

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة د. الطاهر مولاي - سعيدة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



الاجراءات التأديبية للعامل في ظل قانون العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: قانون إجتماعي

تحت إشراف الأستاذ:

د/ طيطوس فتحي

من إعداد الطالب:

عربي عبد القادر

لجنة المناقشة:

الدكتور: هني عبد اللطيف ...أستاذ محاضر "ب" ... بجامعة سعيدة... رئيسا.

الدكتور: طيطوس فتحي... أستاذ محاضر "أ" ... بجامعة سعيدة... مشرفا ومقررا.

الدكتور: خنفوسي عبد العزيز... أستاذ محاضر "أ" ... بجامعة سعيدة... عضوا مناقشا.

الدكتور: عثماني عبد الرحمان... أستاذ محاضر "ب" ... بجامعة سعيدة... عضوا مناقشا.

الدكتور: بن عيسى أحمد... أستاذ محاضر "ب" ... بجامعة سعيدة... عضوا مناقشا.

2016/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ

إهداء

تتكمّل مسيرتي الجامعية وها أنا ذا أرفع قلّمي و أكتب رسالات إلى أحبّتي عبر إهدائي المتضمن عبرات الرّيحان و قطرات الندى المبتلة برائحة الأّقحوان لتصل إلى الذي حواني وساعدني في التغلب على مصاعب وعقبات الحياة خصوصا الدراسية منها كثيرا بدعواته لي.

والدي

و لتصبح بألوان الربيع ناصعة لوحة خالدة رسمتها لي بكلماتها الهنية عبر فصول السنة وعبر أزقة هذه الحياة متألّقة حتى أنّها جعلت اللجنة تحت أقدامها

والدتي

كما أنه لا يفوتني ذكر التي جعلتني أدرك معنى الحياة و شغف عيشها والتي لم تبخل علي بشيء فكانت رمز العطاء والسخاء.

أختي

و إلى الأم الثانية التي لا طالما كانت تتمنى أن تكون إلى جانبي في مثل هذا اليوم ولكن مشيئة الله كانت أقوى من ذلك فرحمة الله عليها.

جدتي

وإلى كل أفراد عائلتي دون استثناء وأصدقائي أو إخوتي الذين لم تلد أُمّي والذين شاركوني أفراحي وأحزاني وبالخصوص الذين قضيت معهم أيام الجامعة (بخالد، إسماعيل، مولاي، عبد القادر، لوبيد، عبد الرحمان، عادل، عالي، مخطار) وإلى الغالية على قلبي وإلى من كان له الفضل في مساعدتي وتشرفت به في تأطيري لإنجاز هذا العمل المتواضع.

الدكتور (طيطوس فتحي)

التشكرات

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان أولاً إلى الله عز وجل أن وفقني في إتمام عملي هذا و خالص
تقديري إلى كل من ساهم معي في إنجاز هذا العمل المتواضع و الذي أتمنى أن يكون في
المستوى المطلوب و أخص بالذكر الأستاذة
الكرام :

طيطوس فتحي، بن عيسى أحمد، الحاج بن أحمد، هني عبد اللطيف، عثمانى عبد
الرحمان، خنفوسي عبد العزيز، سويلم فضيلة، لريد أحمد

...و كل الأساتذة الآخرين الذين كان لديهم فضلا علي .
كما أشكر القائمين على إدارة الكلية بالأخص قسم الحقوق و عمال المكتبة الذين قدموا لي
يد العون و حرسوا على خدمة الطالب. و كل عمال النظافة دون استثناء.

في الأخير نهدي ثمرة جهدي هذه إلى كل قريب و بعيد ساهم في إنجاز هذا العمل و
لو بكلمة طيبة.

و شكرا.

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

د. _____ ← دكتور

أ. _____ ← أستاذ

ق. _____ ← قانون

ج ر. _____ ← الجريدة الرسمية

ص. _____ ← الصفحة

ط. _____ ← الطبعة

المقدمة

المقدمة

تعتبر رابطة التبعية أحد العناصر المميزة لعقد العمل، فعلاقة التبعية التي تستوجب أن يعمل العامل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، تعطي هذا الأخير الحق في سلطة تنظيم منشأته، كما أنها تخوله أيضا سلطة ضمان حسن سير العمل بمنشأته من خلال حقه في توقيع الجزاء لتأديب العامل المخالف، ولذلك لا يمكن قبول علاقة عمل خالية من ممارسة صاحب العمل للسلطة التنظيمية بما تتضمنه من سلطة تأديبية، فلا مفر من ممارسة صاحب العمل حقه في تأديب العامل المخالف لأوامره وتوجيهاته، والسلطة التأديبية تثبت لصاحب العمل على العمال سواء كان العقد يحكمه قانون العمل أو القانون المدني.

فصاحب العمل له الحق في اتخاذ ما يراه مناسبا من الوسائل لحسن سير العمل، وتحقيق مصلحة الإنتاج. وحتى يحقق صاحب العمل ذلك الهدف، وحتى يتمكن من تحقيق حسن سير العمل، كان لازما الاعتراف له بالحق في توقيع الجزاء التأديبي على العامل الذي يخل بنظام العمل داخل المؤسسة المستخدمة، وعلى هذا الأساس تعتبر السلطة التأديبية أحد مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل.

ولما للسلطة التأديبية من خطورة، إذ يباشرها صاحب العمل منفردا، ويجمع فيها بين صفات الخصم والمحقق والقاضي، مما يغشى معه أن يتعسف صاحب العمل في استعماله لهاته السلطة، وحماية للعامل وضمانا لتحقيق العدالة، سعت التشريعات العمالية على احاطة استخدام هذه السلطة بمجموعة من القيود والضمانات التي تكفل عدم التعسف في استعمالها حماية للعامل وهو (الطرف الضعيف) من تعسف المستخدم، وذلك من خلال فرض العديد من الضمانات الموضوعية، منها ما يتعلق بالخطأ التأديبي، ومنها ما يتعلق بالجزاء التأديبي، إضافة إلى ضمانات إجرائية تتعلق أيضا بقرار التأديب باعتبارهما مناط السلطة التأديبية، بالإضافة إلى تلك الضمانات سواء الموضوعية أو الإجرائية، التي تعتبر ضمانات قبل صدور قرار التأديب، تحرص التشريعات على وجود ضمانات أخرى بعد

صدور قرار التأديب تتمثل في تسوية المنازعة بين العامل ورب العمل داخل الهيئة المستخدمة، أو خارجها على مستوى مكاتب المصالحة، وإن لم تكن هناك جدوى مكن المشرع العامل من اللجوء إلى الجهات القضائية لمحاولة فض النزاع القائم بينهما.

وقد حرصت على على اختيار موضوع الرسالة بهدف الدراسة لأهميته عمليا ونظريا، خصوصا في هذه المرحلة التي يتراجع خلالها دور القطاع العام الذي كان سائدا في فترة الاقتصاد الموجه، لتحول إلى القطاع الخاص في إطار ما يعرف بالخصخصة، إضافة إلى عدم وجود نقابات عمالية أو إن صح التعبير ضعفها نتيجة عدم وجود الحرية النقابية الحقيقية التي تكفل تشكيل منظمات نقابية تمثل العمال تمثيلا حقيقيا، وتقوم بأداء دورها في حماية مصالح أعضائها والدفاع عنهم. مما يستوجب مع ذلك ضرورة التدخل التشريعي من أجل تحقيق الموازنة بين السلطة التأديبية لصاحب العمل، وبين تأمين مصالح العمال لأجل تحقيق الاستقرار المنشود في العلاقات العقدية، كذلك كون أن الإجراءات التأديبية التي يمارسها رب العمل من خلال السلطة الممنوحة له، تعتبر من أهم النزاعات المطروحة بكثرة أمام الأقسام الاجتماعية، وهذه المسألة طبيعية بالنظر لما تمتاز به علاقة العمل بطول المدة نسبيا، والعامل من خلالها ليس معصوما من الخطأ إضافة إلى تنوع الالتزامات المهنية المفروضة على عاتق العامل واختلاف مصادرها من جهة أخرى، ناهيك عما قد يقع من تعسف من صاحب العمل قصد الإساءة للعامل تحت غطاء الخطأ المهني ليصل إلى توقيع الجزاء التأديبي بصورة تعسفية إضرارا به وقد يكون مسعاه التخلص من منصب عمله رغم انعدام الخطأ الموجب للتأديب.

أما الأهمية النظرية ترجع أساسا لنقص وجود دراسات متخصصة في هذا الموضوع، وقد حاولت من خلال هذا البحث المتواضع معالجة العديد من المسائل التي جاء القانون قاصرا في معالجتها، وما زاد في تعقيد هذه المسألة هو عدم الاستقرار في الاجتهادات القضائية وكذا تضاربها في بعض الأحيان مع الآراء الفقهية ويرجع كل هذا إلى قصور القانون في معالجة الموضوع.

لقد كان موضوع الطرح لا زال يعتبر مناط تصنيف قانون العمل في الجزائر، لذلك استقطب عدة كتابات عربية وغربية، لعل أبرزها الكتاب الذي صدر عن " سعيد طربيت"¹ و " مغاوري محمد شهين"².

كما كانت هناك أيضا أبحاث أكاديمية في هذا المجال لعل أهمها ما صدر عن " كوشيح عبد الرؤوف"³.

إن ارتكاب العامل لخطأ مهني أو إخلاله بالتزامه قد يؤدي به ذلك إلى المساءلة التأديبية، وهو ما استرعى اهتمامي، حيث دعا ذلك إلى التساؤل عن الإجراءات التأديبية للعامل في ظل قانون العمل؟ وفيما يتمثل أساس قيام المسؤولية التأديبية؟ وما المراحل التي يمر بها الإجراء التأديبي؟ وهل أن المشرع أحاط هذه الاجراءات بضمانات بهدف حماية الطرف الضعيف في العلاقة ألا وهو العامل؟

وللإجابة على هذا التساؤل ولتناول الموضوع والإلمام به قدر المستطاع، ارتأيت أن أقسم بحثي هذا إلى فصلين أساسيين، متناولا في الفصل الأول قيام المسؤولية التأديبية حيث تتم دراسته وفق مبحثين، فالأول الخطأ كأساس لقيام المسؤولية التأديبية، أما الثاني يخص مراحل ممارسة الإجراء التأديبي.

أما الفصل الثاني يتضمن الضمانات (الحماية) المقررة للعامل، حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، ضمانات قبل صدور قرار التأديب (المبحث الأول)، و ضمانات بعد صدور قرار التأديب (المبحث الثاني).

¹ انظر د. طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2014.

² انظر د. مغاوري محمد شهين، القرار التأديبي و ضماناته ورقابته القضائية، دار الطباعة الجديدة، القاهرة، 1986.

³ انظر الطالب القاضي كوشيح عبد الرؤوف، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الاجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، مجلس قضاء قسنطينة، 2006/2003.

ولغرض دراسة هذا الموضوع تم اتخاذ المنهج التحليلي الاستقرائي، وذلك من خلال تحليل ما تم استنباطه من بعض النصوص القانونية، وبعد استقراء مجموعة من المؤلفات وكذا المذكرات التي حاولت التطرق لموضوع الدراسة.

وأخيرا لا يفوتني أن أذكر بالصعوبات التي واجهتها في دراسة الموضوع، والمتمثلة في قلة المراجع المتخصصة ومع ذلك انصب جهدي على محاولة إثراء الموضوع نظريا وعلميا قدر المستطاع والذي يبقى دون شك مجالا خصبا للبحث والدراسة، كما أنه إلى صعوبة التنقل للجامعات والمؤسسات العمومية، بسبب عدم الحصول على رسالة توصية من نائب العميد المكلف بالدراسات ما بعد التدرج لأسباب أجهلها.

الفصل الأول

الفصل الأول : قيام المسؤولية التأديبية

إن الحفاظ على استقرار المؤسسة وحسن سير العمل فيها من جهة، وضمان حقوق العمال من جهة أخرى، ليس من الأمر الهين، خاصة في حالة وجود خلل في مجال تنفيذ الالتزامات المترتبة بموجب عقد العمل.

ولتحقيق ذلك، نص قانون علاقات العمل (11/90) على تمكين المستخدم من صلاحية القيام بإجراءات وتنفيذ قرارات قصد حماية المؤسسة المستخدمة مع ضمان حقوق العمال المهنية، في حالة المساس بالنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة. وتمثل هذه الصلاحية في السلطة التأديبية التي يمارسها المستخدم لفرض احترام التوجيهات والأوامر التي تخص سير العمل في المؤسسة بشكل منتظم ومستمر لتحقيق الهدف الذي أنشأت من أجله.

وفي حالة عدم امتثال العمال لهذه التوجيهات والأوامر فإنه يحق للمستخدم أن يوقع عقوبات تأديبية بغرض احترام النظام الداخلي وتحقيق الاستقرار داخل المؤسسة وهذا ما يرتب قيام المسؤولية التأديبية .

ولدراسة المسؤولية التأديبية في علاقة العمل يجب التعرض لمفهوم الخطأ التأديبي الذي يعتبر الركيزة الأساسية الذي تقوم عليه المسؤولية التأديبية . وعلى هذا الأساس تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

- المبحث الأول : يخص الخطأ كأساس قيام المسؤولية التأديبية .
- المبحث الثاني : مراحل ممارسة الإجراء التأديبي .

المبحث الأول : الخطأ التأديبي كأساس لقيام المسؤولية التأديبية

يمثل أساس قيام المسؤولية التأديبية في الخطأ الذي يرتكبه العامل داخل مؤسسته مثله مثل الجريمة التي تعتبر أساس قيام المسؤولية الجزائية، وكذا الخطأ التقصيري كأساس المسؤولية المدنية .

وعليه سوف نبدأ بالتركيز على مفهوم الخطأ التأديبي (المطلب الأول) من حيث تعريفه وشروطه ، ثم بيان الأنواع المتفرعة عنه ، والاختلاف أو الفرق بينه وبين بعض الأخطاء التي يمكن أن تحدث خارج المؤسسة .¹

المطلب الأول : مفهوم الخطأ التأديبي

إن السلطة التأديبية التي يتمتع بها المستخدم والتي تمكنه من السهر على حسن سير المؤسسة والانضباط الداخلي يجعل من ذلك كل تصرف من شأنه أن يمس باستقرار المؤسسة او بحسن سير العمل فيها يعتبر خطأ تأديبيا يستوجب توقيع العقوبة أو الجزاء على مرتكبيه.

فالخطأ التأديبي هو كل مخالفة للأوامر الفردية او القواعد العامة المنظمة للمؤسسة المستخدمة، وإذا كان من غير الممكن حصر الأخطاء التأديبية مسبقا، فإن النظام الداخلي لكل مؤسسة يقوم بتحديد الحالات التي يتحقق فيها الخطأ التأديبي .

واكتفى المشرع الجزائري في ظل القانون الساري المفعول، بوضع حد أدنى من الإجراءات الإلزامية تاركا المجال لصاحب العمل في تنظيم سلطته العقابية من خلال تحديد الأخطاء المهنية من حيث درجة

¹ د. طرقت سعيد ، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، ص 13.

خطورتها والعقوبات المطابقة لها وإجراءات تنفيذها ¹.

الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبي

لم يعرف المشرع الجزائري في قانون العمل الخطأ التأديبي ولم يحدده تحديدا قاطعا ، بسبب تعدد الالتزامات الموضوعية على عاتق العامل ، ويذهب الاجتهاد إلى القول بأنه " مخالفة العامل للالتزام مهني شرعي " ²

وقد وضع المشرع الجزائري ضوابط وأنواع من الأخطاء الموجبة لتوقيع الجزاء أو العقوبة مدرجة على سبيل الحصر إما في التشريع العمالي أو في نصوص النظام الداخلي للمؤسسة.

والخطأ التأديبي بصفة عامة لم يحدد تحديدا قاطعا من طرف المشرع ، لكن يمكن تعريفه على أساس أنه كل مخالفة للأوامر الفردية للمستخدم ، أو مخالفة للقواعد العامة المنظمة للمؤسسة.

وإذا كان من غير الممكن حصر الأخطاء التأديبية مسبقا ، فإن النظام الداخلي لكل مؤسسة يقوم بتحديد الحالات التي يتحقق فيها الخطأ التأديبي. وعلى العموم من حيث تفاوت الدرجات لا يمكن أن يخرج عن التصنيف المزدوج للخطأ التأديبي ³

¹ أ. بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (الكتاب الأول مدخل إلى قانون العمل الجزائري) ، دار الخلدونية، ط1، الجزائر، 2009، ص 198.

² نقلا عن المستشار عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية ، دار القصبة للنشر ، بدون ط ، الجزائر ، 2003 ، ص420.

³ د. مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل ، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع ، بدون ط ، الجزائر ، 2014 ، ص74.

الفرع الثاني : أنواع الخطأ التأديبي

قياسا بدرجة الجسامة ، هناك نوعان من الأخطاء التأديبية وهما الخطأ البسيط والخطأ الجسيم.

أولا : الخطأ البسيط

له نتائج بالغة الأهمية على العامل المرتكب للفعل الذي كيف على أنه خطأ مهني خطير بطبيعة الفعل المرتكب، مثال : التدخين يعتبر في بعض المؤسسات خطر على المنشآت ويكيف على أنه خطير يستوجب عقوبة تأديبية.

ومن هنا نستنتج أن الخطأ التأديبي يكون خطيرا حسب نوعية وطبيعة نشاط المؤسسة، إذا كانت علاقة العمل قائمة مثلا بعقد محدد المدة، فإن للمستخدم الحق في طلب الفسخ القضائي للعقد وتسريح العامل مباشرة أو انتظار انتهاء العقد وعدم تجديده مرة أخرى.

أما في حالة علاقة العمل غير محددة المدة ، يحق للمستخدم أن يفسخ عقد العمل ويسرح العامل دون إعلان مسبق ودون تعويض.¹

يكيف الخطأ الخطير بالجسامة إذا بلغت خطورة الفعل المرتكب درجة استحالة استمرار علاقة العمل ، وهذا حسب طبيعة نشاط المؤسسة الذي يتطلب اليقظة من طرف العامل بموجب العمل الذي يقوم به ، وفي حالة تكيف الخطأ المرتكب بخطأ جسيم هنا يمكن أن تكون العقوبة التأديبية هي التسريح مما يلزمنا تعريف النوع الثاني من الخطأ التأديبي وهو الخطأ الجسيم.

¹ د. طرييت سعيد ، المرجع السابق ص18.

ثانياً: الخطأ الجسيم

لقد تبنى المشرع الجزائري فكرة الخطأ الجسيم كسبب لإنهاء علاقة العمل، إلا أنه لم يورد له تعريفاً خاصاً ما عدا الإشارة لبعض خصائصه بموجب الأمر الملغى رقم 31/75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص.

إذ يعتبر إعطاء تعريفاً للخطأ الجسيم أمراً صعباً بالنظر إلى عدة عوامل تعود بالدرجة الأولى إلى تحديد طبيعة ومواصفات هذا النوع من الخطأ الذي ينجر عنه الاختلاف في وضع مدلول شامل له يمكن قياس الأفعال المرتكبة عليه.

وعدم وجود تعريف تشريعي وهذا أمر طبيعي لأن التعريفات ليست من اختصاص المشرع ولهذا تدخل الفقه والقضاء لإعطاء تعريفاً للخطأ المهني الجسيم ، واقتصر دور المشرع على تحديد حالاته في المادة 1/73 من قانون 11/90 والتي تنص على أنه "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة...." ¹.

