



جامعة مولود معمري - تيزي وزو -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم القانون - نظام ل.م.د

## القيود الواردة على السلطة التأديبية المستخدم

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص  
تخصص القانون الاجتماعي

من إعداد الطالبتين :

تحت إشراف الأستاذة:

د. فتحي وردية

بلعباس نصيرة

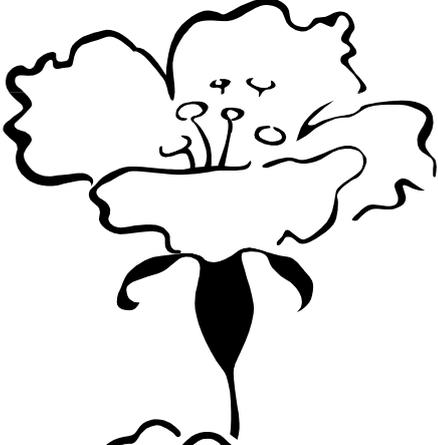
محمودي ليندة

### لجنة المناقشة:

- زيد المال صافية، أستاذة محاضرة (ب)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....رئيسا
- د. فتحي وردية، أستاذة محاضرة (أ)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....مشرفة ومقررة
- محالي مراد، أستاذ مساعد (أ)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... ممتحنا

تاريخ المناقشة :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ  
الرَّحِيمِ



# إهداء

أهدي ثمرة عملي المتواضع

إلى

روح جدتي رحمها الله في عالم الحق واسكنها فسيح جنانه

إلى

منبع العنان والعطف، رمز الحب والإخلاص والدي حفظهما الله

وأطال في عمرهما

إلى

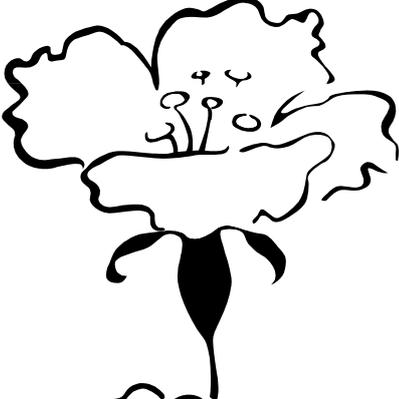
كل العائلة الكريمة إخوة وأخوات وعائلاتهم

إلى رفيق دربي شريك حياتي وعائلته الكريمة

إلى كل زميلاتي وزملائي وإلى كل من ساعدني من قريب أو

من بعيد

نصرة



## إهداء

اهدي هذا العمل المتواضع  
إلى  
الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما  
إلى  
روح جدي وجدتي الطاهرة رحمهما الله في عالم الحق  
والخلود  
إلى  
الإخوة و الأخوات، إلى شريك حياتي وعائلته الكريمة إلى  
ابن أختي الغالي وانيس حفظه الله ورعاه  
زملائي الطلبة جميع أساتذة كلية الحقوق كل من ساعدنا  
في انجاز هذا العمل

لهبة



## قائمة أهم المختصرات:

### أولاً: باللغة العربية:

- ج.ر : جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- ص : صفحة.
- ص ص : صفحة صفحة.

### ثانياً: باللغة الفرنسية:

- ANESRIF : Règlement intérieur, Agence National d'Etude et de Suivie de la Réalisation des Investissement Ferroviaire.
- Op.Cit : Ouvrage Précédemment Cité.
- O.P.U :office Public Universitaire .
- P : page .

## مقدمة:

يعتبر قانون العمل من القوانين التي تحظى باهتمام كبير على المستوى الدولي وكذا الداخلي للغاية التي يحققها لا سيما في مجال حماية حقوق العامل والأهمية العملية لهذا الفرع القانوني والذي لم يعد ينحصر في المطالب الاجتماعية والمهنية للعمال والحاجات الاقتصادية لأصحاب العمل بل امتدت لضمان حماية المصلحة العامة للمجتمع.