أما بالنسبة للقضاء فلم نجد قرارات القضاء الجزائري أوردت تعريفاً للخطأ المهني الجسيم ولو قليلة وعليه نستعرض التعريف الذي انتهت إليه محكمة النقض المصرية بأنه " هو صورة من صور الخطأ الفاحش ينبئ عن انحراف مرتكبه عن السلوك المألوف والمعقول للعامل العادي في مثل ظروفه ، وقوامه تصرف إرادي خاطئ يؤدي على نتيجة ضارة توقعها الفاعل أو كان عليه توقعها ولكنه لا يقبل إحداثها ولم يقبل وقوعها والسلوك المعقول للعامل العادي تحكمه الحياة الاجتماعية والبيئة والعرف ومألوف الناس

¹ القانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل والمتمم للقانون 11/90 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 68 المؤرخة في جمادى الأولى 1412 الموافق لـ 1990/12/25، المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

في أعمالهم وطبيعة مهنتهم وظروفها ، فإن قعد عن بذل القدر الذي يبذله أكثر الناس تهاونا في أمور نفسه كان تصرفه خطأ جسيم " ¹

أما بالنسبة للتعرف الفقهي فهناك عدة تعاريف فقهية للخطأ المهني الجسيم ، نوردتها على سبيل المثال منها : تعريف الأستاذ أحمية سليمان الذي عرفه على أنه " ذلك التصرف الذي يقوم به العامل العامل فيلحق به أضراراً بمصالح رب العمل أو ممتلكاته أو يخالف به إحدى الإلتزامات المهنية أو يلحق به خسائر وأضرار إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين ، مما يجعل العامل في العمل غير مقبول إما لخطورته أو بسبب المحافظة على النظام العام والاستقرار في أماكن العمل " ²

كما عرفه الأستاذ ذيب عبد السلام بأنه " مخالفة العامل لالتزام مهني شرعي ولذلك يتعين لإثبات أي خطأ إثبات الالتزام المرتبط به وطابعه المهني وشرعيته " ³

ويمكن من خلال التعريفات السابقة استخلاص التعريف التالي للخطأ المهني الجسيم بأنه " ذلك الخطأ الذي يرتكبه العامل أثناء تأدية المهنة أو بسببها أو بمناسبةها ، ويشكل هذا الخطأ انحرافاً عن القواعد التي تحكم علاقة العمل ، مما يستحيل الإبقاء على العامل بمنصب عمله دون أن يلحق الضرر بالمؤسسة المستخدمة ويستوجب و يستوجب بالتبعية عقوبة التسريح.

¹ د. فوزية عبد الستار. النظرية العامة للخطأ غير العمدي ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي ، القاهرة، 1977 ، ص 114.

² أ. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط3 ، الجزائر، 2012 ، ص190 .

³ أ. عبد السلام ذيب ،قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية ، دار النشر القصبية ، بدون ط ، الجزائر ، بدون سنة ، ص420 .

المطلب الثاني : الفرق بين الخطأ التأديبي و الأخطاء الأخرى

نظم المشرع بصفة عامة الأخطاء التي يمكن أن تنجر عن الإخلال بالالتزامات القانونية أو العقدية في مختلف القوانين حسب تنوع المجالات والاختصاصات، حيث تنشأ المسؤولية التأديبية بموجب الخطأ التأديبي الذي يرتكبه العامل.

وتنشأ المسؤولية المدنية بموجب الخطأ المدني الناتج عن المسؤولية التقصيرية، أي مخالفة أحكام القانون أو الناتج عن المسؤولية العقدية بمخالفة أحكام العقد، وكلتا الحالتين تسبب ضرر للطرف الآخر.

كما تنشأ المسؤولية الجنائية بموجب الفعل المجرم بمقتضى القانون والذي يرتكبه المرء انطلاقاً من المبدأ الدستوري والقانوني لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص. ومن ثم نحاول المقارنة بين الخطأ التأديبي الذي ينشأ عن المسؤولية والخطأ المدني الذي ينشأ عن المسؤولية التقصيرية أو العقدية، والخطأ الجنائي (الجريمة) الذي ينشأ عن المسؤولية الجنائية.¹

الفرع الأول : الفرق بين الخطأ التأديبي والخطأ الجزائي

يعتبر الخطأ الجزائي في قانون العقوبات ، الجريمة التي تترتب عنها العقوبة الجزائية دون النظر إذا ما تسبب ذلك الفعل ضرراً للطرف الآخر.

والجزاء التأديبي والعقوبة الجزائية كلاهما يتقاربان من حيث قيامهما على فكرة الردع والعقاب عملاً على احترام النظام داخل المؤسسة المستخدمة أو داخل المجتمع.²

كما أن السبب المحرك للجزاء التأديبي والعقوبة الجزائية واحد ، وهو ارتكاب المخالفة أو انتهاك لأمر أو نهي لمصلحة المؤسسة المستخدمة. كما هو الحال بالنسبة للعقوبة التي يقصد بها ردع من ينتهك

¹ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص422.

² د. فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص115.

المصلحة العامة للمجتمع ، كما يقترب الجزاءين من حيث خضوعهما للقواعد القانونية واستقلالها عن الضرر.

فلقيام بردع مثل هذه المخالفة لا يشترط حدوث ضرر فعلي ، إذ يكفي حصول مخالفة في حق المؤسسة أو انتهاك المصلحة العامة للمجتمع بالنسبة للعقوبة الجنائية ، كما أنه لا يمكن البدء في اتخاذ إجراءات هذين الجزاءين إلا إذا كان المطلوب هو معاقبة أو تأديب المخالف وهو حيا.

تنقضي الدعوى الجزائية مثلها مثل الدعوى التأديبية بوفاة الشخص المسؤول عن الفعل المرتكب. ذلك نتيجة كون المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية مسؤولية شخصية لا تمتد آثارها إلى الخلف مهما كانت الصلة القانونية. فالمبدأ الأساسي الذي يقوم عليه العقاب الجزائي والنظام التأديبي هو شخصية العقوبة بتشخيص الفعل المرتكب.¹

كما أن كلا من العقوبة الجزائية والجزاء التأديبي يخضع لمبدأ الشرعية ، حيث أن المشرع قد حدد العقوبات الجائز توقيعها على الشخص المتهم على سبيل الحصر سواء في المجال الجزائي أو التأديبي إلى حد ما، لكن تطبيق الشق الثاني من مبدأ لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون على المجال التأديبي يختلف نوعا ما عن تطبيقه في المجال الجزائي.

وما نلاحظه هنا من حيث التطبيق، أن المشرع الجزائي حرص على تحديد العقوبة التي من اجل فعل معين ويحدد نوعها ومقدارها مسبقا، وليس للقاضي التدخل لاختيار العقوبة التي يراها مناسبة للجريمة المرتكبة. فما عليه إلا تطبيق النصوص الموجودة على الشخص المتهم بجريمة معينة دون أن يتجاوز حدود سلطته، باستثناء العقوبات التي تتراوح بين الحد الأدنى والحد الأقصى لأن في مثل هذا الوضع للقاضي سلطة تقديرية في تحديد العقوبة بين حديها الأدنى والأقصى.²

¹ د. مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 72.

² أ. عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 115.

أما مضمون المبدأ بالنسبة للجزاء التأديبي، فهو متبلور في عدم إمكان المشرع النص على جميع المخالفات التأديبية والجزاءات والاختفاء التأديبية الجسيمة والجزاء التأديبي الذي يناسبها وهو التسريح، حيث جاء النص صريحا في المادة 73 من القانون 11/90.¹

أما مبدأ شرعية الجزاء التأديبي بالنسبة للأخطاء الأخرى والجزاءات التأديبية لا يعرف نفس الاجراء وذلك لسببين :

-السبب الأول هو عدم تقنين الأخطاء التأديبية غير الجسيمة وعدم حصرها ، اذ ترك المشرع الجزائي هذا المجال لصلاحيه المستخدم في إطار السلطة التأديبية حيث يحق له تحديد الأخطاء التأديبية في النظام الداخلي و الجزاءات التي ينبغي أن توقع على العامل المخالف أو المرتكب للخطأ حسب درجات الخطورة

-السبب الثاني يتمثل في السلطة التقديرية التي تركها المشرع في قانون علاقات العمل المستخدم تقدير درجة خطورة الخطأ التأديبي ، حيث ترك له حرية اختيار الجزاء الذي يتناسب مع جسامة الخطأ التأديبي في النظام التأديبي ، على خلاف ما كان معمولا به في 06/82 المتعلق بعلاقة العمل الفردية والذي لم يكن يمنح للمستخدم أية حرية في تقدير جسامة الخطأ.

فإذا كان الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية تقتربان من حيث الغرض ومن حيث مبدأ شخصية العقوبة مع اختلاف في تطبيق جانب من هذا المبدأ كما رأيناه سلفا ، فإنهما يتعدان من حيث اجراءاتهما والعقوبة المقررة لكل واحد منهما، كما يختلفان من حيث الموضوع باعتبار أن الجزاء التأديبي هو جزاء ناتج عن مخالفة لنظام العمل داخل المؤسسة وحسن سيرها وعدم الامتثال لأوامر وتوجيهات المستخدم في حين أن العقوبة الجزائية هي جزاء عن مخالفة الدعائم الأساسية للمجتمع وإخلال بأمنه وسلامته.²

¹ ا لفقرة 02 من المادة 73 من القانون 11/90 ، المتضمن علاقات العمل الفردية.

² د.مهدي بخدة ،المرجع السابق، ص73.

في هذه الحالة يمكن الجمع بين الجزائين أي الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية ، كما أن البراءة من العقوبة الجنائية لا تحول دون توقيع الجزاء التأديبي.¹

إن الجزاء التأديبي لا يقبل تطبيق مبدأ شرعية الجرائم كما على الجرائم الأخرى كالنظام العقابي ، ذلك ان المبدأ لا يصادف تطبيقاً دقيقاً وكاملاً له في المجال التأديبي، في حين أن العقوبة الجزائية توقع على أفعال إجرامية ثابتة ومحددة الأركان.²

فالجزاء التأديبي هو جزاء مهني ، يحرم العامل أو ينقصه من الحقوق المهنية بصفة مؤقتة أو نهائية ، في حين ان العقوبة الجنائية هي عقوبة ترد على حرية الشخص المخالف أو على ملكيته.

ويرى البعض أنه مهما قيل بالنسبة للفرق بين طبيعة الجزاء التأديبي والعقوبة الجزائية ، فإن نتائج كل منهما تبدو واحدة عند التجريد، فالعقوبة كمبدأ عام هي إما أن تمس الحرية كالحبس أو المال التعويضي و الغرامة ، فهذا نفسه ما يقع على العامل بسبب الخطأ في أداء أو تنفيذ عمله المهني عندما يوقفه المستخدم عن عمله أو ينقص من أجرته كجزاء عن الخطأ التأديبي.

لكن حسب رأي الباحث ليس هناك تقارب في مجال الجزاء التأديبي والعقوبة الجزائية، فالأول يمس بالمركز المهني للعامل وهذا أمر منطقي لأن الخطأ التأديبي المرتكب من جانب العامل يمس بنظام العمل والمؤسسة، في حين أن العقوبة الجزائية تنصب على حرية الشخص الذي مس بنظام وأمن المجتمع ككل. مما ترتب عنه تفويض الدستور في حق الدولة بتوقيع العقاب على الأشخاص الذين يرتكبون الجرائم.

إن الجزاء التأديبي يشارك في توقيعه جهات متعددة وفردية، كأن يوقع الجزاء من طرف المستخدم اذا كان الخطأ المرتكب ليس بخطأ جسيم ، ويمكن أن يوقع من جهة جماعية كلجنة التأديب (أو اللجنة

¹أ.بن عزوز بن صابر، نفس المرجع ، ص204.

²نقلا عن الدكتور.مغاوري محمد شهين، القرار التأديبي وضمائنه ورقابته القضائية، دار الطباعة الجديدة، القاهرة، 1986، ص574.

المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل مؤسسة مستخدمة)، كما يمكن أن يوقعه القضاء في حالة النزاعات المترتبة عن مدى صحة وصلاحيه الفعل والإجراء التأديبي¹

في حين أن العقوبة الجزائية تقوم بتوقيعها سلطة واحدة هي المحاكم الجنائية وفقا لإجراءات قضائية محددة في قانون الإجراءات الجزائية وفي حدود العقوبات المقررة في قانون العقوبات.

الفرع الثاني : الفرق بين الخطأ التأديبي والخطأ المدني

كلا الخطأين ينجر عنهما جزاء عن الفعل المرتكب، فالخطأ المدني جزاؤه مدني متمثل في التعويض وفسخ العقد.

يمكن أن يكون الجزاء المدني عن خطأ ناتج عن المسؤولية التقصيرية، وبالتالي عدم الالتزام أو الاخلال بقواعد القانون أو يكون الجزاء المدني عن خطأ ناتج عن المسؤولية العقدية.

لا ننكر بأن الجزاء المدني المتمثل في التعويض أو فسخ العقد من حق المستخدم من الناحية المنطقية واللجوء إليه في إطار الأخطاء التي يمكن أن يرتكبها العامل في حياته المهنية، إلا أن الواقع يجعل من التعويض جزاء غير جدي وغير فعال ، بل غير ممكن في نطاق علاقات العمل ، إذ يغلب أن يكون غير قادر على مبالغ التعويض طوعا أو جبرا عنه ، هذا فضلا عن أن التشريعات العمالية تحيط أجر العامل بضمانات تجعل من الصعب استيفاء قيمة التعويض منه في وقت مناسب.²

كما أن جزاء فسخ العقد الذي تفرضه القواعد العامة، يجب ان يتم برضاء الطرفين أي من طرف العامل والمستخدم، واذا لم يتفقا يعود الأمر للقضاء، حيث له السلطة التقديرية في نظر الفسخ.

¹ د. طريبت سعيد، نفس المرجع، ص 20.

² د. طريبت سعيد، نفس المرجع، ص 27.

بالتالي تم استبعاد الجزاء المدني في حالة اخلال العامل بالتزاماته المهنية، مما أدى بالتشريعات العمالية إلى إيجاد جزاء آخر يتلائم والوضع بالنسبة لعلاقة العمل ألا وهو الجزاء التأديبي الذي يوقعه المستخدم على العامل في حاله لخطأ ترتب عنه مخالفة للالتزامات التي تقع عليه، خاصة مخالفة أوامر المستخدم أو اخلاله بالنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.¹

فالجزاء التأديبي الناتج عن الخطأ التأديبي يرتبط تقريره بوجود الخطأ ، ولم يترتب عن ذلك حدوث ضرر للمستخدم ويتحدد قدره ونوعه بجسامته وبجسامة الضرر الناتج عنه معا.

أما الجزاء المدني المتمثل في التعويض، فإنه يرتبط في تقريره وفي مداه بوجود الضرر ومدى جسامته. فالجزاء المدني يهدف إلى تعويض الضرر الذي أصاب المضرور نتيجة إخلال المتعاقد الآخر بالالتزامات العقدية التي يفرضها العقد كشرية للمتعاقدين بغض النظر عن النصوص القانونية الأخرى.

كما نجد الاختلاف في الجزاء المدني وهو التعويض كونه يقدر ماليا ويقصد به إصلاح الضرر الناتج عن الإخلال بالالتزام العقدي ومن ثم فهو مرتبط بالضرر وجودا وعدما ومقدارا ، حيث متى وجد الضرر وجد التعويض وبنفس الضرر وجسامته.

بينما الجزاء التأديبي مثله مثل العقوبة الجزائية المادية، فهو مستقل عن فكرة الضرر، ويحدد على أساس جسامة الإخلال بالالتزام المفروض على العامل. لذلك لا يصح وصف الغرامة كجزاء تأديبي بوصف الشرط الجزائي وهو ما ذهب اليه القضاء الفرنسي سابقا.²

المطلب الثالث الضرر والعلاقة السببية:

لا يكفي لقيام المسؤولية التأديبية أو أي مسؤولية دون ان تتوافر فيها مجموعة من الأركان، والتي تتمثل في الخطأ كأساس قيام المسؤولية، ثم الضرر،

¹ د.مهدي بخدة ، نفس المرجع ،ص81.

² د. طريرت سعيد، نفس المرجع، ص 22.

وبعد ذلك لا بد من وجود علاقة سببية بينهم وهي الركن الثالث بعد الضرر.

ولقيام المسؤولية لا يكفي الخطأ لوحده، حتى أن الفعل لا يلحقه وصف الخطأ ما لم يسبب ذلك ضرراً، أي أن العلاقة بينهما متلازمة.

وفي دراسة للمسؤولية التأديبية للعامل، نجد أن المشرع الجزائري اكتفى فقط بوصف أو بالتكلم فقط عن الخطأ كأساس لقيام المسؤولية التأديبية، دون أن يتكلم في قانون العمل عن عنصري الضرر والعلاقة السببية، مما أحالنا بالرجوع إلى الشريعة العامة أي القانون المدني لدراسة عنصري الضرر والعلاقة السببية كركنين أساسين لقيام المسؤولية التأديبية.

الفرع الأول الضرر:

سبق وإن أشرت أنه لا يكفي ثبوت الخطأ في جانب العامل، ما لم ينجم عن ذلك ضراراً في حق صاحب العمل.

1- تعريف الضرر من الوجهة القانونية:

يعرف الضرر بأنه كل أذى يصيب الشخص في حق أو مصلحة مشروعة له، وهو ركن أساسي من أركان المسؤولية أي كانت لا جدل ولا خلاف في اشتراط وجودها، لأن المسؤولية تعني إلتزاماً بالتعويض، والتعويض يكون بقدر الضرر، وبانتفائه تنتفي المسؤولية ولا يظل محل للتعويض ولا تكون لمدعي المسؤولية مصلحة لإقامة الدعوى.

كما يعد الضرر الركن الثاني لقيام المسؤولية بعد توفر عنصر الخطأ، وقلنا لا يكفي وقوع الخطأ بل يجب أن يسبب هذا الأخير ضرراً، والمضروب هو الذي يقع على عاتقه إثبات الضرر الذي وقع فيه، لأنه هو الذي يدعيه، ولا يكفي وقوع الضرر أيضاً لمجرد أن العامل لم يقم بالتزامه العقدي، أو إخلاله بالتزامه القانوني في إطار المسؤولية التقصيرية عن فعله الشخصي. ووقوع الضرر واقعة مادية يجوز إثباتها بجميع

طرق الإثبات، ومنها البينة والقرائن.¹ وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري من خلال نصوص القانون المدني منها المادة 124 وما يليها.

2- أنواع الضرر: هناك نوعين من الضرر سنحاول التطرق إليهما كالتالي:

أ- الضرر المادي: وهو ما يصيب الشخص في جسمه أو في ماله، فيتمثل في الخسارة المالية التي تترتب على المساس بحق (أو مصلحة) سواء كان الحق ماليا (كالقوى العينية أو الشخصية أو الملكية الفكرية أو الصناعية) ويكون ضرراً مادياً إذا نجم عن هذا المساس انتقاص للمزايا المالية التي يخولها واحد من تلك الحقوق أو غير مالي كالمساس بحق من الحقوق المتصلة بشخص الإنسان كالحرية الشخصية وحرية العمل، كالحالة الخامسة الواردة في المادة 2/73 من قانون 11/90: وهي تسبب العامل في أضراراً مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

ب- الضرر المعنوي: وهو ما يصيب الشخص في كرامته أو شعوره أو شرفه أو سمعته، وقد توسع القضاء في مفهوم المصلحة الأدبية فاعتبر ضرراً أدبياً ما يصيب الشخص من جراء السب أو القذف المساس بسمعته، سواء سمعت اسمه الشخصي أو مصلحته المشروعة أي (المؤسسة)، كتناول العامل الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل، أو القيام بأعمال عنف داخل المؤسسة ما يجعله يسب ويشتم، وبالتالي فهذا يعد مساساً بسمعة المؤسسة أو بالأحرى سمعة المستخدم.²

ولا أحد ينازع اليوم في مبدأ التعويض عن الضرر المعنوي مثله في ذلك مثل الضرر المادي تماماً، وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري من خلال التعديل لنصوص القانون المدني الجزائري لسنة 2005، حيث جاء في مادته 182 مكرر " ويشمل التعويض من الضرر المعنوي كل مساس بالحرية أو الشرف أو السمعة".

¹ د. بلحاج العربي، النظرية العامة للإلتزام في القانون المدني الجزائري، دار المطبوعات الجامعية، الجزء الأول، ط5، الجزائر، 2007، ص279.

² د. بلحاج العربي، نفس المرجع، ص281.

ج- شروط الضرر:

1/ أن يكون الضرر محققا: لكي يتوفر الضرر لابد أن يكون وقع فعلاً أو أنه مؤكد الوقوع في المستقبل (أي قامت أسبابه و نتائجه تراخت في المستقبل) وفي هذا يجب أن نميز بين ثلاث أقسام للضرر المستوجب التعويض¹:

- الضرر الواقع: هذا الواقع فعلاً ولا مشكلة تثار حول وقوعه كإصابة الشخص نتيجة حادث عمل.
- ضرر مؤكد الوقوع: هو الضرر لم يقع بعد ولكن وقوعه مؤكد فسبب الضرر قد تحقق ولكن آثاره كلها أو بعضها تراخت في المستقبل كإصابة عامل بعاهة مستديمة تحجز عن الكسب مستقبلا.
- الضرر الاحتمالي: هو الضرر الذي لم يقع بعد ولكن وقوعه مستقبلا غير محقق الوقوع، فهو يختلف عن الضرر المستقبلي ولا تقوم عليه المسؤولية المدنية بل ينتظر حتى يصبح الاحتمال يقينا فلا تعويض عنه إلا إذا تحقق فعلا.

وينبغي عدم الخلط بين الضرر المحتمل والضرر المتمثل في تفويت فرصة وهي حرمان الشخص فرصة كان يحتمل ان تعود عليه بالكسب فالفرصة أمر محتمل ولكن تفويتها أمر محقق، كأن يقوم العامل بأضرار تلحق بالمؤسسة المستخدمة كإفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة وهي في حالة تأهب لاجتياز مسابقة ، فقد فوتت عليها الفرصة أو الفوز، وهذا القدر كاف لتحقق الضرر الذي يقع فعلا فهو مستوجب التعويض.²

2- ان يكون الضرر شخسيا: وهذا الشرط ينصرف القصد فيه إلى أنه إذا كان طالب التعويض هو المضرور أصلا فيجب عليه أن يثبت ما أصابه شخسيا من ضرر وإذا كان طلب التعويض بصفة أخرى فالأثبات يكون للضرر الشخصي لمن تلقى الحق عنه.

¹ د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، دار إحياء التراث العربي، الجزء الأول، بيروت، ص558.

² أ. محفوظ لعشب، كتاب المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري، دار النشر والتوزيع، ط3، الجزائر، 2006، ص103.

الفرع الثاني: علاقة السببية بين الخطأ و الضرر

وهو الركن الثالث في المسؤولية ، وتعني وجوب وجود علاقة مباشرة بين الخطأ الذي ارتكبه الشخص المسؤول وبين الضرر الذي وقع بالشخص. وقد عبر المشرع الجزائري عن ركن السببية في المادة 124 ق م في عبارة " ويسبب ضررا" لذا حتى يستحق التضمر التعويض يجب أن يثبت وجود علاقة سببية بين الخطأ والضرر، وعلى المسؤول إذا ما أراد أن ينفي علاقة السببية ان يثبت السبب الأجنبي أي السبب الذي لا يد فيه

ولتحديد السببية نجد أنفسنا أمام أمر بالغ التعقيد وذلك لأنه يمكن ان ينسب الضرر لعدة أسباب لا لسبب واحد أي أمام تعدد الأسباب، ويمكن ان يترتب عن خطأ ما ضرر أو ويلحقه وقوع ضرر ثاني ثم ثالث وهذا ما يسمى بتعاقب الأضرار. وفي هذا تحديد الأضرار التي أنتجها الخطأ ومن تحديد النقطة التي تنقطع عندها السببية.¹

المبحث الثاني : مراحل ممارسة الإجراء التأديبي.

إن المركز القانوني للعامل يفرض عليه جملة من الواجبات التي ينبغي عليه احترامها، تحت طائلة المساءلة التأديبية، دون الاخلال بالمتابعات الأخرى وهي المساءلة التي تنتهي بعد صدور قرار التأديب الذي يتضمن في الغالب عقوبات تختلف تبعا للخطأ المهني المقترف، وذلك باتباع مراحل وإجراءات معينة وهو ما سنحاول أن نستعرضه فيما يلي :

المطلب الأول :تكييف الخطأ المهني

يعد الخطأ المهني ذلك الخطأ الذي يأتيه العامل ليلحق أضرارا بمصالح صاحب العمل أو ممتلكاته أو يخالف إحدى التزاماته المهنية أو يلحق أضرارا وخسائر ببقية العمال وهو يختلف بحسب جسامته ومدى مساسه بالنظام والاستقرار في مكان العمل.

¹ د. عبد الرزاق السنهوري، نفس المرجع، ص560.

فتحديد الخطأ المهني وتكليفه يعد اللبنة الأولى لسلسلة من الإجراءات اللاحقة له والرامية لتوقيع الجزاء الملائم له ، والذي قد يصل إلى التسريح وهو إجراء في غاية الخطورة مما حتم على المشرع تقييد سلطة المستخدم في تحديد الأخطاء الجسيمة الموجبة للتسريح ، تاركا له الحرية في إطار ما يسمح القانون فيما يتعلق بالأخطاء المهنية الأخرى والجزاءات المقابلة لها وهو ما سنتطرق إليه من خلال :

الفرع الأول : الأخطاء المهنية المنصوص عليها بالقانون

كما أسلفنا الذكر فالمشرع نص على جملة من التصرفات وصنفها على أنها أخطاء مهنية جسيمة يترتب عنها التسريح التأديبي ، إذ جاء بالمادة 73 من قانون 11/90 المعدلة والمتممة بالمادة 2 من قانون 29/91:

" يتم التسريح التأديبي في حال ارتكاب العامل أخطأ مهنية جسيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة المعاقب عليها بالتسريح الجزائي ، والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطأ جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون بدون مهلة العطلة وبدون علاوات الأفعال التالية :

- إذا رافض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.
- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات التكنولوجية وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها وأجازها القانون.
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.
- إذا قام بأعمال عنف.

- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنيات، والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.
- إذا تناول الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل.¹

فالمشرع قد نص في الفقرة الأولى من المادة على الأخطاء التي يعاقب عليها التشريع الجزائي، والتي استقر اجتهاد المحكمة العليا بشأنها على وجوب إثباتها بحكم جزائي قبل الفصل فيها تأديبيا، وذلك من منطلق عدم جواز إعطاء صلاحية تكييف الخطأ الجزائي للمستخدم، ونتيجة لذلك فإن تسريح العامل لاقترافه جرم السرقة دون متابعة جزائية يعد تسريحا تعسفيا ولو ثبتت الواقعة، كما أن صدور العقوبة التأديبية قبل صدور العقوبة الجزائية بحكم قضائي نهائي يجعل من التسريح تعسفيا.

وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها الصادر في 1997/04/23 والذي جاء فيه : " ... وأن في قضية الحال يتبين ان العقوبة الجزائية لحقت العقوبة التأديبية، وبذلك تكون هذه الأخيرة بدون اساس قانوني وعليه فإن هذا الوجه مؤسس ".²

أما الفقرات الأخرى فقد تضمنت تعداد الأخطاء الشائعة واعتبرتها من الأخطاء المهنية الجسيمة التي يترتب عنها التسريح التأديبي بدون مهلة العطلة وبدون ولا تعويضات ، غير أن الإشكال المطروح يتعلق بطبيعة هذا التعداد هل ورد على سبيل المثال أم الحصر؟ لا سيما أن المشرع استعمل عبارة " على الخصوص " .

فهناك رأي يذهب إلى أن نية المشرع اتجهت لإعطاء امثلة عن الأخطاء المهنية الجسيمة وحثتهم في ذلك عبارة " على الخصوص " وهو ما ينم على ان المشرع بذلك ترك للمستخدم المجال مفتوحا لتحديد

¹ قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم

² قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية ، المؤرخ في : 97/04/23 ، ملف : 144351 ، مجلة قضائية سنة 1997 ، عدد 01 ، ص 69

الاحطاء الجسيمة الأخرى التي تدخل ضمن سلطة المستخدم التأديبية، المنصوص عليها بالمادة 77 من القانون 11/90:

"يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطبقة وإجراءات التنفيذ". لاسيما أنا المشرع نص على سلطة المستخدم في تحديد الأخطاء المهنية دون أن يستثنى منها الأخطاء الجسيمة.

غير أن هناك رأي آخر يذهب أصحابه للقول أن عبارة "على الخصوص" الواردة بالمادة 73 من قانون 11/90 تبقي القائمة مفتوحة، وتحميلنا للأخطاء الجسيمة في أي قانون آخر كالقانون 02/90 الذي جاء بالمادة 36 منه :

" تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لأمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيًا جسيماً، دون المساس بالعقوبات الجزائية".

وكذا المادة 40 التي جاء فيها " يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ مهنيًا جسيماً دون المساس بالعقوبات المنصوص عيها بالتشريع الجزائري ".¹

الفرع الثاني : الأخطاء المهنية المنصوص عليها بالنظام الداخلي

لضمان احترام العمال للأوامر والتعليمات الصادرة عن المستخدم، وكذا القيام بالواجبات المفروضة عليهم بموجب عقد العمل، وهي من أبسط متطلبات المؤسسة، ارتأى المشرع ترك هامش من الحرية لرب العمل قصد تكريس سلطته التأديبية، إذ خول له بموجب المادة 77 من قانون 11/90 سلطة تحديد الأخطاء المهنية، العقوبات المقابلة لها ، وكذا الإجراءات الواجب اتباعها عند تأديب العامل، شريطة ان تتماشى والقوانين المعمول بها في مجال العمل وكذا الاتفاقيات المتعلقة بالعمل، وذلك بعد مصادقة مفتشية العمل

¹ قانون 02/90 ، المؤرخ في 06/02/1990 ، المتعلق بالوقاية في النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ومدد ومتمم

عليها وإيداعها كتابة الضبط المختصة إقليميا فرب العمل أن يضمن النظام الداخلي للمؤسسة، بجملة من التعليمات التي يتعين على العمال تحملها وكذا الجزاءات المقررة لمرتكبي المخالفات في إطار ما يسمح به القانون، كما جاء في النظام الداخلي للمؤسسة نفعال بالمادة 80 منه¹ على الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى والتي صنفها إلى خفيفة وخطيرة، تولت المواد اللاحقة منه تحديدها بدقة والعقوبات المقابلة لها، ولكي يكون هذا النظام الداخلي قانوني وساري المفعول، يستوجب على المستخدم مراعاة الشروط المنصوص عليها بالمادة 77 المشار إليها أعلاه، وذلك بمصادقة مفتشية العمل عليه وإيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة².

لكن الإشكال يبقى دوما في عدم إلزامية النظام الداخلي لطائفة من المؤسسات التي تمثل الشريحة الأكبر في قطاع العمل، وهي تلك التي لا تتوفر على النصاب القانوني الذي يلزمها بإعداد النظام الداخلي، ألا وهو 20 عاملا، طبقا لنص المادة 75 من قانون 11/90.

وبهذا الصدد فقد استقر اجتهاد المحكمة العليا على أنه لا يجوز للهيئة المستخدمة توقيع جزاءات تأديبية على العامل، إذا لم يتضمنها نظامها الداخلي أو في حال غياب هذه الوثيقة وهو ما ذهبت إليه في قرارها الصادر بتاريخ : 2004/04/11 والذي جاء فيه :

"حيث أنه فعلا وبالرجوع إلى الحكم المطعون فيه يتضح منه أن قاضي الموضوع قد اعتمد في قضائه على القانون الداخلي للمؤسسة، والحال أنه لا ينطبق على قضية الحال لكونه أودع لدى كتابة الضبط

¹ النظام الداخلي للمؤسسة نفعال ، مودع لدى امانة ضبط محكمة الشارقة ، بتاريخ 1994/04/06 ، تحت الرقم : 94/32

² د.بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة) ، دار الجامعة الجديدة للنشر، بدون ط ، الاسكندرية ، ص

1992/01/14، وفقا لنص المادة 79 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، ومن ثم يكون قاضي الموضوع قد طبق القانون الداخلي بصفة رجعية خرقا للقانون ، مما يعرض حكمه للنقض " ¹

المطلب الثاني : مرحلة التحقيق والمداولة

تعد من أهم المراحل التي يمر بها الإجراء التأديبي ، كونها المرحلة التي يتم فيها اقتراح القرار التأديبي بعد التحقيق في القضية والغوص في حيثياتها ومن ثمة التداول بشأن العقوبة ، وهو ما نتطرق إليه في نقطتين.

الفرع الأول : مرحلة التحقيق

بالرغم من اعتماد المشرع الجزائري على التمييز بين الأخطاء المهنية الجسيمة وغيرها من الأخطاء إذ ترك تحديد الثانية منها للهيئة المستخدمة عن طريق نظامها الداخلي وكذا العقوبات المقررة لمرتكبيها وإجراءات تنفيذها، إلا أنه نص على ضرورة تماشيها وتطابقها مع النصوص الأخرى التي تسهر على ضمان حقوق العمال، كالقانون المنظم لعلاقات العمل الفردية، والاتفاقيات الجماعية المعمول بها أو النصوص التنظيمية إن وجدت والقول بغير ذلك يجعلها لاغية وعديمة الأثر طبقا لنص المادة 78 من قانون 11/90 التي جاء فيها " تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي التي قد تلغي حقوق العمال او تحد منها كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها لاغية وعديمة الأثر".

¹ قرار المحكمة العليا ، الغرفة الإدارية ، المؤرخ في : 2000/04/11 ، ملف رقم : 187795 ، مجلة قضائية سنة 2001 ، العدد

ولعل أهم مرحلة يستوجب النص عليها واحترامها هي مرحلة التحقيق، التي تعد مرحلة جوهرية فضلا عن كونها ضمانا للعامل، إذ ترمي للوصول التحديد الدقيق للمسؤوليات والتخفيف من سطوة رب العمل على العامل، وحماية الطرف الأضعف في المعادلة.

فهي مرحلة وسط بين إبلاغ العامل ومواجهته بالخطأ المنسوب إليه، وتمكينه من إبداء أوجه دفاعه سواء كان متابعا لارتكابه خطأ مهنيا جسيما بنص المادة 73 من قانون 11/90، أو منصوص عليه في النظام الداخلي.

فالتحقيق الذي يقوم به رب العمل يدون في محضر أو عدة محاضر حسب وقائع القضية مع بيان مكان وساعة افتتاحه واختتامه، ختمه مع إرفاقه بتوقيع المحقق، الشاهد أو الشهود إن وجدوا، وتتم فيه الاستعانة بكل ما من شأنه أن يساعد للوصول إلى الحقيقة وتحديد مسؤولية العامل في الخطأ المنسوب إليه من عدمها سواء اعترافات، إفادات شهود، خبرات، تقارير المسؤول المباشر مع مراعاة السيرة المهنية للعامل .

تجدر الإشارة إلا أنه ، بالرغم من أن رب العمل هو الذي يتولى التحقيق، نظرا لسكوت المشرع عن ذلك فإنه يجزئ ان يكون المحقق والكاتب إن وجد لا صلة لهم بالحادث المرتكب والشهود، وذلك قصد إعطاء مصداقية أكبر لهذه المرحلة الهامة من مراحل الإجراء التأديبي.¹

الفرع الثاني : مرحلة المداولة والاقتراح

كان المشرع الجزائري سابقا، وفي ظل المرسوم 302/82 ينص صراحة على وجود لجنة مختصة بالتأديب على مستوى كل هيئة مستخدمة ، وذلك إذا ما تعلق الأمر بالتسريح وبعد أخذ الرأي المطابق

¹ الطالب القاضي : كوشيح عبد الرؤوف ،مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، تحت عنوان (الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي وقانون العمل) ، مجلس قضاء قسنطينة، 2006/2003، ص 26.

للجنة المتساوية الأعضاء شأنه في ذلك شأن الموظف، غير أن وفي ظل القوانين الجديدة المتعلقة بالعمل فقد أناط المشرع الجزائري المسائل التأديبية للهيئة المستخدمة، وذلك بتفنيها ضمن أنظمتها الداخلية، التي يستوجب أن تتماشى والقوانين المتعلقة بالعمل والاتفاقات المعمول بها، فضلا عن تحديده للقدر الأدنى من الإجراءات الواجب احترامها من قبل رب العمل عند توقيعه العقوبة التأديبية وهي تلك الواردة بالمادة 73-2 من قانون 11/90 .¹

يفهم مما تقدم أنه إذا أراد المستخدم إصدار عقوبة التسريح على عامل قام بتصرف اعتبره المستخدم خطأ جسيما وجب عليه قبل إصدار وتنفيذ هذه العقوبة أن يعرض الأمر على لجنة متساوية الأعضاء التي من صلاحياتها ووظائفها القيام بدراسة الأمر الذي أراد المستخدم من خلاله تسليط عقوبة التسريح التأديبي على العامل الذي ارتكب الخطأ الجسيم .

وبالتالي تقام المداولة على الوقائع المعروضة على مستوى اللجنة من تكييف طبيعة الخطأ المرتكب والظروف المحاطة به، إلى جانب دراسة شخصية العامل الذي ارتكب الخطأ ومعاملته لزملائه ومسؤوله المباشر واتجاه المؤسسة المستخدمة بصفة عامة، وهل سبق أن صدرت ضده عقوبة تأديبية ؟ الخ من التساؤلات ومحاولة الوصول إلى الاجابات المقنعة والمعللة .

ثم تداول أعضاء اللجنة تلك الأفعال والعوامل والظروف المحاطة بالفعل المرتكب وكذا إصرار المستخدم على التسريح، وهذه الأعمال تساعد اللجنة على التأكد من صواب قرار المستخدم وبالتالي قبول أو رفض عند نهاية المداولة، وهذا الإجراء يعتبر بمثابة رقابة سابقة لقرار التسريح التأديبي للعامل الذي ارتكب الخطأ المهني

¹ الطالب القاضي .كوشيح عبد الرؤوف ، نفس المرجع السابق ، ص27

نلاحظ هنا أن المشرع الجزائري في ظل القوانين الحالية، أحال صلاحية تحديد هذه الإجراءات العملية إلى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، باعتبارها الأدوات التنظيمية والتطبيقية للأحكام القانونية بصفة عامة، وإلى النظم الداخلية للعمل التي خصها المشرع بوضع إجراءات النظام التأديبي في المؤسسة وفق ما يتناسب وطبيعة العمل بها، وهذا النظام كما هو معروف يخضع لرقابة مفتشية العمل على النحو الذي سبق بيانه.¹

المطلب الثالث: اتخاذ القرار التأديبي

هي الحلقة الأخيرة من سلسلة الإجراءات التأديبية، سواء تعلق الأمر بخطأ مهني جسيم يستوجب التسريح أو خطأ مهني منصوص عليه بموجب النظام الداخلي.

فالعامل وبارتكابه خطأ مهني يكون قد خالف إرادة المستخدم من جهة وعرقل نشاط المؤسسة التي يكون المستخدم مسؤولاً عن السير الحسن لها، وينشأ عن ذلك حق تأديب العامل والناجم عن علاقة التبعية التي تربطه بالمستخدم شريطة ممارسة هذا الحق في إطار ما يسمح به القانون.