تأثر قانون العمل في الجزائر بالتغيرات السياسية والاقتصادية التي عرفت منذ الإستقلال، الأمر الذي جعله يعرف تطورات عبر مختلف المراحل التاريخية التي مرت بها علاقات العمل في الجزائر بداية بمرحلة القانون الأساسي العام للوظائف العمومي (1966-1971)، إذ عرفت هذه المرحلة غياب نصوص قانونية أو تنظيمية تنظم علاقات العمل باستثناء قانون الوظائف العمومي الذي صدرفي جوان 1966<sup>(1)</sup>، إضافة إلى بعض النصوص التطبيقية له، وبعدها مرحلة التسيير الإشتراكي للمؤسسات (1971-1978)، إذ صدر الأمر رقم 71-74<sup>(2)</sup>، الذي يتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات والذي يعتبر أولى القوانين في مجال العمل خاصة فيما يتعلق بتحديد مفهوم العامل، وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والإلتزامات إلا أنه لم تكن الغاية منه هو إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل بل الهدف منه إقامة وتكريس نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الإقتصادية فلم يحدث بذلك أي تنظيم تقني لعلاقات العمل سواء الفردية أو الجماعية.

لذلك تعتبر سنة 1975 سنة إنطلاق في سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم الدقيق للتنظيم، إذ صدر فيها القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات

1-أمر رقم 66-133، مؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، صادر بتاريخ 08 جوان 1966، (ملغى).

2-أمر رقم 71-74، مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101، صادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971، (ملغى).

العمل في القطاع الخاص<sup>(1)</sup>، بالإضافة إلى مجموعة من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بالعدالة في العمل<sup>(2)</sup>، والمدة القانونية له وتحديد إختصاص مفتشية العمل، فهذه النصوص كلها وضعت من أجل تنظيم علاقات العمل.

جاءت بعدها مرحلة جديدة أين صدر القانون الأساسي العام للعامل<sup>(3)</sup>، الذي سعى إلى وضع الأسس والقواعد العامة التي يقوم عليها عالم الشغل ووحده النظام القانوني المطبق على كافة علاقات العمل مهما كان القطاع ومهما كانت صفة العامل، وبعدها مرحلة إستقلالية المؤسسات وذلك بصدر قانون رقم 88-01<sup>(4)</sup>، الذي يعتبر أول منعرج للنظام الإقتصادي الجزائري من النظام الإشتراكي إلى النظام الليبرالي، إذ يقتصر دوره في إعادة النظر في جميع القوانين الصادرة وفقا للتوجه السابق واستحداث قوانين أخرى تساهل النظرة الجديدة لاقتصاد البلاد وهو ما حدث فعلا بموجب قوانين سنة 1990 وبصفة خاصة القانون رقم 90-11<sup>(5)</sup>، الذي أضفى الطابع التعاقدى على علاقة العمل وهو ما يبرز أهم خصائص قانون العمل ألا وهي الواقعية.

وهكذا إنسحبت الدولة كطرف منظم لعلاقات العمل إلى طرف مراقب لها تاركة بذلك المجال واسعا للمستخدم في إدارة المؤسسة باعتباره المسير الرئيسي لها والمسؤول

- 1- أمر رقم 75-31، مؤرخ في 27 أفريل 1975، يتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39 صادر بتاريخ 16 ماي 1975، (ملغى).
- 2- أمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أفريل 1975، يتضمن العدالة في العمل، ج ر عدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975، (ملغى).
- 3- قانون رقم 78-12، مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، صادر في 08 أوت 1978 (ملغى).
- 4- قانون رقم 88-01، مؤرخ في 12 جاني 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر عدد 2، صادر بتاريخ 13 جانفي 1988.
- 5- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر في 23 أفريل 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر في 25 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي رقم 94-03، مؤرخ في 11 أفريل 1990، ج ر عدد 43، صادر بتاريخ 10 جويلية 1996، والأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر عدد 3، صادر في 12 جانفي 1997.

عن تحقيق النجاعة الإقتصادية، كونه صاحب وسائل الإنتاج مما إستوجب توسيع سلطاته وصلاحياته وترقية نشاطه بأكثر مرونة ممكنة، لذا أصبح للمستخدم سلطات تشبه إلى حد ما السلطة الإدارية في الإشراف على إدارة العمل والسلطة التشريعية في وضع تعليمات العمل والسلطة الإنضباطية في فرض العقوبات على العامل.