فحق المستخدم من توقيع الجزاءات مستمد من طبيعة عقد العمل الذي يعطيه سلطة الاشراف والإدارة ويوجب على العامل الامتثال لأوامر المستخدم حرصاً على مصالح المؤسسة المستخدمة. فالمشرع لم ينص على جزاءات تأديبية عدا التسريح والذي حصر حالاته على النحو المبين سالفاً، أما باقي الجزاءات التأديبية من إنذار شفهي، كتابي، توبيخ، توقيف عن العمل... فقد ترك تحديدها للمستخدم عن طريق نظامه الداخلي.²

¹ د. طريبت سعيد، المرجع السابق، ص 78

² الطالب القاضي. كوشيح عبد الرؤوف، نفس المرجع السابق، ص 29

وعلى هذا الأساس يحق للمستخدم اصدار قرارات تأديبية طبقا للقانون جزاء مخالفة العامل لأوامره وتعليماته بشأن العمل، أو مخالفته للواجبات المفروضة عليه تشريعا في القانون أو في الاتفاقيات الجماعية أو في العقد أو في النظام الداخلي للمؤسسة .

ونظرا إلى أن هذا الحق مستمد من طبيعة عقد العمل (علاقة التبعية) ، لم يهتم المشرع سوى بالقيود المتعلقة بالإجراءات التأديبية والجزاء العقابي، خاصة المتعلقة بالأخطاء الخطيرة أي (الدرجة الثالثة) .

كما اشترط المشرع الجزائري التبليغ الكتابي لقرار التسريح إلى جانب إدراجه في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة حتى يكون العامل على علم بجميع إجراءات تنفيذ العقوبات التأديبية، ولا يكفي التبليغ الشفوي وإنما يجب تدوينه وتبليغه مع الوصل بالاستلام عند عنوان المعني المبين في ملفه الإداري .

ومثل هذا الإجراء جوهري وضروري يجب على المستخدم احترامه وإلا اعتبر التسريح تعسفي.¹

¹ د. طريبت سعيد ، نفس المرجع السابق ، ص ص 82-83

الفصل الثاني

الفصل الثاني الضمانات المقررة للعامل (الحماية المقررة للعامل) :

أقر المشرع الجزائري جملة من الضوابط لتقييد رب العمل في ممارسة سلطته التأديبية مما يمنح العامل ضمانات أكبر، وتتجلى هاته الضوابط في: ضمانات قبل صدور قرار التأديب (المبحث الأول)، إضافة إلى الضمانات التي أقرها المشرع قبل صدور قرار التأديب، هناك ضمانات أخرى والتي تتمثل في الضمانات المتعلقة بمرحلة ما بعد صدور قرار التأديب (المبحث الثاني).

المبحث الأول ضمانات قبل صدور قرار التأديب :

إن إجراءات ممارسة رب العمل لسلطته التأديبية تمثل أحد الضمانات المهمة المقررة للعامل، والمتمثلة في الضمانات القانونية، كالتحديد المسبق للأخطاء الجسيمة وضوابط ممارسة السلطة التأديبية إلى جانب الضمانات المقررة في إطار العقود والاتفاقيات الجماعية (المطلب الأول)، وكذا ضمانات إجرائية والتي تتمثل في الإجراءات الواجب اتباعها كتبليغ العامل بالقرار التأديبي، إضافة إلى الاستماع للعامل من أجل الدفاع عن نفسه، وكذا تمكين العامل من الاستعانة بزميل له (المطلب الثاني).

المطلب الأول الضمانات القانونية :

إن سلطة صاحب العمل التأديبية ليست مطلقة من كل قيد وإنما هي مقيدة في شقها الإجرائي بمجموعة من القيود، كتحديد المشرع للأخطاء الجسيمة، وكذا ضوابط ممارسة السلطة التأديبية.¹

¹ د. صلاح علي علي حسن ، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل ، دار الجامعة الجديدة ، بدون ط ، الإسكندرية ، 2012، ص103.

الفرع الأول تحديد المشرع للأخطاء الجسيمة :

بعد منح المستخدم الحق في وضع النصوص التنظيمية من خلال القانون الداخلي، ولاسيما المتعلقة بالنظام التأديبي، يعرض هذا الحق إلى إمكانية تجاوز الصلاحيات والسلطات وفق ما تمليه الأنظمة المعمول بها في قانون علاقات العمل، وهذا أمر يكاد يكون مؤكداً مع الممارسة الميدانية.

ولتفادي هذا الاحتمال، أقر المشرع الجزائري ضمانات للعمال تقل من خلالها إمكانية إصدار القرارات التعسفية من المستخدم اتجاه العمال مستعينا بالنظام الداخلي الذي أقره شخصياً بصورة منفردة.

ومن بين القيود التي أقرها كذلك المشرع على السلطة التأديبية، وجوب المصادقة الإدارية على مضمون النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، ووجوب عرضه وايداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً.¹

إن الأفعال التي أتى بها المشرع الجزائري من خلال تعديل قانون علاقات العمل في سنة 1991 في مادته 73² جاءت على سبيل المثال رغم أن القضاء اعتبره على سبيل الحصر إلى غاية سنة 2004، مما يجعل من المستخدم غير مقيد بتطبيق الجزاء التأديبي المتمثل في التسريح على تلك الأفعال فقط، بل يشترط في نوعية الأخطاء المدرجة في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة أن تكون وفق ما نص عليها التشريع (قانون علاقات العمل وقانون العقوبات بالنسبة للأخطاء أو الجرائم المدرجة فيه).

¹ د. صلاح علي علي حسن، نفس المرجع السابق، ص 104.

² المادة 73 من ق 11/90، المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 21-12-1991، ج ر 68 مؤرخة في 25-12-1991

كما أن المستخدم مقيد بضرورة مراعاة الظروف التي ارتكبت فيها الأخطاء ومدى اتساعها ودرجة خطورتها، إذ تتعدد وتنوع الأخطاء المهنية التي يمكن أن تقع من العامل حسب تنوع نشاط المؤسسة، فالتحديد المسبق للأخطاء لا يكون ممكنا إلا في النظام الداخلي حيث يقوم هذا الأخير في جانبه التأديبي بتحديد الأخطاء الخاصة بتلك المؤسسة، حيث تأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل فهنا إذ تتفاوت درجات خطورة هذه الأخطاء الأمر الذي يؤدي إلى أنه يجب أن تتوفر في الفعل المرتكب بعض الشروط الموضوعية حتى يستوجب هذا الجزاء المقابل وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

أولا وقوع الخطأ أثناء العمل أو بمناسبةه :

يجب أن يقع الخطأ في مكان العمل كما يمكن أن يقع خارج العمل شريطة أن يكون متعلق بالعمل نفسه، كأن يفشي العامل أسرار مهنته لصديقه خارج المؤسسة بصفة عامة، أو يعرض مصالحها التجارية أو التكنولوجية للخطر أو للمنافسة غير المشروعة، أما الأخطاء التي تقع خارج المؤسسة ولا تمت بصلة للعامل فلا يجوز للمستخدم أن يوقع جزاءا على العامل المرتكب لتلك الأفعال.¹

ثانيا أن يكون الخطأ منصوص عليه في القانون أو التنظيم :

يجب أن يكون الخطأ قد نص عليه القانون أي أنه لا يجوز توقيع عقوبة التسريح ما لم يكن الخطأ وارد في قانون العمل، لأن المشرع الجزائري جاء بالأخطاء المهنية المؤدية للتسريح على سبيل الحصر في قانون العمل عبر المادة 73 منه وكذا في القانون المتعلق بالإضراب 02/90 وهو ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا، وهذا نظرا لتعسف أصحاب العمل في ظل المادة 73 من قانون 11/90 قبل تعديلها إذ كان لهم الحرية المطلقة في تحديد الأخطاء الجسيمة ووضعها، هذا

¹ د. طريبت سعيد، المرجع السابق، ص 27

ونشير إلى أن هناك رأي يقول بأن الأخطاء المهنية الجسيمة الواردة بالمادة 73 من قانون 11/90 المعدل والمتمم واردة على سبيل المثال ويستند في ذلك إلى صياغة المادة 73 من قانون 11/90¹ إذ نصت على "...تعتبر على الخصوص..." وحسب هذا الرأي فإن المشرع جاء ببعض الأخطاء المهنية الجسيمة وترك تحديد الباقي في النظم الداخلية للعمل.

ثالثاً أن يكون الخطأ صادر من طرف العامل :

يتعين أن يكون الخطأ صادر من العامل سواء كان الفعل إيجابياً أم سلبياً وسواء كان عن قصد أو عن إهمال يمس بالنظام المعمول به في المؤسسة أو من شأنه أن يمس بمصلحة المؤسسة أو العمال، وتجدر الإشارة إلى أن الخطأ المهني الجسيم يختلف عن الخطأ العقدي لأنه يشترط في الأول أن يترتب عنه ضرر للمستخدم، كما أنه ليس بالضرورة أن يكون العامل الذي ارتكب الخطأ التأديبي قد أخل بالالتزامات التعاقدية، إذ يمكن أن يتوفر الخطأ التأديبي دون وجود خطأ عقدي، كاعتداء العامل على أحد زملائه في مكان العمل، كما يتعين على رب العمل أن يراعي عند وصف الخطأ الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومداه ودرجته وخطورته والضرر الناجم عنه وكذا سيرة وسلوك العامل قبل وقوع الخطأ وهو ما تقضي به المادة 1/73 من قانون 11/90²

الفرع الثاني ضوابط ممارسة السلطة التأديبية :

إذا كان صاحب العمل يملك حق توقيع الجزاء التأديبي على العامل إذا ما ارتكب ما يستدعي ذلك، فإن المشرع قد أحاط توقيع هذا الجزاء بعدد من الضوابط يضمن بها أن يكون الجزاء عادلاً، وتتمثل تلك الضمانات في ضرورة توقيع الجزاء من السلطة المختصة وأن يكون مسبباً

¹ انظر المادة 73 من ق 11/90، المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

² الطالب القاضي بوزيداوي الخثير، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، تحت عنوان (الخطأ المهني الجسيم وأثره على علاقة العمل)، مجلس قضاء قسنطينة، الدفعة الرابعة عشر، 2006/2003، ص 21.

وأن يصدر في إطار مبدا شرعية الجزاء وعدم مخالفة السلطة التأديبية لعقد العمل إضافة إلى عدم مخالفتها للاتفاقيات الجماعية، وهذا ما سأوضحه بإيجاز في العناصر التالية :

أولا توقيع الجزاء التأديبي من السلطة المختصة :

يتعين لصحة الجزاء التأديبي أن يكون توقيعه قد تم من السلطة التي خصها المشرع بذلك. حيث فرق قانون العمل الموحد وهو بصدد تحديد السلطة المنوط بها توقيع الجزاء على حسب درجة جسامته، فقصر توقيع جزاء الفصل من الخدمة على اللجنة ذات الاختصاص القضائي المنصوص عليها بالقانون خلاف ما كان معمول به في ظل تطبيق قانون العمل القديم. والذي كان يجعل سلطة إصدار هذا القرار من اختصاص صاحب العمل بعد العرض على اللجنة الثلاثية للفصل والتي كانت تبدي رأيا استشاريا لا تأثير له على قرار صاحب العمل، والذي كان بوسعه فصل العامل رغم رفض اللجنة لذلك.¹

وفيما خلا جزاء الفصل من العمل فقد أعطى المشرع لصاحب العمل أو لمن يفوضه سلطة توقيع باقي الجزاءات التأديبية

وتدعيما من المشرع لسلطات صاحب المؤسسة وحتى يستطيع تسيير العمل بها على النحو الأمثل فقد أعطاه سلطة توقيع جزائي الإنذار أو الخصم من المرتب الذي لا تجاوز قيمته ثلاثة أيام.

¹ الطالب القاضي بوزيداوي الحثير، نفس المرجع السابق، ص21.

وفي جميع الأحوال لا يجوز الجزاء إلا بناء على تحقيق كتابي يواجه فيه العامل بما نسب إليه ارتكابه من مخالفات، ويمكن من ابداء كامل أوجه دفاعه فيه وذلك فيما عدا عقوبتي الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يزيد عن يوم، والتي يجوز توقيعها بناء على تحقيق شفوي.¹

ثانياً: تسبب الجزاء التأديبي.

لصحة الجزاء التأديبي يجب أن يكون القرار الصادر به مسبباً، بمعنى أن يستند إصداره إلى مبررات تؤيده مستخلصة مما ثبت في حق العامل من ارتكابه المخالفة التأديبية.

كما يشترط لصحة تسبب قرار الجزاء التأديبي أنه يخلو من التعميم والتجهيل وأن يكون مبنيًا على أساسين من الواقع تؤكد ارتكاب العامل للمخالفة.

ولتسبب القرار أهمية بالغة بالنسبة للعامل حتى يسنى له معرفة أسباب قرار مجازاته أن يحدد موقفه من هذا القرار قبولاً أو رفضاً على حسب اقتناعه بأسبابه. إن في إلزام صاحب العمل بتسبب قرار الجزاء ما يدعوه إلى تحري الدقة قبل توقيعه.²

إضافة إلى ما تقدم فإن في إلزام صاحب العمل بالإفصاح عن أسباب قرار الجزاء التأديبي ما يمكن القاضي من أعمال رقابته على مدى مشروعية هذا القرار.

¹ د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف بالإسكندرية، ط1، مصر، 2003، ص88

² د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، نفس المرجع السابق، ص89.

ثالثا: احترام مبدأ الشرعية.

يعد مبدأ الشرعية من أهم المبادئ القانونية لاسيما في الميدان الجزائري، وقد اعتمد المشرع الجزائري فيما يخص الإجراءات التأديبية بالنظر لخطورتها وتعلقها بأهم أحد الحقوق المكفولة للمواطن ألا وهو الحق في العمل.

فبمبدأ الشرعية يقتضي من رب العمل احترام النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية المتعلقة بالعمل عند ممارسة سلطته التأديبية، سواء فيما يتعلق بالشق الموضوعي الخاص بتقدير الخطأ المهني وتكييفه، أو الشق الإجرائي منه وذلك ما نستشفه من نصوص المواد 73،78،79 من قانون 11/90، إذ لا يعد مخالفا بواجباته المهنية في حالة مخالفته أوامر المستخدم غير المشروعة أو مخالفته للمهام المنوطة به بموجب عقد العمل المبرم بينهما إعمالا لمبدأ " العقد شرعية المتعاقدين ".

فالعامل ملزم مثلا باحترام الواجبات المفروضة عليه قانونا¹ أو بموجب عقد العمل أو تلك المحددة بموجب الاتفاقيات الجماعية التي تعد من أهم مصادر قانون العمل إذ يتم بوجوبها تنظيم شروط العمل وظروفه.²

فرفض العامل الامتثال لأوامر رب العمل المشروعة يعد خطأ مهنيا جسيما طبقا للمادة 73 من قانون 11/90، متى كانت هاته التعليمات مرتبطة بالتزاماته المهنية والصادرة عن السلطة التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لصلاحياته.

¹ انظر المادة 07 من قانون 11/90 المعدل والمتمم.

² انظر المادة 120 من قانون 11/90 المعدل والمتمم.

فضلا عن ذلك، يتجسد مبدأ الشرعية في تحديد المشرع للأخطاء المهنية الجسيمة الموجبة للتسريح بنص المادة 02 من قانون 29/91 والمعدلة للمادة 73 من قانون 11/90، بعدما كان يترك تحديدها في السابق لرب العمل من خلال نظامه الداخلي.¹

رابعا عدم مخالفة السلطة التأديبية لعقد العمل :

اعتمادا على المبدأ المعروف في قانون العمل والمتمثل في تحديد الشخص المالك لحق التأديب وهو نفس الشخص المالك لحق التعيين وهو المستخدم أو ممثله، يجب أن تكون الأوامر الصادرة من المستخدم عند ممارسته السلطة التأديبية غير مخالفة لعقد العمل والبنود الواردة ضمنه في حالة مخالفة مهنية للعامل أو عدم التزامه أو ارتكابه أخطاء مهنية توصف بالجسامة.

وعلى هذا الأساس يبقى هذا المبدأ واردا دون نزاع مادام المستخدم هو الطرف الثاني في إبرام عقد العمل مع العامل، وبالتالي يعتبر تحصيل حاصل في استعماله لسلطة التأديب في حالة ارتكاب العامل لخطأ مهنيًا جسيماً، وهنا يستوجب قيام علاقة عمل على أساس عقد مكتوب لا ثباتها وحفاظا على حقوق العامل المهنية.

وبمفهوم آخر يصعب إثبات حسن استعمال المستخدم لسلطته التأديبية في حالة غياب عقد عمل مكتوب مع العامل، وفي هذه الحالة تكون سلطة المستخدم واسعة جدا ولا يمكن للعامل الدفاع عن نفسه إلا باستعمال القرائن الأخرى لإثبات علاقة العمل مع المستخدم وفق القواعد العامة. لكن يبقى عقد العمل السند الأمثل في تبرير التصرفات الواردة عن الأطراف المتعاقدة وفق مبدأ حرية التعاقد واعتبار العقد شريعة المتعاقدين.²

¹ الطالب القاضي كوشيع عبد الرؤوف، المرجع السابق، ص 37

² د. طريبت سعيد، المرجع السابق، ص 107، 106.

خامسا: عدم مخالفة السلطة التأديبية للاتفاقيات الجماعية.

بصفة عامة تعتبر الاتفاقيات الجماعية من أهم المصادر المهنية لقانون العمل، بحيث تعتبر اتفاقا بين ممثل المستخدم وممثل العمال حول تنظيم شروط وظروف العمل.

كذلك يبقى الاعتماد على هذا المبدأ نسبي، باعتبار ليس كل المؤسسات المستخدمة معنية بالاتفاقيات الجماعية للعمل، خاصة في القطاع الخاص وبالنسبة للمؤسسات الصغيرة وحتى بالنسبة للمستخدم كشخص طبيعي (تاجر شخص طبيعي) يشغل عمالا لفائدة تجارته. فالاستعانة بهذا المبدأ تلزم المؤسسات المستخدمة التي صادقت على الاتفاقيات الجماعية للعمل سواء كانت قطاعية أو مؤسساتية والسارية المفعول أثناء استعمال المستخدم لسلطاته المختلفة ولا سيما التأديبية.¹

المطلب الثاني الضمانات الإجرائية :

إلى جانب النصوص القانونية التي وضعها المشرع الجزائري الخاصة بسلطة المستخدم التأديبية في تكيف الخطأ المرتكب من طرف العامل، وضع كذلك ضوابط وحدود إجرائية يلتزم بها المستخدم وفق ما جاء في القانون والنظام الداخلي من إجراءات تأديبية، وذلك من أجل ضمان القدر الأدنى من حق العامل في الدفاع عن نفسه، طبقا لنص المادة 77 من قانون 11/90 التي يستشف منها ضرورة أن تتضمن الأنظمة الداخلية للهيئات المستخدمة الإجراءات الآتي ذكرها، والتي يصب مجملها في خاتمة ضمان حقوق الدفاع.

¹ د. طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 110.

الفرع الأول: الاستماع للعامل

استماع المستخدم للعامل المعني بقرار التأديب (التسريح) شرط إلزامي في الإجراءات ذكرته صراحة المادة 2/73 من قانون 11/90، حتى يتمكن العامل من الدفاع عن نفسه، وهذا ما يقابله في القواعد العامة احترام حقوق الدفاع.

1- ممثل العامل أمام لجنة التأديب

يكون صاحب العمل ملزم باحترام الإجراءات المنصوص عليها في القانون، وإذا كان النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية تفرض إجراءات أخرى فيجب على صاحب العمل ان يلتزم بها أيضا، كشرط عرض العامل أمام لجنة التأديب، التي يجب أن تكون مشكلة بطريقة صحيحة كذكر أسماء الأعضاء وصفاتهم، وإمكانية الطعن في قرار هاته اللجنة عن طريق طرق الطعن الداخلية، حيث يتم اتخاذ قرار التسريح من قبل هاته اللجنة بعد أن تستمع للعامل وتمكنه من الدفاع عن نفسه ويثبت الخطأ الجسيم في حقه، فتقوم لجنة التحقيق عن طريق مناقشة وقائع وظروف وملابسات وقوع الخطأ وسببه وطبيعته،¹ بهدف التوصل للتحديد الدقيق للمسؤولية ويثبت كل ذلك في محضر يودع في ملف العامل.

ويجب أن يتم التحقيق من طرف هيئة محايدة متساوية الأعضاء أو على الأقل إطلاع هاته الهيئة على التحقيق الذي قام به صاحب العمل²، وهذا الإجراء يعتبر بمثابة رقابة سابقة على قرار المستخدم في تسريح العامل تأديبيا، إذ يعتبر ممثل العامل أما لجنة التأديب أمر ضروري بنص القانون ومتى نص النظام الداخلي على هذا الإجراء. هذا بالنسبة للمؤسسات التي يكون لها نظاما

¹ الطالبة برجال أمال، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، تحت عنوان (حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري)، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2007/2008، ص28

² د. طربيت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2001، ص47

داخليا، بينما لا تكون المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملا ملزمة بإعداد نظام داخلي، فهل هذا يعني إعفاء صاحب العمل من الإجراءات السابقة لقرار التسريح؟.

وهذا ما يشكل في رأي الباحثة إضعاف للضمانات الممنوحة للعامل عند التسريح التأديبي في حالة المؤسسة التي تشغل أقل من 20 عاملا، فكان من الأجدر أن يكون لكل مؤسسة نظاما داخليا مهما كان عدد العمال فيها، لكي يتمتع كل العمال بنفس الحقوق والضمانات في المجال التأديبي مهما كان حجم المؤسسة التي ينتمون إليها.

لكن هذا لا يعني أن هؤلاء العمال ليس لهم حقوق على الإطلاق، بل المؤسسة التي تشغل أقل من 20 عاملا وبالتالي تكون غير ملزمة قانونا بإعداد النظام الداخلي، يكفي أن تطبق ما جاء في القانون وهي الشروط الواردة في نص المادة 2/72 من قانون 11/90، أي لا بد من اتباع حد أدنى من الإجراءات التأديبية في حالة غياب نظام داخلي.

2- تخلف العامل عن الحضور

قد يتخلف العامل عن الحضور أثناء الإجراءات التأديبية، ويكون ذلك عندما لا يتسلم الاستدعاء، أو يكون ذلك عمدا منه أي يتقاعس في الحضور بمعنى أنه يرفض المثول:

أ- غياب العامل لعدم استلامه الاستدعاء

لا يجوز للعامل التقاعس أو التغيب عن اللقاء الذي يكون لمصلحته بالدرجة الأولى، وبالتالي حضوره أمر ضروري، وكما يتمكن العامل من الحضور لا بد أن يتم أولا استدعائه بطريقة قانونية للمثول أمام صاحب العمل أو لجنة التأديب المتساوية الأعضاء ويجب أن يكون العامل قد تسلم الاستدعاء فعلا، وإذا رفض استلام الاستدعاء لا بد أن يوجد دليل يثبت هذا الرفض، كأن يوقع هو شخصيا رفض استلام هذا الاستدعاء.¹

¹ الطالبة برجال أمال، نفس المرجع، ص30.

ب- رفض المثل من طرف العامل

في حالة استدعاء العامل بطريقة قانونية مع وجود ما يثبت أنه قد استلم الاستدعاء فعلا، فإذا تقاعس العامل عن الحضور أو أهمل ذلك، هذا لا يؤدي إلى بطلان الإجراءات بل تعد صحيحة بشرط أن تتم معاينة رفض المثل بصفة قانونية فينبغي أن ينص محضر لجنة التأديب على ذلك الرفض.¹

الفرع الثاني: امكانية استعانة العامل لزميل له

لقد منحت المادة 2/73 من قانون العمل الحق للعامل من الاستعانة بزميل له كمدافع عنه بشرط أن يكون هذا الأخير ينتمي لنفس المؤسسة التي يعمل بها العامل، إذ أن العامل المختار يعتبر مدافعا وفي نفس الوقت شاهدا ودوره إيجابي في لجنة التأديب، ويعد هذا الحق من الحقوق التي كرسها المشرع حماية للعامل فله الحق في ممارستها أو التنازل عنها، غير أن المشرع لم يذكر الحقوق التي يستفيد منها العامل الممثل لزميله - تعويضات - والحماية المقررة له مستقبلا إن حاول المستخدم مضايقته بطريقة أو بأخرى بسبب تمثيله.

وتعد هذه الإجراءات جوهرية ولازمة ويستوجب على صاحب العمل احترامها وإلا تحول الفصل ولو كان مبررا إلى فصل تعسفي²، وهو ما قضت به المحكمة العليا في العديد من قراراتها. منها القرار المؤرخ في 2000/02/15 ومما جاء في حيثياته " ... أنه وبالرجوع للحكم المطعون فيه يتضح أن قاضي الموضوع قد اعتمد في قضائه على كون الطاعنة اتخذت قرار الفصل في حق المطعون ضده دون احترام ما تنص عليه المادة 2/73 من قانون 29/91 لاسيما سماع العامل قبل صدور

¹ د. بوكلي حسن شكيب خليل، محاضرات في قانون العمل (التسريح التأديبي)، ملقاة على طلبة السنة أولى ماستر، تخصص قانون اجتماعي، قسم الحقوق، سعيدة، دفعة 2016/1014، ص 26.

² الطالب القاضي بوزيداوي الخنير، المرجع السابق، ص 23

القرار... " 1

الفرع الثالث: إبلاغ العامل بقرار التأديب

بعد انعقاد لجنة التأديب وتمكين العامل من الدفاع عن نفسه، يتم إصدار القرار التأديبي المناسب في حقه وهو القرار الذي يتعين على الهيئة المستخدمة تبليغه للعامل، وهذا بموجب المادة 2/73 من قانون 11/90، والمشروع الجزائري لم يضبط عملية التبليغ بمواعيد قانونية ولم يبين أيضا كيفية التبليغ تاركا ذلك للنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.²

لكن عمليا فالتبليغ بصفة عامة يكون عن طريق رسالة مضمنة مع الإشعار بالاستلام، أو عن طريق التوقيع مقابل الاستلام، مع إيداع نسخة منه في الملف المهني للعامل لدى الهيئة المستخدمة، وهو إجراء جوهري يترتب عن مخالفته البطلان، بحيث يكتسي هذا التبليغ أهمية في تحديد النزاع في حالة الطعن أمام القضاء إذ يكون ذا حجية في الإثبات، والمرجع الوحيد للتأكد من مدى احترام الهيئة المستخدمة للإجراءات التأديبية وتطابق الأسباب المستند إليها لتوقيع العقوبة، مع تلك المعلنة أما لجنة التأديب، وهو ما يحول دون تعسف المستخدم فضلا عن تحديد جوهر النزاع في حال طرحه أمام الجهات القضائية إذ لا يمكن لرب العمل حينئذ التذرع بأسباب أخرى عدا تلك المنصوص عليها التي تم تحديدها في قرار التبليغ.

وقد أكدت المحكمة العليا في اجتهاد قضائي³ أن كل طرد يتخذ مخالفة للإجراءات المنصوص عليها في القانون الداخلي يعتبر تعسفا ويترتب عليه الأمر بإلغائه وإعادة إدراج العامل لمنصبه إذا ما طلب ذلك مع التعويض، ويترتب على قرار التسريح انقضاء عقد العمل وزوال التزامات المتعاقدين.

¹ قرار الغرفة الإجتماعية، رقم 189921، المؤرخ في 2000/02/15، أشار إليه الطالب القاضي بوزيداي الخنيز، ص24.

² د. طريبت سعيد، نفس المرجع السابق، ص50.

³ الاجتهاد القضائي الصادر عن المحكمة العليا (انظر الملحق01)، رقم 96/41 المؤرخ في 1996/01/27.

ففي قرار المحكمة العليا بتاريخ 1991/02/13 تحت رقم 65581¹ والصادر على إثر الطعن بالنقض في القرار الذي صادق على الحكم المستأنف القاضي برجوع العامل وجاء فيه "...ولكن حيث لم يأت في القرار ما ذكره الطاعن من ان المجلس قد حدد طريقة للتبليغ، بل نص على أن إثبات تبليغ قرار التسريح تتحمله الطاعنة وأنها لم تقدم ما يفيد التبليغ...".

المبحث الثاني ضمانات ما بعد صدور قرار التأديب :

إن صدور القرار التأديبي يمس في كل الأحوال بالمركز القانوني للعامل في الهيئة المستخدمة وينشأ منازعة فردية في العمل، يتم تسويتها وفقا للطرق المبينة بموجب القانون 04/90 الذي جاء بضمانات أخرى في مواجهة تعسف المستخدم عند إصدار القرارات التأديبية، تضاف لتلك المقررة لفائدته طيلة مراحل الإجراء التأديبي، وتتجلى عموما في ثلاث مراحل : تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة (المطلب الأول)، وتسوية النزاع على مستوى مكاتب المصالحة (المطلب الثاني)، وأخيرا تسوية النزاع على مستوى الجهات القضائية (المطلب الثالث).

المطلب الأول تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة :

الخاصية المميزة للمنازعات الفردية في العمل هي وجوب إتباع بعض الإجراءات الأولية والتي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى قضائيا والتي تتمثل في التسوية الودية وذلك من اجل الحفاظ على العلاقة الحسنة بين العامل وصاحب العمل التي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل.

¹ أشار إليه عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 487.

الفرع الأول التسوية الداخلية للنزاع:

نلاحظ أن التشريع الجزائري لم يهمل هذا الجانب حيث خصص له الباب الثاني من القانون 104/90¹ ، والذي يحمل عنوان "كيفية معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة، وبهذا جعل من إمكانية تسوية النزاع بين العامل أو ممثلا له وصاحب العمل داخل المؤسسة عن طريق إيجاد حلا مشتركا للنزاع وهذا دون تدخل أي جهة أجنبية في النزاع وذلك إما أن يسحب صاحب العمل قراره المتخذ ضد العامل، أو أن يعادله حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل وهذا استجابة لطلب العامل وترك المشرع الجزائري الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل². حيث تنص المادة 03 من قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة"

ولكن في حالة غياب هذه الإجراءات في الاتفاقية الجماعية فان للعامل حق اللجوء إلى الإجراءات التي ينص عليها القانون وهذا بتقديم العامل أمره إلى رئيسه مباشرة والذي يجب أن يقدم الرد عليه خلال 08 أيام³ وهذا ما جاءت به المادة 04 من قانون تسوية النزاعات الفردية للنزاعات في العمل بقولها " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار.

في حالة عدم الرد، أو عدم رضی العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة.

¹ القانون 04/90 المؤرخ في 06/11/1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، ج ر رقم 06 المؤرخة في 07/02/1990.

² الأستاذ قميدي فوزي ، محاضرات في منازعات العمل الفردية والجماعية ، ملقاة على طلبة سنة أولى ماستر، تخصص قانون إجتماعي، قسم الحقوق، سعيدة، دفعة 2014-2016، ص1.

³ أ. خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون ط، سوق أهراس، ص43.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزئ من الموضوع خلال (15) خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار " .

هذه الإجراءات تعتبر شرطا جوهريا في حل النزاعات الفردية، فهي تعمل على تسهيل حلها والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال والهيئات المستخدمة، وهو ما تعمل على تكريس القوانين وتنظيمات العمل الصادرة في إطار الإصلاحات الاقتصادية.¹

وإذا كان هذا الأسلوب يعتبر بسيطا في إجراءاته وسرعته إلى انه لا يمكن أن يكون الحل المناسب لكل النزاعات، خاصة إذا كانت هذه النزاعات معقدة وأثرها جسيما فإنه في هذه الحالة يجب تمسك المستخدم بقراره أو حتى يمكنه التنازل عنه ولكن بشروط يحددها هو، وهذا لا يبقى للعامل إلا الاتجاه إلى الوسيلة الثانية والتي تخرج عن إطار المؤسسة ليتدخل طرف ثالث لحل النزاع بين العامل والمستخدم حيث يعرض النزاع على مفتش العمل أو لجنة المصالحة، وهذا ما جاءت به المادة 05 من قانون تسوية النزاعات الفردية بينهما " بعد استفاذ إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية، داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل للإجراءات التي يحددها هذا القانون".

الفرع الثاني دور مفتشية العمل:

في حالة فشل المساعي الودية التي تتم داخل المؤسسة المستخدمة أوفي حالة عدم قيام العامل بعرض النزاع عليها، يمكن لهذا الأخير إخطار مفتش العمل إذا شاء مواصلة المطالبة بحقوقه وهذا ما نصت عليه المادة 05 من قانون تسوية النزاعات الفردية السالفة الذكر، ويتمثل دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل بين طرفي علاقة العمل وهما المستخدم والعامل، حيث وضع نظام خاص بها على أساس تنظيم المهنة وكذا الصلاحيات والسلطات المخولة لمفتش العمل في مجال علاقات العمل

¹ أ. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص32.

بصفة عامة والتي حددت بموجب المادة 02 من قانون 103/90¹، حيث تتجلى مهامها في المحاور التالية :

-مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

-تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

-مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.

-إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

-تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.

-إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

-إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة

بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

والإخطار يتم بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل أو بحضوره شخصياً أمام مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر بتصريحاته، وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام من تلقيه الإخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة إليه أو المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثلاث أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى جانب حضور الطرفين، وهو الدور الأساسي الذي تقوم به مفتشية العمل.²

¹ المادة 02 من قانون 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، ج ر: عدد 06 لسنة 1990.

² أ. خليفي عبد الرحمان، نفس المرجع السابق، ص 45.

زيادة على المهام أو الأدوار التي تقوم بها مفتشية العمل، فهي أيضا تقوم بدور الرقابة على النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، ولاسيما في مجاله التأديبي وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات الخطورة والعقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.¹

ويودع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مدى مطابقتها للتشريع والتنظيم المعمول بهما في أجل ثمانية أيام.²

فإيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل أمر وجوبي، حيث تقوم أجهزتها المختصة بمراقبة المجال التأديبي خاصة فيما تعلق الأمر بتكليف الأخطاء المهنية المدرجة. وبما أن المشرع الجزائري أشار إلى الأخطاء المهنية الجسيمة التي تؤدي إلى التسريح، على سبيل المثال لا الحصر، تكون مراقبة مفتشية العمل لمحتوى النظام الداخلي في مجاله التأديبي أكثر شمولاً أو اتساعاً وتدقيقاً، وهذا تفادياً لتعسف المستخدم في ممارسة سلطته التأديبية، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن مفتش العمل يتمتع بسلطة تقديرية في مراقبة مدى تماشي محتوى الإجراءات التأديبية وكذا نوع الأخطاء المدرجة في النظام الداخلي مع تشريع العمل والاتفاقيات الجماعية إن وجدت.³

ومن بين الإجراءات التي يحقق فيها مفتش العمل، التبليغ الكتابي لقرارات التأديب واستماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه أن يستعين بعامل تابع لنفس المؤسسة المستخدمة ليصحبه ومحاولة الدفاع عن طريق الأشهاد.

كما أن مفتش العمل لا يقوم بالمصادقة على النظام الداخلي إلا بعد مراقبته وتيقنه من احترام المستخدم لمضمون وشكل ومحتوى مشروع النظام الداخلي خاصة ما تعلق بالمجال التأديبي، باعتبار

¹ أنظر المادة 78 فقرة 02 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

¹ أنظر المادة 79 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

³ د. سعيد طربيت، المرجع السابق، ص 129

السلطة التأديبية التي يتمتع بها المستخدم تعتبر من أهم وأخطر السلطات إلى جانب سلطة الإدارة والتنظيم والتسيير والمراقبة.¹

وفي حالة عدم المصادقة على النظام الداخلي، يجر مفتش العمل محضر المخالفة ويأمر المستخدم بتغيير ما يجب تغييره من النصوص المدرجة في النظام الداخلي بمقتضى القانون الساري المفعول في مجال علاقات العمل.

فبالنظر إلى الصلاحيات التي يتمتع بها مفتش العمل، يجب على المشرع التدخل مرة أخرى لمنح سلطات أخرى لتسوية النزاعات القائمة بين المستخدمين والعمال، عن طريق المصالحة الداخلية في إطار المؤسسة المستخدمة والخارجية في إطار مكاتب المصالحة، وتفادي الوصول إلى التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة والتي تكلف الوقت والمال معاً.

فالتشريع الحالي لم يتكفل بمهام مفتش العمل خاصة في منح الوسائل القانونية الكفيلة من التدخل بصفة مجدية لدى المستخدم أو العمال في مجال تسوية النزاعات الفردية ولا سيما فيما تعلق بالمسائل التأديبية، بل اكتفى بتقديم وسرد مهام مفتش العمل في تسوية النزاعات الجماعية عن طريق المصالحة.²

الفرع الثالث دور نقابة العمل :

يعتبر الحق النقابي من بين الحقوق المعترف بها للمواطنين بصفة عامة، وفئة العمال بصفة خاصة، حيث حظي هذا الحق بحماية قانونية وإن صح التعبير بحماية دستورية، بموجب المادة 56 من

¹ الطالب خنيش رابح، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تحت عنوان (مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق)، فرع قانون

الإدارة والمالية، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر "1"، دفعة 2011/2012، ص 59

² د. سعيد طربيت، نفس المرجع السابق، ص 130.

دستور 1999¹، كما نص المشرع الجزائري صراحة على ممارسة الحق النقابي من طرف العمال والاعتماد على قانون خاص بالممارسة النقابية.²

وللنقابة دور هام في الدفاع عن حقوق العمال، يتمثل في الحماية الميدانية داخل المؤسسة المستخدمة ضد أي انحراف من جانب المستخدم، وهذا بالقيام بدورين أساسيين، وهما المشاركة في بلورة النصوص المتعلقة بعلاقات العمل واثرائها، مع مشاركة المنظمات النقابية في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل التي تبرم مع المستخدمين.

كما يستعين العامل بالمنظمة النقابية في حالة وجود نزاع بينه وبين المستخدم خاصة في المجال التأديبي الذي هو أخطر المجالات التي تلعب فيها النقابة دورها الدفاعي، أو ما يسمى بالدعوى النقابية.

ونتناول في هذا الفرع دور النقابة في المفاوضات الجماعية أو الاتفاقيات الجماعية ودورها في الدعوى النقابية في حالة رفع شكوى من طرف العامل بصدد وجود نزاع بينه وبين المستخدم خاصة في مجال العقوبات التأديبية المعروفة.

أولا دور النقابة في إطار الاتفاقيات الجماعية: نص المشرع على أن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية تبرم داخل نفس المؤسسة المستخدمة بين ممثلي عن الإدارة وممثلي عن الفرع النقابي، وتختص بتنظيم شروط العمل وظروفه في إطار احترام التزامات وحقوق أطراف علاقة العمل.³

وتقوم الاتفاقيات الجماعية على مبدأ سلطان الإرادة، وبالتالي تعتبر مصدرا متميزا من مصادر قانون العمل بمشاركة الممثلين النقابيين والمستخدم في بلورة النصوص التشريعية.

¹ تنص المادة 56 من دستور 1996 على ما يلي: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

² القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج ر: عدد 23، سنة 1990.