منحت هذه السلطات والصلاحيات للمستخدم من طرف المشرع بهدف ضمان حسن تسيير المؤسسة وتحقيق أهدافها، فحوت له سلطة الإدارة والتنظيم غير أنه قد تفقد هاتين السلطتين محتواهما إذا لم تقترن بسلطة التأديب التي تعد من السلطات الهامة والخطيرة التي يملكها المستخدم في مواجهة تصرفات العامل الخاطئة أثناء أداء عمله، فيسلط عقوبات تأديبية تختلف حسب إختلاف خطأ العامل الذي يتسبب في خرق نظام المؤسسة وله الحق في اتخاذ الإجراءات التأديبية حسب ما هو مقرر في القانون والنظام الداخلي.

ونتيجة لعدم التكافئ الفعلي بين صاحب العمل الذي يملك وسائل الإنتاج وسلطة التوجيه والتسيير، وعامل لا يملك إلا قوت عمله.

فقد أوجب المشرع ضرورة توفير العديد من الضمانات القانونية والتنظيمية التي تكفل إستمرار العامل في وظيفته، وتحد من الإستعمال المفرط لحق تسريح العمال تأديبيا المنصوص عليه ضمن الفقرة الخامسة من المادة 66 من القانون رقم 90-11 تحت عنوان العزل، والتي تمثل في جوهرها مجموعة من الآليات القانونية والتنظيمية والإتفاقية التي تعمل على تدعيم مركز العامل من خلال تثبيته وتحقيق أمنه واستقراره الوظيفي ومن خلال مراقبة ممارسة صاحب العمل لحقه في إنهاء علاقة العمل غير محددة المدة بإرادته المنفردة.

هذه الضمانات تتعارض مع مصالح أخرى لا تقل عنها أهمية وتتمثل في أهداف العناية بالمؤسسات المستخدمة التي تنشأ مناصب الشغل واستقرارها وضرورة تجنب هروب رؤوس الأموال، وتوفير فرص الإستثمار من جهة<sup>(1)</sup>، ومن جهة أخرى تخفيض

1 - آسيا حنافي، الضمانات الممنوحة للإستثمارات الأجنبية في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، الجزائر، 2008، ص82.

التكاليف الإجتماعية التي تتحملها المؤسسة وذلك بالتخفيض من الحقوق والمنافع التي تقرها أحكام الحماية لصالح العمال، وتمكين أصحاب العمل من سلطة واسعة للتحكم في اليد العاملة من حيث التوظيف والتسريح لتجد الدولة نفسها بين تيارين متعارضين يفرضان عليها أمرين حتميين وهما حماية الفئة الأضعف، فئة العمال الأجراء عن طريق إقرار قواعد نسبية صارمة تحمي إستقرار مناصب الشغل هذا من جهة، ومن جهة أخرى التأكيد على الطابع التعاقدى في تنظيم وتسيير الهيئة المستخدمة، الذي لا يتعارض مع إمكانية اللجوء إلى تسريح العمال - إذا اقتضى الأمر ذلك - بقواعد أكثر مرونة تركز سلطة المستخدم في تنظيم وتسيير مؤسسته بهدف الحصول على رفع الإنتاج والقدرة على اتخاذ التدابير التي يعتبرها أصحاب العمل ضرورية من أجل التحكم في شراسة الإقتصاد الحر.

من هنا نطرح الإشكالية التالية: ما مدى فعالية القيود الضابطة للسلطة التأديبية للمستخدم؟ وللإجابة على هذه الإشكالية سيتم التطرق إلى تحديد القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم (الفصل الأول)، وضمانات فعالية هذه القيود (الفصل الثاني).

## الفصل الأول

## تحديد القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم

يتمتع المستخدم بسلطات واسعة تمثلت في سلطة الإدارة والتنظيم والتسيير والإشراف وكذلك إصدار الأوامر والتعليمات في المؤسسة، كما منح له المشرع سلطة توقيع الجزاء التأديبي على العامل المخالف لالتزاماته القانونية وكذا التنظيمية من أجل تنظيم العمل داخل المؤسسة وحسن سيره.

وتعتبر السلطة التأديبية ضرورية ومهمة في أية مؤسسة كانت، إذ تسعى إلى المحافظة على النظام العام داخل المؤسسة، فهي ضرورية بالنسبة للمستخدم والعمال على حد سواء، من خلال فرض الاحترام والانضباط داخل المؤسسة، كما تضمن الحريات الأساسية للعمال من احترام وكرامة وعدم التعرض لهم أثناء العمل من طرف زملائهم في العمل.