³ انظر المادة 114 فقرة 02 و 03، والمادة 120 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

كما تعتبر النصوص المدرجة في الاتفاقيات الجماعية ملزمة وسارية التطبيق بالنسبة للمقوعين عليها بعد استكمال الإجراءات الخاصة بالنشر والتسجيل والإشهار ويمكن ادراج أحكام وقواعد أخرى أكثر نفعا للعمال في نطاق علاقات العمل نظرا لاستقلاليتها عن السلطات الرسمية عند وضعها وتنفيذها.¹

وتعتبر النقابة مرآة وطموح العمال باعتبارهم القائمون ميدانيا بالعمل داخل المؤسسة المستخدمة، وهم أدرى بظروف العمل التي يعملون فيها وفي نفس الوقت أدرى بحقوقهم المهنية والاجتماعية.

إن مشاركة المنظمة النقابية في الاتفاقيات الجماعية مع المستخدم يخفف من عدم توازن المراكز القانونية بين العمال والمستخدمين بعلاقة التبعية المعروفة القانونية والاقتصادية، وبالتالي تساهم في تطوير القانون الاجتماعي بصفة عامة.

كما يتقيد المستخدم في ممارسة سلطاته باتفاقيات العمل الجماعية، ولا يجب أن تخالف سلطة الإدارة والإشراف أحكام الاتفاقيات الجماعية.²

ثانيا دور النقابة في حالة وجود نزاع في العمل:

يجوز للتنظيم النقابي الذي اكتسب الصفة المعنوية بعد تأسيسه، التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة، عقب وقائع ألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية وكذا التمثيل أمام كل السلطات العمومية.³

¹ د. سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 136.

² د. بوكلي حسن شكيب خليل، محاضرات في الحق النقابي، ملقاة على طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، قسم الحقوق، سعيدة، دفعة 2016/2014، ص 07.

³ أنظر المادة 16 من قانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/02، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج ر: عدد 23، سنة 1990.

كما يتمتع التنظيم النقابي في كل مؤسسة مستخدمة بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما، بصلاحيات المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها طبقاً للمادة 38 من قانون 14/90، وهذا بمجرد نشوب نزاع بين عامل أو مجموعة عمال مع المستخدم.¹

يتوجه العامل المعني بالتأديب إلى مكتب التنظيم النقابي الموجود على مستوى المؤسسة المستخدمة بتقديم شكوى، حينئذ يقوم المكتب النقابي وهو أدرى بالقوانين الخاصة بعلاقات العمل ومراعاة لمصلحة العامل، بمحاولة التوصل إلى حل للنزاع القائم والمتمثل عادة في توعية العامل بحقوقه وواجباته. كما يحاول ممثل أو ممثلي المكتب النقابي معرفة كل حيثيات موضوع النزاع لمحاولة التسوية الودية مع المستخدم عن طريق المفاوضات للوصول إلى حل يرضي الطرفين، وإن اقتضى الأمر التفاوض خارج المؤسسة المستخدمة على مستوى مفتشية العمل لتفادي التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة.²

المطلب الثاني تسوية النزاع على مستوى مكاتب المصالحة:

إذا كان إجراء الصلح وجوبي ولازم لصحة الدعوى، فإن اجتهاد المحكمة العليا اعتبر أن عدم القيام بالطعون الداخلية المسبقة لا يمس بسلامة إجراءات الدعوى القضائية، بل يبقى من صلاحيات مفتش العمل أمر العامل باللجوء إلى الطعن الداخلي قبل القيام بإجراء المصالحة.

والحديث عن صلاحيات مفتش العمل في إجراء المصالحة في خلافات العمل الفردية، تجدد أساسها في ظل النظام السابق، وبناء على ذلك أنيطت صلاحية القيام بالمصالحة كجزء من مهامه.

¹ نص المادة 38 من قانون 14/90 والتي تنص على ما يلي: " تتمتع المنظمات النقابية... المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل

وتسويتها وممارسة حق الإضراب... "

² د. سعيد طريبت، نفس المرجع السابق، ص 138.

إلا أن المشرع وفي إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة بعد سنة 1990 استحدث جهاز جديد يسمى مكتب المصالحة أعطيت له صلاحية إجراء الصلح.¹

الفرع الأول دور مكتب المصالحة:

وهو الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بمحاولة التقريب بين وجهات نظر الطرفين المتنازعين (العامل والمستخدم) والخروج بحل يرضي الطرفين والحفاظ على العلاقة الودية بينهما.

وتختلف اجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها في القوانين الحديثة حسب اختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية، والتشريع الجزائري في هذا الإطار عرف تحولاً كبيراً، ففي التشريع القديم يعطى هذا الاختصاص إلى مفتش العمل وهذا ما كان معمول به في قانون 1975م. أما النظام الجديد فقد انتزعت هذه المهمة من مفتش العمل بمقتضى قانون 04/90، حيث أنشأ هذا القانون هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من نفس القانون السابق.²

وبهذا تحولت صلاحية مفتش العمل في إطار هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة وبالتالي قد أنتزع من مفتش العمل اختصاص يعتبر معترف به في معظم قوانين المقارنة

وقد جعل القانون الجديد عملية الصلح من الإجراءات الجوهرية التي لا يمكن الاستغناء عنها ولا يمكن قبول أية دعوى قضائية لم تتم فيها عملية الصلح.

حيث تؤكد المادة 19 ف 01 من القانون السابق الذكر والتي تنص على ما يلي: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية."

¹ أ.خليفة عبد الرحمان، نفس المرجع السابق، ص45.

² الأستاذ قميدي فوزي، نفس المرجع السابق، ص02

ويعد إجراء المصالحة إلزامي وقيد على رفع الدعوى القضائية تحت طائلة عدم القبول، غير أن المشرع جعل منه إجراء اختياري إذا كان المدعي عليه خارج التراب الوطني أو كان صاحب العمل في حالة إفلاس أو تسوية قضائية حسب ما نصت عليه المادة 19 فقرة الثانية من قانون 04/90.¹

الفرع الثاني تشكيلة مكتب المصالحة واختصاصه:

أولا تشكيلته:

مكاتب المصالحة عبارة عن لجان متساوية الأعضاء، خاصة بنزاعات العمل الفردية، وتتكون هذه المجالس من عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين للمستخدمين وتكون رئاسة المجلس بالتداول لمدة شهرين، وهذا ما جاءت به المادة 06 المذكورة أعلاه، بحيث يتم اختيار الممثلين بعد عملية الاقتراع السري من بين المرشحين²، والتي يجب أن تتوفر فيهم الشروط التي جاءت بها المادة 12 من قانون تسوية النزاعات الفردية 04/90 حيث جاءت بالشروط العامة وهي:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.

- بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب.

- ممارسة العمل 05 سنوات على الأقل.

- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

¹ تنص المادة 19 ف 2 من ق 04/90 على ما يلي: "يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياريا عندما يقيم المدعي عليه خارج التراب الوطني أو في حالة إفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل."

² الطالب بن عبدون عواد، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تحت عنوان (دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة وهران، 2010، ص 78

وهذا بالإضافة إلى بعض الشروط الخاصة، التي جاءت بها المادة 13 من نفس القانون والتي تمنع أن ينتخب الأشخاص الذين يمكن أن تتوفر فيهم الحالات التالية:

-الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد إليهم اعتبارهم.

-المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم.

-المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة نقل عن سنة واحدة.

-العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين (02) بسبب عرقلة حرية العمل.

-قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.

ويتم تعيين الأعضاء الذين تم انتخابهم في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، وهذا بعد الاطلاع على نتائج الانتخابات ووفق الترتيب التنازلي في عدد الأصوات المحصل عليها وذلك لمدة ثلاث سنوات.

ثانياً اختصاصه :

إن تحديد اختصاص مكتب المصالحة يقصد به تحديد القضايا التي يباشرها بصفته جهة صلح، وكذلك القواعد المنظمة للاختصاص التي تهدف إلى بيان حدود ونصيب هذه الهيئة. لذا نجد أن المشرع حدد لمكاتب المصالحة اختصاصين هما:

1- الاختصاص النوعي:

يتمثل الاختصاص النوعي في نوعية المنازعات التي يختص بها مكتب المصالحة والتي تتمثل في القضايا التي اوردتها المادة 20 من قانون 04/90 والمادة 02 من نفس القانون، وتتعلق أساسا بخلافات بشأن تنفيذ علاقة العمل أو توقيفها أو قطعها أو عقد تكوين أو تمهين.

ويلحق في اختصاص مكاتب المصالحة كافة القضايا التي تخولها القوانين المعدلة أو المتممة للقانون رقم 11/90.

غير أنه يستثنى من الاختصاص النوعي لمكاتب المصالحة فئة الموظفين والأعوان الخاضعين للقانون الأساسي للإدارة العمومية، أو الهيئات التي أخضعها المشرع الجزائري لاختصاص القضاء الإداري بموجب المادة 800 من القانون رقم 09/08 وهذه الهيئات هي: الدولة (الإدارة المركزية)، الولاية والبلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.¹

وفي هذا المجال ذهبت المحكمة العليا على أنه يستثنى من اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للإدارات العامة. كما يستثنى كذلك الفئات المهنية الخاضعة للقوانين الخاصة مثل: المستخدمين والعسكريين التابعين لوزارة الدفاع الوطني، والقضاة، والأعوان المتعاقدين في الإدارات العمومية.²

2- الاختصاص المكاني:

ويتمثل في النطاق الإقليمي المحدد لعمل مكتب المصالحة، حيث أحال المشرع بشأن هذا الاختصاص إلى اختصاص مكتب مفتشية العمل، وهذا يجعله لكل مكتب مفتشية العمل مكتب

¹ الطالب رحوي فؤاد، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، تحت عنوان (وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الموسم الجامعي 2013/2014، ص228.

² قرار المحكمة العليا، 116805 الصادر بتاريخ 1994/12/20، المجلة القضائية، العدد01، سنة 1995، أشار إليه الطالب رحوي فؤاد، ص229.

واحد للمصالحة، وهو ما نصت عليه المادة 02 من المرسوم رقم 273/91 والتي جاء فيها: "يؤسس بكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها".

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع حدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة في الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل. لكن قد يثور التساؤل حول تحديد الاختصاص في حالة تعدد مكاتب المصالحة على مستوى مقر مفتشية العمل؟.

في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل وتجنباً لتداخل وتنزع الاختصاص فيمل بينها، فإن اختصاصها في هذه الحالة يحدد عن طريق قرار مشترك بين وزير العمل ووزير العدل.¹

لكن بالرجوع إلى المادة 03 من المرسوم 273/91 نجد أن المشرع حدد الاختصاص الإقليمي للهيئات الانتخابية للعمال والمستخدمين بالاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تقع في دائرة اختصاصهم.

لكن بالرجوع إلى الاختصاص الإقليمي للمحكمة الاجتماعية، نجد أن المشرع حدده على النحو التالي:²

- مكان إبرام عقد العمل.
- مكان تنفيذ عقد العمل.
- موطن المدعي عليه في حالة إنهاء عقد العمل أو تعليقه بسبب حادث عمل أو مرض مهني.

¹ د. رشيد واضح، نفس المرجع السابق، ص38.

² المادة 501 من ق 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008، المتضمن لقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ففي هذه الحالة كيف يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة؟

يرى الباحث أنه يمكن أن يتحدد اختصاص مكتب المصالحة وفق اختصاص المحكمة بشرط إذا اعتمدنا حسب رأيه في تحديد الاختصاص لمكتب المصالحة على معيار مكان إبرام عقد العمل، فهذا المعيار نفسه يكون معياراً لتحديد الاختصاص الإقليمي للمحكمة الاجتماعية، وهو ما كرسه الاجتهاد القضائي الجزائري.¹

الفرع الثالث تنفيذ اتفاقية الصلح:

لقد اعتبر المشرع الجزائري محضر المصالحة حجة إثبات بحيث يكون اتفاق تنفيذ المصالحة وفق الآجال التي يحددها ولكن في حالة عدم وجود اتفاق في أجل 30 يوم من تاريخ الاتفاق.

وتنفيذ الاتفاق يكون راجعاً إلى رغبة الأطراف أنفسهم والالتزام بما تم الاتفاق عليه وصدر فيه محضر من قبل مكتب المصالحة، ولما كان اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل على التواصل إليه بقدر ما يطرحها عند تنفيذه، وبهذا فقد حاول المشروع الاحاطة ببعض الضمانات التنفيذية، والتي تتمثل في غرامة تهديدية والذي يكون بأمر صادر من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملمس بعريضة من أجل التنفيذ وتحديد هذه الغرامة التهديدية إلا أن نجاعة وفعالية هذه الغرامة التهديدية لم تظهر بعد في الحياة العملية وهذا ربما لحدثة هذا القانون والذي لم يرسخ بعد عملياً.²

ومن خلال ما تقدم يبقى التساؤل المطروح حول نجاعة التسوية الودية سواء كانت داخل المؤسسة أو خارجية، والتي تتمثل في المصالحة فإننا نستطيع أن نقول بأن هذه التجربة جاءت مفاجئة وسريعة، وهذا بسبب التحول السياسي والاقتصادي المفاجئ الذي عرفته البلاد منذ 1988م بعد

¹ قرار المحكمة العليا رقم 3612 الصادر بتاريخ 1984/03/26، المجلة القضائية لسنة 1989، العدد 04، أشار إليه خليف عبد الرحمان، ص51.

² بن عبدون عواد، نفس المرجع السابق، ص135.

الأزمة الاقتصادية التي ضرت الجزائر منذ الثمانينات ولهذا فإنه لكي تقوم مكاتب المصالحة بدورها الأساسي وعلى أكمل وجه فإنه من الضروري إعادة تنظيم هذه الهيئة بالشكل الذي يحقق لها النجاح في حل النزاعات العمالية ولا يكون دورها الأساسي هو تحرير محاضر عدم المصالحة لتقدم النزاع إلى العدالة فقط.

بجاء أن اقتراح إضافة غرفة أو مصلحة أو فرع خاص بنظام المصالحة إلى جانب أو ضمن الغرفة الاجتماعية الموجودة حالياً في كل محكمة وتأطيرها بكل الجوانب التنظيمية القانونية والبشرية وهذا لتمكينها القيام بعملها على أكمل وجه.¹

وكذلك فإن بهذه الطريقة يكون أعضاء مكاتب المصالحة يتمتعون بنفس النظام القانوني للمساعدين القضائيين، سواء من حيث شرط واجراءات ونظام الانتخاب أو من حيث وسائل الحماية الأخرى المقررة في القانون والنظام المعمول به، في مجال الانتخاب لهؤلاء الأعضاء.

كما يجب أن تدعم الوسائل والضغوط اللازمة القانونية والعقابية لضمان تنفيذ هذه الاتفاقيات الصلح بحيث يصبح تنفيذ اتفاقيات الصلح بحض بنفس الحماية والضمانات التي يحض بها الحكم القضائي .

وفي انتظار التعديلات التي يمكن أن تطرأ على مكاتب المصالحة من الإجراءات والقوانين التي تنظمها وتسهل لها عملية حل النزاع دون الوصول الى التسوية القضائية فانه وفي الوقت الحالي تبقى التسوية القضائية هي الإدارة التي يلجأ إليها الأطراف لحل النزاعات والخلافات بينهم (العامل والمستخدم).²

¹ بن عبدون عواد، نفس المرجع السابق، ص136.

² الأستاذ قميدي فوزي، نفس المرجع السابق، ص04.

المطلب الثالث تسوية النزاع على مستوى الجهات القضائية:

بعد استنفاد التسوية الودية بنوعيتها الداخلية والخارجية، وعدم الوصول إلى اتفاق يرضي الطرفين، يحق للعامل المتظلم اللجوء إلى التسوية القضائية، التي تمثل المرحلة الأخيرة التي يلجأ إليها العامل المتظلم من القرار التأديبي أمام القضاء الاجتماعي الذي يمتاز ببساطة إجراءات التقاضي وكذا استفادة العامل من المساعدة القضائية والإعفاء من المصاريف القضائية.¹

الفرع الأول تعريف قضاء العمل وبيان طبيعته :أولا تعريف قضاء العمل :

يعرف قضاء العمل بأنه قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة تنفيذ أو توقف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين (م 20 من ق 04/90). إن قضاء العمل يتسم بطابعه الاستثنائي، بالمقارنة مع النظام القضائي العادي وأساس سبب هذه الاستثناء يكمن في مظاهر بارزة يتمثل الأول في طبيعة و تشكيل المحكمة عند النظر في النزاعات العمالية ، في حين يتمثل الثاني في اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية لا سيما من ناحية القوة التنفيذية.²

¹ تنص المادة 25 من ق 04/90 على: " فضلا عن الأحكام المنصوص عليها بموجب الأمر 71-75 المتعلق بالمساعدة القضائية، تمنح الاستفادة منها بكامل الحقوق لكل عامل يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون ".
² أ. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للكتاب، طبعة 2006، الجزائر، ص101.

ثانيا طبيعة الجهة القضائية المختصة:**1- طبيعة النظام القضائي الجزائري:**

بعد الاستقلال أبقى المشرع الجزائري على التنظيم السائد في عهد الاستعمار، حيث أبقى على المحاكم الابتدائية والمجالس القضائية، ومن جهة أخرى احتفظ بنظام المحاكم الادارية، وانشا هيئة قضائية عليا تسمى المجلس الأعلى للقضاء وذلك بموجب القانون رقم 63-218 المؤرخ في 18/06/1963 المؤسس للمحكمة العليا، وهي أعلى مؤسسة قضائية بالنسبة للمحاكم الابتدائية والمجالس، وكذا المحاكم الادارية.

الأمر الذي جعل التنظيم القضائي على هذه الصورة يمتاز بتوحيد قمته وازدواجية الجهات القضائية الدنيا (القضاء العادي والقضاء الاداري)، غير أنه ما لبث المشرع الجزائري ان وضع مشروعا اصلاحيا تضمنه الأمر رقم 65-278 الذي ألغى التنظيم القضائي لسنة 1963، وأرسى بموجبه نظام وحدة القضاء، فألغى المحاكم الادارية وأبقى على القضاء العادي فقط، ليستمر هذا النظام إلى غاية 1996، حيث تبنى نظام الازدواجية القضائية بموجب المادة 152 من دستور 1996، الأمر الذي يجعل صورة التنظيم القضائي في هذه المرحلة تختلف من حيث الهياكل والاجراءات متخليا بذلك عن نظام وحدة القضاء الذي ساد لفترة طويلة.¹

¹ الطالب رحوي فؤاد، نفس المرجع السابق، ص 225.

ومن خلال هذه الهياكل القضائية نجد أن المشرع الجزائري أحال تسوية نزاعات العمل بصفة عامة والمنازعات المتعلقة العقوبات التأديبية إلى جهة القضاء العادي، أي أن هذا النزاع يعتبر نزاعا عاديا، وهذا على خلاف النزاعات المتعلقة بالموظف التي تعتبر نزاعات إدارية يختص بها القضاء الإداري.¹

2- طبيعة تشكيلة القسم الاجتماعي:

كان المشرع الجزائري يعتمد في طبيعة تشكيلة القسم الاجتماعي في بداية الأمر على ما يعرف بنظام المساعدين القضائيين دون تحديد صفتهم، غير أنه بموجب الأمر 31-75 حصر نظام المساعدين في ممثلين عن العمال، حيث كان لهم صوت استشاري، واستمر هذا الحال إلى غاية صدور قانون 04/90 حيث ارتأى المشرع إلى تغيير تشكيلة القسم الاجتماعي.

وفي الوقت الراهن تعتبر تشكيلة القسم الاجتماعي تشكيلة خاصة مقارنة بالأقسام الأخرى، وهذا نظرا لخصوصية النزاع، حيث تتشكل من تشكيلة ثلاثية تتكون من قاض بصفته رئيسا ومساعدين يختاران من العمال والمستخدمين وفقا لقانون 04/90²، في مادته 08 والتي جاء فيها:

" تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال، ومساعدان من المستخدمين.

ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور مساعد من العمال، ومساعد من المستخدمين على الأقل و في حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة "

¹ أ. بشير هدي، نفس المرجع السابق، ص 102.