حيث أنه عند حدوث أي تعسف في استعمال هذه السلطة اتجاه العمال فإن فرض قدر من التوازن بين ما يتمتع به المستخدم من سلطات واسعة في مجال تأديب العمال من جهة، وبين ما يقتضيه مركز العامل من حماية تكفل له ضمان حقوقه من جهة أخرى تجعل وضع الضوابط الخاصة في مجال التأديب ضرورة بالغة الأهمية .

فلم يجعل المشرع الجزائري السلطة التأديبية المخولة للمستخدم مطلقة بل وضع لها قيودا وذلك بغية تنظيم علاقات العمل الفردية، وفقا لقانون 90-11<sup>(1)</sup>، المتضمن لعلاقة العمل المعدل والمتمم ليحمي العامل من تعسف المستخدم في استعماله لسلطته التأديبية وذلك من خلال وضعه مجموعة من القيود التي تعتبر كضمانة للعامل الطرف الضعيف في العلاقة، أي أن هذه السلطة لا تمارس بصفة مطلقة بل في حدود قانونية وهي على نوعين قيود موضوعية (المبحث الأول) وقيود إجرائية (المبحث الثاني).

1- قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

## المبحث الأول

### القيود الموضوعية الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم

تسمح السلطة التأديبية المخولة للمستخدم بالحفاظ على النظام العام وعلى النظام الداخلي للمؤسسة، تفاديا لحدوث أي تجاوز يؤثر سلبا على حسن سيرها، كذلك فإن هذه السلطة تضمن الحريات الأساسية للعمال، لذلك فهي ضرورية في أية مؤسسة كانت سواء بالنسبة للمستخدم أو العمال على حد سواء .

غير أن خطورة هذه السلطة المخولة لصاحب العمل وإمكانية تعسفه في استعمالها، حملت المشرع إلى إحاطتها بقيود من شأنها أن تضمن الحماية للعمال وتحقق التوازن في علاقة العمل، ومن هذه القيود تلك القيود الموضوعية الواردة على صاحب العمل.

نظرا لأهمية هذه السلطة والغاية من تقرير هذه القيود سيتم التطرق ابتداء لمضمون هذه السلطة (المطلب الأول)، ليتم التركيز على تحديد هذه القيود الموضوعية الواردة عليها (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### تحديد مضمون السلطة التأديبية للمستخدم

منح المشرع للمستخدم سلطة توقيع جزاءات تأديبية على العمال الذين يخالفون الالتزامات القانونية وكذا التنظيمية الواردة على عاتقهم والمرتكبين للأخطاء المهنية، كذا تلك الواردة في النظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية، فيتمتع المستخدم بصلاحيات وإصدار قرارات تجسد هذه السلطة التي يمارسها بغية احترام أوامره الرامية إلى ضمان السير الحسن للمؤسسة وتحقيق الأهداف المسطرة، ولأهمية وكذا خطورة هذه السلطة سيتم التعريف بالسلطة التأديبية (الفرع الأول)، ثم المصادر التي تستمد منها هذه الأخيرة (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

## تعريف السلطة التأديبية

تعتبر السلطة التأديبية من أخطر السلطات التي يتمتع بها المستخدم، تجعله يتصف بصفتين وهما صفة الخصم لكونه المتضرر الأول جراء مخالفته للقواعد القانونية والتنظيمية الضامنة للسير الحسن والانضباط داخل المؤسسة، وصفة الحكم لكون المستخدم المسئول الأول على توقيع الجزاءات التأديبية<sup>(1)</sup>، وذلك على العامل المرتكب للخطأ المهني بمناسبة أداء عمله<sup>(2)</sup>.

وتعتبر كذلك من الصلاحيات التي تجعل المستخدم يحقق الغاية الذي أنشأت من أجله المؤسسة، وذلك عن طريق إصدار التعليمات<sup>(3)</sup>، فهي السلطة التي تسمح للصاحب العمل بإلزام العامل باحترام النظام الداخلي للمؤسسة. ولممارسته هذه المهمة حولت له السلطة التأديبية<sup>(4)</sup>، حيث بإمكانية المستخدم اتخاذه لكافة التدابير وتوقيع الجزاءات والعقوبات على العامل الذي ارتكب الخطأ أثناء أدائه لعمله أو بمناسبة أو بمخالفة أوامر وتوجيهات المستخدم<sup>(5)</sup>.

لم تنشأ هذه السلطة بنصوص تشريعية في أقدم أنظمة العمل، بل بواسطة القضاء وتعود أول حادثة في ذلك قضية معمل الزرابي بابيوسون (Abusson) حيث قام مالكوه السادة باري بالصاق على عتبة المعمل نظام داخلي، يمنع العمال من لباس الأحذية ذات الكعب العالي وإلا تعرضوا إلى غرامة تقدر ب 10 فرنكات. وحين قدمت العاملة جويلار للعمل بحذاء ذو كعب تم خصم 10 فرنكات من أجرها أي ما يمثل نصف أجرتها

- 
- 1- طريبت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 2.
  - 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في القانون الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 197.
  - 3- زوبية عزالدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بومرداس، 2001، ص 25.
  - 4- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 93.
  - 5- أحمية سليمان، مرجع نفسه، ص 197.

الشهرية. وفي تاريخ 10 ماي 1864 اصدر مجلس المتساوي الأعضاء لايبسون قرار يعترف بحق تحديد شروط العمل وذلك بواسطة النظام الداخلي وفرض أحكام تأديبية على المخالفون له. فالمجلس اعتبر الغرامة مبالغ فيها، ولكون السادة باري لم يعرضوا ذلك على المجلس مسبقا تم خفض الغرامة إلى خمسين سنتما، وهذا ما أدى بالقضاء الفرنسي للاعتراف للمستخدم بسلطة التأديب<sup>(1)</sup>.

فلا ضمان عدم تعسف المستخدم في ممارسته لسلطة التأديبية وضعت عدة أنظمة في هذا المجال<sup>(2)</sup>، حيث تعتمد مختلف التشريعات على اتجاهين في تحديد شكل النظم التأديبية فنجد الاتجاه الأول يتمثل في وضع قانون تأديبي يتم ذلك بواسطة نصوص قانونية وتنظيمية، حيث تحدد مضمون الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية، وكذلك نوع الإجراءات التي يجب إتباعها عند ارتكاب العامل لأخطاء تأديبية<sup>(3)</sup>، أما الاتجاه الثاني فيتمثل في وضع نظام تأديبي يوضع في النظام الذي يشترك فيه العمال والمستخدمين يبرز هذا الاتجاه الفوارق التي يتميز بها كل قطاع عمل، وتوفير أكبر قدر من الضمانات للعمل وذلك بمشاركة ممثلي العمال في وضع النظام التأديبي<sup>(4)</sup>. وبهذا الصدد عرف القانون الجزائري عدة مراحل لها علاقة بالتطورات والتحويلات الاقتصادية في الجزائر، ففي النظام الاشتراكي كان المشرع هو الذي يحدد الأخطاء والعقوبات التأديبية، أما في ظل النظام الليبرالي أصبح للمستخدم إمكانية تحديد الأخطاء والجزاء التأديبية<sup>(5)</sup>.

1- طريبت سعيد، التسريح في تشريع العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1997-1998، ص30.

2- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، دار ربحانة، الجزائر، 2003، ص90.

3 - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص184.

4 - هدفي بشير، المرجع نفسه، ص90 .

5- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003، ص421.

## الفرع الثاني

## مصادر السلطة التأديبية

تعتبر السلطة التأديبية من الصلاحيات المخولة قانوناً للمستخدم وتتعدد مصادرها وذلك باختلاف آراء الفقهاء وتنوع النظريات الفقهية، فمنهم من يرجعها إلى القانون كمصدر للسلطة التأديبية رغم غياب النصوص التي تحدد السلطة التأديبية بصفة دقيقة (أولاً) والعقد (ثانياً) أو إلى النظام الداخلي (ثالثاً) وهناك من جعل حق الإشراف والإدارة التي يتمتع بها المستخدم كمصدر للسلطة التأديبية للمستخدم (رابعاً).

## أولاً- القانون كمصدر لسلطة التأديبية:

تتعدم النصوص القانونية التي تتناول سلطات المستخدم إلا أنه يمكن استخلاص صلاحيات هذا الأخير من خلال نصوص تحد واجبات والتزامات العامل تجاه المستخدم<sup>(1)</sup>.