² د. أحمة سليمان، المرجع السابق، ص 61.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه التشكيلة تعتبر من النظام العام، إذ لا يجوز بأي حال من الأحوال مخالفة ما هو مقرر قانوناً، كما أن دور المساعدين من العمال أو المستخدمين قد اختلف إذ أصبح بإمكانهم المشاركة في التداول حول القضية بعدما كان لهم في السابق مجرد صوت استشاري، وهذه ضمانات أخرى للعامل وميزة من مميزات القضاء الاجتماعي.¹

وهنا حسب رأي الباحث، تجدر الإشارة إلى أن الأسلوب المعتمد في التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة في تشكيل القسم الاجتماعي، هو التشكيل المختلط بين قاض معين ومثلي العمال والمستخدمين، في نجد أن الأقسام الأخرى تعتمد أساساً على أسلوب التعيين.

أما فيما يتعلق بكيفيات وشروط انتخاب المساعدين، فإنها تخضع لنفس الطرق والشروط المقررة لأعضاء مكاتب المصالحة، طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي 273/91، الذي تمت الإشارة إليه سابقاً،² كما تجدر الإشارة إلى أنه للإشارة إلى المساعدين يكفي فقط ذكر الهيئة التي يمثلونها.³

وتعتبر هذه التشكيلة إجبارية وإلا اعتبرت المحاكمة باطلة، وهذا ما نصت عليه المادة 502 من قانون 09/08 والتي جاء فيها: " تحت طائلة البطلان يتشكل القسم الاجتماعي من القاضي رئيساً ومساعدين طبقاً لتشريع العمل " .

الفرع الثاني اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية:

تعتبر مسألة تحديد اختصاص محاكم العمل، في مختلف التشريعات من بين المسائل الأساسية والهامة، على أساس تحديد الاختصاص المكاني والموضوعي أمراً واجباً، سواء بمقتضى قانون العمل أو قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهو المبدأ الذي اتبعته مختلف التشريعات من بينها التشريع

¹ د. أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 63.

² الطالب رحوي فؤاد، نفس المرجع السابق، ص 227.

³ قرار رقم 157097 المؤرخ في 10/03/1998، المجلة القضائية لسنة 1998، العدد 01، أشار إليه أحمية سليمان، ص 68.

الجزائري، الأمر الذي جعل محاكم العمل مقيدة بالنظر في المواضيع والقضايا الموكلة إليها بمقتضى هذه القوانين، وليس لها الحق بالخروج عن هذا التحديد.

ومهما كانت صيغة وطريقة تحديد اختصاص محاكم العمل والنمط المتبع في ذلك، فإنها لا تخرج عن النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل، وبالتالي تخرج عن نطاق اختصاصاتها. المنازعات الجماعية للعمل، إلا فيما يتعلق بقضايا تفسير وتطبيق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية. والعبرة في المنازعة الفردية هي كون النزاع يخص عامل واحد، أو عدد من العمال بسبب أحد الالتزامات المقررة بمقتضى عقد العمل، الأمر الذي قد يجعل النزاع الفردي يخص عدد كبير من العمال فيظهر في الوهلة الأولى أنه نزاع جماعي، لكنه في الحقيقة هو مجرد مجموعة من النزاعات الفردية المتعددة الأطراف والأسباب، قد تكون متشابهة، أو موحدة، كحالات التسريح الجماعي، أو العقوبة التأديبية التي تشمل مجموعة من العمال، أو ما شابه ذلك من الأسباب والحالات الأخرى.¹

1- الاختصاص النوعي:

يعبر عن الاختصاص النوعي بأنه سلطة جهة قضائية معينة للفصل دون سواها في دعاوي معينة، أي يتم تحديد الاختصاص النوعي بالنظر إلى موضوع الدعوى وطبيعة النزاع²، والمبدأ العام أن قواعد الاختصاص النوعي متعلقة بالنظام العام، أي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ويثيرها القاضي من تلقاء نفسه، وفي أي مرحلة كانت عليها الدعوى، حيث نص المشرع في المادة 1/32 من ق 09/08 على مايلي:

"المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام وتشكل من أقسام."

¹ د. أمية سليمان، المرجع السابق، ص 61.

² الطالب رحوي فؤاد، نفس المرجع السابق، ص 228.

ومن ثم يرى الباحث أن المشرع كمبدأ عام جعل الاختصاص النوعي منوط بالمحاكم وليس بالأقسام، وهو ما يعني ان مختلف الأقسام المشكلة للمحكمة تعتبر مجرد تقسيم إداري وليس توزيعاً لاختصاصات نوعية لها¹، حيث نصت المادة 3/32 من ق 09/08 على أن: " تفصل المحكمة في جميع القضايا لا سيما المدنية والتجارية والبحرية والاجتماعية والعقارية و قضايا شؤون الأسرة والتي تختص بها إقليمياً ."

واستثناء لما ورد، يعتبر الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي من النظام العام، وهو ما عبر عنه المشرع بالاختصاص المانع، فنصت المادة 500 من ق 09/08 على مايلي: " يختص القسم الاجتماعي اختصاص مانعا في المواد الآتية:

- إثبات عقود العمل والتكوين المهني.

- تنفيذ وتعليق إنهاء عقود العمل والتكوين المهني.

- منازعات انتخاب مندوبي العمال.

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

- المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل."

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع حدد لنا جملة من المنازعات التي يختص بها القسم الاجتماعي، وهذا التحديد هو حصري لما لهذا القسم من خصوصيات تتمثل في:

¹ الطالب رحوي فؤاد، نفس المرجع السابق، ص228.

- يمتاز بالطابع المهني والاجتماعي، الذي يستوجب جملة من الاجراءات الخاصة.

- يتشكل من هيئة متميزة مقارنة بباقي الأقسام.

2- الاختصاص الإقليمي:

المقصود بالاختصاص الإقليمي هو توزيع اختصاص المحاكم على أساس جغرافي، وفقد نص المشرع الجزائري على الاختصاص الإقليمي في مادتين من قانون 09/08، فمن خلال المادة 40 نجد أن المشرع أورد حالة تتعلق بالاختصاص المحلي للقسم الاجتماعي، وهي الحالة الثامنة والتي جاء فيها: "... في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير، يؤول الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه."

بينما جاء في المادة 501 على أنه: " يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه. غير أنه في حالة انتهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي."

من خلال هاتين المادتين يمكن القول أن المشرع قد وضع لتحديد الاختصاص المكاني معيار مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو موطن المدعى عليه أو موطن المدعي في حالة انتهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني. وفي هذا اختلاف عما كان سائدا في ظل القانون القديم، حيث كانت تنص المادة 07/08 من قانون الاجراءات المدنية الملغى على أن تكون المحكمة المختصة بالنظر في النزاع هي المحكمة التي يقع بدائرة اختصاصها المركز الرئيسي للشركة، وأشارت الفقرة 16 من نفس المادة إلى أن الاختصاص ينعقد للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المؤسسة أو مكان إبرام العقد العمل، مع الإشارة إلى أنه في ظل القانون القديم كان المفترض ان يكون المركز الرئيسي

للمؤسسة هو نفس مكان ابرام عقد العمل¹، وبهذا المشرع يكون قد وضع حدا للإشكال المطروح في مجال الاختصاص وهذا بحذفه لمعيار المركز الرئيسي للمؤسسة وإضافته لمعيار مكان تنفيذ عقد العمل او موطن المدعى عليه.²

- لكن قد يثور إشكال في حالة المستخدم الأجنبي، وتواجده خارج التراب الوطني، فما هي الجهة القضائية المختصة بذلك؟

من خلال القانون 09/08³ يؤول الاختصاص الإقليمي في حالة المدعى عليه الأجنبي حتى ولو لم يكن مقيما في الجزائر أمام المحكمة المختصة التي تقع فيها مكان تنفيذ الالتزامات التي تعاقدها معها مع المدعي، وهذا ما أكدته المادة 41 من القانون السابق والتي جاء فيها: " يجوز أن يكلف بالحضور كل أجنبي حتى ولو لم يكن مقيما في الجزائر، أمام الجهات القضائية الجزائرية للتنفيذ للالتزامات التي تعاقدها عليها في الجزائر مع جزائري."

- والسؤال المطروح ما هو جزاء مخالفة قواعد الاختصاص؟

في حالة مخالفة قواعد الاختصاص النوعي والإقليمي فما هو الجزاء المترتب عنه، إذ سيتم الإجابة عن كل اختصاص لوحده لاختلاف الجزاءات المترتبة عنهما.

أ- في حالة مخالفة قواعد الاختصاص النوعي:

سبق الإشارة إلى أن الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي هو اختصاص مانع، وهذا ما أكدته المادة 500 من قانون 09/08 وهو من النظام العام، وهو من النظام العام ويجوز للقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه ولو لم يطلبه الخصوم، كما يجوز لأي طرف الدفع به.

¹ د. رشيد واضح، المرجع السابق، ص 59.

² الطالب بن عبدون عواد، نفس المرجع السابق، ص 47.

³ الأمر رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر رقم 21، مؤرخة في 2008/04/23.

ب- في حالة مخالفة قواعد الاختصاص الإقليمي:

لا يعتبر الاختصاص الإقليمي من النظام العام عكس الاختصاص النوعي، لذلك لا يمكن للقاضي ان يثيره من تلقاء نفسه ولا يمكن الأخذ به إلا إذا أثاره الخصوم قبل أي دفع في الموضوع¹، وهذا ما أكدته المادة 47 من قانون 09/08، والتي جاء فيها: " لا يجب إثارة الدفع بعد الاختصاص الإقليمي قبل أي دفاع في الموضوع، أو دفع بعدم القبول."

3- إجراءات التقاضي:

نظرا لوحدة المنظومة القضائية في الجزائر، الذي يعتبر قضاء العمل (القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية، والغرفة الاجتماعية على مستوى كل من المجلس القضائي والمحكمة العليا) ووحدة قانون الاجراءات المدنية والإدارية، فإن الجانب الإجرائي في مباشرة دعاوى منازعات العمل أمام هذه الجهات القضائية، تخضع لنفس الإجراءات المقررة في القانون 09/08 الذي تم الإشارة عليه سابقا²، الذي تنص مادته الأولى على أنه: " تطبق أحكام هذا القانون على الدعاوى المرفوعة أمام الجهات القضائية العادية. والجهات القضائية الإدارية."

حيث تخضع الدعوى الخاصة بنزاعات العمل إلى كافة الأحكام والشروط الشكلية والموضوعية، والمواعيد والآجال المحددة في هذا القانون، إلا ما تم تنظيمه بنص خاص وارد بمقتضى أحكام القوانين و النصوص المتعلقة بنزاعات العمل أو نص خاص مخالف لما تضمنه القواعد الإجرائية العامة، المقررة بأحكام الباب الأول المتعلق بالأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³، مثل وجوب إرفاق عريضة افتتاح الدعوى بمحضر عدم المصالحة، كما هو منصوص عليه في المادة 37 من القانون 04/90 المتعلق بنزاعات العمل الفردية، التي تقضي بأنه: " ترفق العريضة

¹ د. أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص62.

² د. أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص62.

³ أنظر في المواد الواردة في 13 إلى 31 من القانون 09/08 المعدل والمتمم.

الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة كما هو مبين في المواد من 26 إلى 32 من هذا القانون."

وفي قرار للغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا تحت رقم 1487515 بتاريخ 2009/03/04 حاء فيه: "أن تقديم قرار تسريح العامل غير وجوبي لقبول الدعوى أما المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، حيث يكفي تقديم محضر عدم المصالحة لقبولها."

أما فيما يتعلق بآجال النظر في الدعوى التي تنص بشأنها المادة 38 من نفس القانون بأنه: " تحدد المدة الأولى في جلسة أقصاها خمسة عشر (15) يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى.

وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية."

إلى جانب ما يتعلق بطبيعة الأحكام القضائية الصادرة في بعض القضايا الخاصة، وحجيتها واكتسابها الطابع التنفيذي مثل الأحكام الابتدائية النهائية المنصوص عليها في المادة 21 من قانون 04/90 السالف الذكر، والأحكام المشمولة بالنفذ المعجل المنصوص عليها في المادة 22 من نفس القانون.

والاستثناء المتعلق بمسألة الاختصاص الإقليمي المنصوص عليه في المادة 24 فقرة 2. المشار إليه سابقا، حيث تأتي هذه الأحكام الخاصة كقيد على الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وفق قاعدة الخاص يقيد العام.²

¹ مجلة المحكمة العليا (انظر الملحق 02)، عدد 01، 2009، ص 407.

² د. أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 62.

الخطمة

الختاتمة:

من المقرر أن لصاحب العمل السلطة التأديبية (أو سلطة العقاب) على جميع عماله في كل ما يتصل بتنفيذ العمل في منشأته، وذلك من منطلق أن العامل وهو يعمل في خدمة صاحب العمل يكون تابعاً له وخاضعاً تحت إدارته وإشرافه وملزماً بتنفيذ أوامره والتقيده بما يفرضه عليه قانون العمل من التزامات وواجبات، فإن أخل بهذه الالتزامات أو خالف أوامر صاحب العمل المشروعة كان عرضة للعزاء (أو العقوبة التأديبية) التي يوقعها عليه صاحب العمل بمقتضى سلطته التأديبية المقررة له قانوناً.

تعتبر المادة 73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الركيزة القانونية التي تقف عليها سلطة المستخدم التأديبية ولا سيما إذا تعلق الأمر بالتسريح لارتكاب العامل خطأ مهني جسيم.

كما تعتبر بعض النصوص الأخرى لقانون علاقات العمل ولا سيما تلك المنظمة للأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة، إلى جانب مقتضيات القانون الاتفاقي وكذا الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا، من دعائم تطور واتساع دائرة السلطة التأديبية للمستخدم على حساب العامل الذي يمكن أن يكون ضحية استعمال تعسفي لسلطة المستخدم أثناء تأدية العمل في المؤسسة المستخدمة، خاصة في القطاع الخاص أين يكون المستخدم مالك للمؤسسة بكل مكوناتها.

ومن خلال هذه الدراسة المتواضعة والمتعلقة بالإجراءات التأديبية للعامل في ظل قانون العمل، يمكن استخلاص ما يلي:

1- بخصوص تحديد الخطأ التأديبي كأساس لقيام المسؤولية التأديبية للعامل: بعد أن كان الخطأ التأديبي يحدد في التشريعات السابقة بصفة تنظيمية وشاملة من طرف المشرع، ولم يترك للمستخدم في تحديد طبيعته وأنواعه، أصبح في تشريعات سنة 1990 وما بعدها يحدد في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة والذي هو من وضع المستخدم وحده طبقاً لمبدأ سلطان الإرادة ووفقاً لقواعد اقتصاد السوق.

والمشرع بدوره لم يحدد أنواع الأخطاء التأديبية، إلا التي تتصف بالجسامة أو الدرجة الثالثة على سبيل المثال والتي تؤدي إلى التسريح دون اخطار مسبق، ومن هنا تتسع السلطة التأديبية للمستخدم. فيمكن تحديد الأخطاء التأديبية مهما كان نوعها في الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة والاتفاقيات الجماعية للعمل وعدم الاكتفاء بتلك الأخطاء الجسيمة المدرجة في المادة 73 من قانون 11/90 على سبيل المثال كما وصفها القضاء الجزائري.

2- بخصوص وضع النظام الداخلي لكل مؤسسة او شركة تجارية: بعد صدور قانون علاقات العمل، وجب وضع النظام الداخلي في المؤسسات التي تشغل عدد العمال أكثر من عشرين عاملا دون المؤسسات أو الشركات الصغيرة، وبالتالي تتسع دائرة السلطة التأديبية للمستخدم بالنسبة لتلك المؤسسات الصغيرة ويمكن أن تؤدي إلى انحرافات والمساس بحقوق وحرية العمال.

فلتجنب ذلك التعسف، ينبغي إضفاء الصفة الإلزامية للنظام الداخلي على كل المؤسسات المستخدمة بغض النظر عن عدد العمال ونفس الملاحظة بالنسبة لتمثيل العمال داخل المؤسسة المستخدمة سواء في الإدارة أو في التنظيم النقابي في المؤسسات التي تشغل عددا من العمال أكثر من عشرين. وهذا ما ينجم عنه اتساع سلطة المستخدم التأديبية من خلال غياب التمثيل النقابي داخل المؤسسة المستخدمة.

وعلى هذا الأساس يجب مراجعة أو إعادة النظر في التشريعات الخاصة بممارسة الحق النقابي وتمثيل العمال بالنسبة للمؤسسات الصغيرة.

3- بالنسبة للقيود الإجرائية الواردة على ممارسة السلطة التأديبية: كانت التشريعات السابقة، أي قبل سنة 1990 تجيز للعامل الاستعانة بأي شخص يصطحبه لاستماعه من طرف المستخدم في حالة صدور قرار التسريح التأديبي.

لكن من خلال قانون علاقات العمل ابتداء من سنة 1990 أصبح حق الاصطحاب يتمثل في زميل العامل المهني الذي يعمل في نفس المؤسسة المستخدمة. وعلى هذا الأساس كان لازما على

على المشرع إعادة صياغة النص الموجود والمتمثل في المادة 73-2 من القانون 11/90 والتي يستمد منها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة في سرد الاجراءات التأديبية، ولأن الاستعانة بأي شخص يمكن أن تتمثل في الشخص المحامي الذي يتمتع بحصانة وثقافة قانونية أكثر ضمانا ودفاعا لحقوق العامل المعني.

4- تناسب الجزاء التأديبي مع حجم المخالفة: فلا يكفي لبلوغ الجزاء التأديبي شرعيته أن تكون المخالفة متعلقة بالعمل، إنما يجب أن يكون الجزاء متناسباً مع حجم المخالفة أو الخطأ التأديبي، وهو مبدأ يستمد قوته من فكرة الحق والعدالة كنظرية عامة تكمن في بطون القواعد المدنية والجزائية على السواء، فأبي إخلال بهذا المبدأ يعتبر تعسفاً من قبل صاحب العمل.

وأخيراً، نأمل من أصحاب الأعمال أن يتدبروا الحق ويفقهوه ويعملوا به، وأن يتذكروا أن قطع الأرزاق أكبر إثماً من قطع الأعناق، وأن الظلم يسلب النعم ويهلك الأمم، ذلك ما أخبرنا به أنبياء الله وأئمة الهدى.

قائمة الملاحق

--- ملحق رقم: 01 ---

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المحكمة العليا

27 جانفي 1996

الرئاسة الأولى

رقم: 96/41

الرئيس الأول للمحكمة العليا

إلى السادة رؤساء المجالس القضائية

الموضوع: المادة العمالية - اجتهاد المحكمة العليا

يشرفني أن أوافيكم بما توصلت إليه الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا من اجتهاد في المادة العمالية التي استخلصتها من خلال دراستها للقضايا التيس طرحت عليها.

إن تشريع العمل الجديد الصادر خلال سنة 1990 وخاصة القانون 90-04 المؤرخ في 1990/02/06، والقانون 90/11 المؤرخ في 1990/04/21 أثارا جدالات عديدة لما تميز به من غموض في بعض نصوصه وبعد خمس سنوات من ممارسته استقر اجتهاد الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا على بعض الحلول حول المسائل الأكثر تعقيدا ومنها قابلية الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية للاستئناف وكيفية تطور تطبيق المادة 73 من القانون 90/11 المؤرخ في 1990/04/21.

1- في ظل القانون 90/04 المؤرخ في 1990/04/21.

تنص المادة 21 من هذا القانون على مايلي: " باستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى اساسيا:

- بإلغاء العقوبة التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الاجراءات التأديبية/ أو الاتفاقات الاجبارية.

- بتسليم شهادة العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي."

اعتبارا للطابع الإجرائي لهذه القاعدة فإن تطبيقها من حيث الزمان فوري عملا بالمادة 07 من القانون المدني، ويمتد هذا التطبيق إلى غاية صدور القانون 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 ويهم جميع الدعاوى العمالية أيا كان نوعها والأحكام الصادرة بشأنها.

أما من حيث موضوع بهذا النص فإن المحكمة العليا قررت بأن الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية في الفترة ما بين صدور القانون 90-04 والقانون 91-04 والقانون 91-29 تكون المنصوص عليها في النظام الداخلي أو إذا لم يقدم رب العمل النظام الداخلي لمؤسسته باعتبار أن عدم تقديم النظام الداخلي بمثابة عدم مراعاة الإجراءات التأديبية.

ومما سبق ذكره، يستخلص أنه ما دار النزاع حول تكييف الخطأ المهني أو طرق إثباته، فإن الحكم الصادر في هذه الفترة يكون قابلا للاستئناف أمام المجلس القضائي.

2- في ظل القانون 91-29 المؤرخ في 1991/12/21.

أدخل القانون 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 بصفة ضمنية تعديلات على المادة 21 من القانون 90/04 المؤرخ في 1990/02/06 إذ تنص المادة 4/73 على ما يلي: " في حالة التسريح المعتبر تعسفيا أو المنفذ خرقا للإجراءات القانونية أو الاتفاقات الإلزامية، يمكن للعامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح أو أن يطلب تعويضا عنم الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث بحكم ابتدائي ونهائي".

وقد قررت المحكمة العليا تأويلاً لهذا النص أن كل الأحكام التي تصدر في الدعاوى المؤسسة على الطابع التعسفي للطرد و/ أو المتخذ مخالفة للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون الداخلي للمؤسسة التي تصدر ابتدائية نهائية.

وبصدور هذا النص تنفرد الدعاوى المؤسسة على الطرد المعتبر تعسفياً بطابع خاص، وهو ان الأحكام الصادرة بشأنها تكون ابتدائية نهائية ولو قضت بمشروعية التسريح، سواء تعلق الأمر بمنازعة تصنيف الخطأ أو إثابته أو بالإجراءات التأديبية المتبعة، أما باقي الدعاوى كتلك التي تتعلق بالعقوبات التأديبية الأخرى أو بحقوق العامل المترتبة عن علاقة العمل فهي تبقى خاضعة للمادة 21 من القانون 91-29 المؤرخ في 06/02/1990.

وفي الأخير يتعين لفت انتباه قضاة المجالس القضائية إلى أن القرارات التي تصدر بشأن استئناف الأحكام السابقة الذكر ينبغي أن تصرح بعدم قابلية الاستئناف شكلاً كما يرد خطأ في بعض القرارات ذلك أن القانون هو الذي يمنع الاستئناف وعدم القابلية في هذه الحالة لا تنجم عن خطأ إجرائي ارتكبه المستأنف بل عن قاعدة آمرة أتى بها القانون.

وأن الحكم يكون ابتدائياً ونهائياً كلياً بالنسبة للطلبات الأصلية والفرعية عملاً بالمادة 23 من قانون 04/90.

تكييف الخطأ الجسيم (تطور تطبيق المادة 73 من قانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990).

1- في ظل القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990.

تنص المادة 1/73 من هذا القانون أن العزل يتم في حالة ارتكاب العامل اخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

وقد قررت المحكمة العليا اعتماداً على هذا النص أن كل طرد:

أ- متخذ على أساس خطأ غير منصوص عليه في القانون الداخلي او غير مصنف كخطأ جسيم.

ب- متخذ لمخالفة الإجراءات المنصوص عليها في القانون الداخلي.

ت- متخذ مخالفة لمقتضيات المادة 79 من نفس القانون.

يعتبر تعسفيا ويترتب عليه الأمر بإلغائه وبإعادة إدراج العامل بمنصبه إذا ما طلب ذلك مع التعويض، ويبقى العمل بهذا الاجتهاد بالنسبة لكل الدعاوى المقامة في ظل هذا القانون إلى غاية تعديله.

2- في ظل القانون 91/21 المؤرخ في 1991/12/21.

إن هذا النص جاء مكملا لمحتوى المادة 73 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 التي اتسمت بالغموض، حيث صنف الأخطاء الجسيمة التي يترتب عنها الطرد، وعملا به فغن الأخطاء المتسببة في الطرد يجب ان ينص عليها القانون وليس النظام الداخلي كما كان عليه الحال فيما سبق ذكره وبحسبه فإن كل خطأ مصنف لا يعتد به كخطأ جسيم.

ومن ناحية نوعية بعض الأخطاء الواقع حولها جدال فإن المحكمة العليا قررت بانه في حال ارتكاب العامل خطأ جسيما يعاقب عليه التشريع الجزائي يجب إثباته من طرف الجهة القضائية المختصة قبل الفصل فيه تأديبيا، ما عدا بالنسبة لبعض الأخطاء الجزائية التي نصت عليها المادة كأخطاء جسيمة كارتكاب أعمال عنف.

ويجد هذا الاجتهاد مبرره في كون أنه لا يعقل أن تعطي صلاحية تكييف الخطأ الجزائي إلى رب العمل.

ومن جهة أخرى فقد أثبتت إشكالية حول تطبيق المادة 4/73 من نفس القانون، بشأن الأمر برجوع العامل إلى منصب عمله عند الأمر بإلغاء العقوبة التأديبية المتمثلة في الطرد، ذلك أن المشرع لم ينص صراحة على الرجوع إلى منصب العمل.

--- الملحق رقم: 02 ---

ملف رقم 487515 قرار بتاريخ 2009/03/04

قضية (خ-م) ضد (ت-أ)

الموضوع : تسريح - دعوى - محضر عدم المصالحة.

قانون 11/90.

قانون 04-90: المادة 19.

المبدأ: تقديم قرار تسريح العامل غير وجوبي لقبول الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.

يكفي تقديم محضر عدم المصالحة لقبولها.

إن المحكمة العليا

بناء على المواد 231، 233، 239، 244، 257 وما يليها من قانون الإجراء المدنية.

بعد الاطلاع على مجموع أوراق ملف الدعوى، وعلى مذكرة الرد التي تقدم بها محامي المطعون

ضده.

بعد الاستماع إلى السيدة لعرج منيرة المستشارة المقررة في تلاوة تقريرها المكتوب وإلى السيد بھياني

ابراهيم المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة الرامية إلى رفض الطعن.

حيث طعن (خ-م) بالنقض في الحكم الصادر عن محكمة قسنطينة بتاريخ 2006/11/21

الذي ألزمه بالدفع إلى المطعون ضده مبلغ 80.000.00 دج تعويضا عن التسريح التعسفي،

54059.00 دج عن العطل السنوية، للضمان الاجتماعي للأجراء بدفع مستحقته وتسوية ملف

تقاعدته، منحة قسائم الأجر وشهادة العمل التي تغطي طيلة فترة عمله الممتدة من أوت 1998 إلى 2005/10/31 ذلك تحت غرامة تهديدية قدرها 1000.00 دج عن كل يوم تأخير ورفض ما زاد عم ذلك من طلبات لعدم التأسيس.

وأودع في هذا الشأن بتاريخ 2007/04/11 عريضة ضمنها أربعة أوجه للنقض، رد عليها المطعون ضده الذي تمسك بمذكرة جوائية يرفض الطعن لعدم التأسيس.

وعليه فإن المحكمة العليا

من حيث الشكل:

حيث استوفى الطعن بالنقض أوضاعه الشكلية والقانونية فهو مقبول.

من حيث الموضوع:

عن الوجه الأول، الثاني الرابع معا لتشابهها المأخوذة من المخالفة أو إغفال قاعدة جوهرية في الإجراءات، انعدام الأساس القانوني و المخالفة أو الخطأ في تطبيق القانون، على أن المطعون ضده تحصل على محضر عدم المصالحة ثم لجأ على المحكمة التي استجابت لأغلب طلباته. بينما خالف الحكم المطعون فيه قاعدة جوهرية اساسية تتمثل في انعدام قرار تسريح العامل وكان عليه أن يلجأ إلى رئيس المحكمة لاستصدار أمر بالزام الهيئة المستخدمة أن تمكنه من نسخة من قرار طرده خاصة أن هذه الأخيرة أنكرت واقعة التسريح وأمام انعدام قرار الطرد وعدم استناد الحكم المطعون فيه لأية مادة قانونية سوى على محضر عدم المصالحة المعيب شكليا الذي لم يحدد طلبات العامل الحكم المنفذ معرض للنقض والإبطال.

لكن حيث استقر الاجتهاد القضائي على أن ارفاق قرار تسريح العامل غير وجوبي لمباشرة دعوى اجتماعية التي تقبل بمجرد إحضار محضر عدم المصالحة، هذا الأخير الذي وقف عليه قاضي أول درجة في قضية الحال سلامته ومنه فلا إثارة غير سديدة.

عن الوجه الثالث المأخوذ من الانعدام أو القصور أو تناقض الأسباب على أن الحكم المطعون فيه استبعد دفع الطاعن كونه لم يقدم حكم جزائي يثبت الاختلاس المرتكب من قبل المطعون ضده إلا أنه بجلسة 2006/10/31 قدم جوابا التمس من خلاله على سبيل الاحتياط أنه سبق للمطعون ضده أن تحصل على حقوقه وكان على القاضي أن يوجه له اليمين القانونية على انه لم يحتلس أموال الطاعن وأن هذا الأخير لم يقرضه مبلغ 50.000.00 دج ولم ينفق على أفراد عائلته أثناء الدخول المدرسي وفي المناسبات الدينية أثناء غياباته عن المنزل بسبب المهمات مما يعرض الحكم المطعون فيه للنقض.

لكن حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أنه تأسس عن صواب على أن التسريح جاء تعسفيا لعدم احترام الطاعن الإجراءات التأديبية المنصوص عليها بالمادة 2/73 من قانون 11/90 وعجزه عن إثبات الخطأ الجسيم المنسوب للعامل والمتمثل في السرقة ذلك بحكم نهائي صادر عن جهة قضائية مختصة، وعدم الرد على ما اثير بالوجه يكون قد رفضه ضمنا قاضي أول درجة لعدم جديته والنوعي بخلاف ذلك في غير محله ومنه فلا إثارة غير مؤسسة توجب الرفض.

حيث أن خاسر الدعوى يلزم بالمصاريف القضائية.

فلهذه الأسباب

قررت المحكمة العليا:

قبول الطعن بالنقض شكلا ورفضه موضوعا. وتحميل الطاعن المصاريف القضائية.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الرابع من شهر مارس سنة ألفين وتسعة من قبل المحكمة العليا- الغرفة الاجتماعية- القسم الأول المترتبة من السادة:

رئيس الغرفة رئيسا

لعموري محمد

مستشارة مقررة

لعرج منيرة

مستشارا

رحابي أحمد

وبحضور السيد: بهياني ابراهيم، المحامي العام

وبمساعدة السيد: عطاطبة معمر، أمين الضبط

قائمة المراجع

المراجع

قائمة المراجع:

المراجع العامة:

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط3 ، الجزائر، 2012.
- 2- بلحاج العربي، النظرية العامة للإلتزام في القانون المدني الجزائري، دار المطبوعات الجامعية، الجزء الأول، ط5، الجزائر، 2007.
- 3- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (الكتاب الأول مدخل إلى قانون العمل الجزائري) ، دار الخلدونية، ط1، الجزائر ، 2009.
- 4- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة) ، دار الجامعة الجديدة للنشر، بدون ط ، الاسكندرية.
- 5- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون ط، سوق أهراس.
- 6- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003.
- 7- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الإلتزام، دار إحياء التراث العربي، الجزء الأول، بيروت.
- 8- عبد السلام ذيب ،قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية ، دار القصبه للنشر ، بدون ط ، الجزائر ، 2003.

9- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف بالإسكندرية، ط1، مصر، 2003.

10- محفوظ لعشب، كتاب المبادئ العامة للقانون المدني الجزائري، دار النشر والتوزيع، ط3، الجزائر، 2006.

المراجع الخاصة:

11- د.صلاح علي علي حسن ، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل ، دار الجامعة الجديدة ، بدون ط ، الإسكندرية ، 2012.

12- طرييت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2001.

13- طرييت سعيد ، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2014.

14- فوزية عبد الستار. النظرية العامة للخطأ غير العمدي ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، 1977.

15- مغاوري محمد شهين، القرار التأديبي و ضماناته ورقابته القضائية ، دار الطباعة الجديدة، القاهرة، 1986.

16- مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل ، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع ، بدون ط ، الجزائر، 2014.

المذكرات والرسائل الجامعية:

المذكرات العامة:

1- برجال أمال، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية ، تحت عنوان (حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري)، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2008/2007.

2- بن عبدون عواد، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تحت عنوان (دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة وهران، 2010.

3- رحوي فؤاد، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، تحت عنوان (وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الموسم الجامعي 2014/2013.

4- خنيش رابح، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تحت عنوان (مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق)، فرع قانون الإدارة والمالية، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر "1"، دفعة 2012/2011.

المذكرات الخاصة:

1- بوزيداوي الحثير، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، تحت عنوان (الخطأ المهني الجسيم وأثره على علاقة العمل)، مجلس قضاء قسنطينة ، الدفعة الرابعة عشر، 2006/2003.

2- كوشيح عبد الرؤوف، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، تحت عنوان (الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل) ، مجلس قضاء قسنطينة، 2006/2003

القوانين:

- 1- الأمر رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية،
ج ر رقم 21، مؤرخة في 23/04/2008.
- 2- 11/90، المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل بالقانون رقم 29/91 المؤرخ
في 21-12-1991، ج ر 68 مؤرخة في 25-12-1991.
- 3- قانون 02/90، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية في النزاعات الجماعية في العمل
وتسويتها وممارسة حق الإضراب معدل ومتمم.
- 4- قانون 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، ج ر: عدد
06 لسنة 1990.
- 5- القانون 04/90 المؤرخ في 06/11/1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، ج ر
رقم 06 المؤرخة في 07/02/1990.
- 6- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،
المعدل والمتمم، ج ر: عدد 23، سنة 1990.
- 7- القانون رقم 29/91 المؤرخ في 21/12/1991 المعدل والمتمم للقانون 11/90 الصادر في
الجريدة الرسمية العدد 68 المؤرخة في جمادى الأولى 1412 الموافق لـ 25/12/1991

المجلات القضائية:

- 1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ، المؤرخ في :97/04/23 ، ملف : 144351، مجلة قضائية سنة 1997، عدد 01
- 2- قرار المحكمة العليا ، الغرفة الإدارية ، المؤرخ في : 2000/04/11 ، ملف رقم : 187795، مجلة قضائية سنة 2001، العدد الثاني
- 3- قرار الغرفة الاجتماعية، رقم 189921، المؤرخ في 2000/02/15.
- 4- الاجتهاد القضائي الصادر عن المحكمة العليا، رقم 96/41 المؤرخ في 1996/01/27.
- 5- قرار المحكمة العليا، 116805 الصادر بتاريخ 1994/12/20، المجلة القضائية، العدد 01، سنة 1995.
6. قرار المحكمة العليا رقم 3612 الصادر بتاريخ 1984/03/26، المجلة القضائية لسنة 1989، العدد 04.
- 7- قرار رقم 157097 المؤرخ في 1998/03/10، المجلة القضائية لسنة 1998، العدد 01،
- 8- مجلة المحكمة العليا، عدد 01، 2009.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
01	الفصل الأول: قيام المسؤولية التأديبية
02	المبحث الأول: الخطأ التأديبي كأساس لقيام المسؤولية التأديبية
02	المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي
03	الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي
04	الفرع الثاني: أنواع الخطأ التأديبي
04	أولاً: الخطأ البسيط
05	ثانياً: الخطأ الجسيم
07	المطلب الثاني: الفرق بين الخطأ التأديبي و الأخطاء الأخرى
07	الفرع الأول: الفرق بين الخطأ التأديبي والخطأ الجزائي
11	الفرع الثاني: الفرق بين الخطأ التأديبي والخطأ المدني
12	المطلب الثالث: الضرر والعلاقة السببية
13	الفرع الأول: الضرر
13	1- تعريف الضرر من الوجهة القانونية
14	2- أنواع الضرر
14	أ- الضرر المادي
14	ب- الضرر المعنوي
15	ج- شروط الضرر
16	الفرع الثاني: علاقة السببية بين الخطأ والضرر
16	المبحث الثاني: مراحل ممارسة الإجراء التأديبي
16	المطلب الأول: تكييف الخطأ المهني
17	الفرع الأول: الأخطاء المهنية المنصوص عليها بالقانون
19	الفرع الثاني: الأخطاء المهنية المنصوص عليها بالنظام الداخلي
21	المطلب الثاني: مرحلة التحقيق و المداولة
21	الفرع الأول: مرحلة التحقيق

22	الفرع الثاني: مرحلة المداولة و الاقتراح
24	المطلب الثالث: مرحلة اتخاذ القرار التأديبي
25	الفصل الثاني: الضمانات المقررة للعامل (الحماية المقررة للعامل)
25	المبحث الأول: ضمانات قبل صدور قرار التأديب
25	المطلب الأول: الضمانات القانونية
26	الفرع الأول: تحديد المشرع للأخطاء الجسيمة
28	الفرع الثاني: ضوابط ممارسة السلطة التأديبية
29	أولاً: توقيع الجزاء التأديبي من السلطة المختصة
30	ثانياً: تسبب الجزاء التأديبي
31	ثالثاً: احترام مبدأ الشرعية
32	رابعاً: عدم مخالفة السلطة التأديبية لعقد العمل
33	خامساً: عدم مخالفة السلطة التأديبية للاتفاقيات الجماعية
33	المطلب الثاني: الضمانات الإجرائية
34	الفرع الأول: الاستماع للعامل
34	1- ممثل العامل أما لجنة التأديب
35	2- تغيب العامل عن الحضور
35	أ- غياب العامل لعدم استلامه الاستدعاء
36	ب- رفض المثول من طرف العامل
36	الفرع الثاني: إمكانية العامل الاستعانة بزميل له
37	الفرع الثالث: إبلاغ العامل بقرار التأديب
38	المبحث الثاني: ضمانات ما بعد صدور قرار التأديب
38	المطلب الأول: تسوية المنازعة على مستوى الهيئة المستخدمة
39	الفرع الأول: التسوية الداخلية للنزاع
40	الفرع الثاني: دور مفتشية العمل
43	الفرع الثالث: دور نقابة العمل

44	أولاً: دور النقابة في إطار الاتفاقيات الجماعية
45	ثانياً: دور النقابة في حالة وجود نزاع
46	المطلب الثاني: تسوية النزاع على مستوى مكاتب المصالحة
47	الفرع الأول: دور مكتب المصالحة
48	الفرع الثاني: تشكيلة مكتب المصالحة واختصاصه
48	أولاً: تشكيلته
49	ثانياً: اختصاصه
50	1- الاختصاص النوعي
50	2- الاختصاص المكاني
52	الفرع الثالث: تنفيذ اتفاقية الصلح
54	المطلب الثالث: تسوية النزاع على مستوى الهيئة الجهات القضائية
54	الفرع الأول: تعريف قضاء العمل وبيان طبيعته
54	أولاً: تعريف قضاء العمل
55	ثانياً: طبيعة الجهة القضائية
55	1- طبيعة النظام القضائي الجزائري
56	2- طبيعة تشكيلة القسم الاجتماعي
57	الفرع الثاني: اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية
58	1- الاختصاص النوعي
60	2- الاختصاص الاقليمي
62	3- إجراءات التقاضي
64	الخاتمة
67	الملاحق
76	قائمة المراجع
81	الفهرس