كذلك منها ما ورد في القانون التجاري وتحديداً في النصوص الخاصة بالشركات، كشركة المساهمة التي يتولاها مجلس إدارة يتألف من أعضاء يعتبرون شركاء بالأسهم، حيث يتمتع رئيس المجلس بكافة السلطات والصلاحيات في الإدارة والسير وصولاً إلى سلطة التأديب، إذ يجوز له توقيع عقوبات تأديبية وتوقيع جزاءات على العامل المرتكب للخطأ المهني، وذلك مع مراعاة الإجراءات التأديبية<sup>(2)</sup>.

غير أنه لا يمكن لشركة التضامن في إصدار قرار تأديبي من شريك ضد شريك آخر وذلك لتساوي مركزه مع بقية الشركاء الآخرين رغم أنه يعتبر شريك بعمل يقدمه للشركة.

لكن ذلك لا يعني بالضرورة أن صاحب العمل يتمتع بسلطة مطلقة في تأديب العمال ذلك أن المشرع وضع قيوداً لها حتى لا يتم استعمالها في كل ما يخالف نظام

1- المادة 7 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

2- زوية عزالدين، مرجع سابق، ص 28 .

العمل، وأي تسريح للعامل أو جزء آخر خارج القواعد التنظيمية للسلطة التأديبية لصاحب العمل يعتبر غير مشروع وتعسفي<sup>(1)</sup>.

### ثانيا - العقد كمصدر للسلطة التأديبية:

يعتبر عقد العمل تعهدا واتفاق كتابيا أو شفويا بين العامل والمستخدم تنشأ بموجبه علاقة العمل ويلتزم به العامل ويكون تحت إشراف وإدارة صاحب العمل لمدة غير محددة أو محددة قابلة لتحديد مقابل اجر معين متفق عليه.

وهو كذلك عقد يربط بين العامل وصاحب العمل وتنشأ بموجبه علاقة العمل فهو الوسيلة المعتمدة لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، فبموجب عقد العمل تنتج التبعية القانونية التي تجعل العامل تابعا للمستخدم ويكون ملزما بتنفيذ أوامره و تطبيق تعليماته، حيث أن مصدر السلطة التأديبية هو عقد العمل الذي يعطي صلاحيات للمستخدم إذ بموجبه يقع الجزاء التأديبي بمجرد مخالفة العامل لالتزاماته. ويفرض عقد العمل على العامل تطبيق كل أوامر المستخدم كتابية كانت أو شفوية، أي بعد إبرام العقد يصبح خاضعا لسلطة المستخدم لكونه تابعا له<sup>(2)</sup>، فهو ملزم بكل ما ورد في النظام الداخلي والمنشورات، كما اقر المشرع الفرنسي على انه الوسيلة العادية العامة لعلاقة العمل وفقا المادة 5-1221 L من قانون العمل الفرنسي<sup>(3)</sup>.

### ثالثا - النظام الداخلي كمصدر للسلطة التأديبية:

يستند أصحاب هذه النظرية موقفهم إلى النظام الداخلي لكونه مجموعة من النصوص القانونية التي تهدف إلى تحقيق الانضباط داخل المؤسسة، وهو بمثابة قانون

1- سايج موسى، الطرد التعسفي والضمانات الممنوحة للعامل في ظل القوانين الجديدة، مذكرة لنيل إجازة تخرج المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005-2006، ص09.

2- تنص المادة 8 من القانون رقم 90-11 على انه: « تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.

وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل».

3 - Code de Travail, version consolidée du code au 12 juillet 2013, Edition de 14 juillet, www.legifrance.gouv.fr

المجتمع المصغر الذي يضمن السير الحسن للعمل<sup>(1)</sup>، حيث يحدد الأسس القانونية والقواعد التنظيمية التي يقوم عليها العامل داخل المؤسسة، كذلك القواعد الضرورية لنشوء علاقة العمل كما يحدد الأخطاء التأديبية والعقوبات المحددة لها<sup>(2)</sup>.

لهذا يكون النظام الداخلي مصدر من مصادر الاختصاص في تحديد درجة الأخطاء المهنية والعقوبات المناسبة لها.

يوضع النظام الداخلي من طرف المستخدم على شكل مواد متسلسلة يحترمها العامل ويلتزم بتطبيقها<sup>(3)</sup>، ونظرا لما له من أهمية بارزة في كل ما يتعلق بالتأديب ويترتب التسريح الناتج لعدم احترامه أو خرق إجراءاته اعتبار التسريح تعسفيا، لهذا اخضع المشرع وضع النظام الداخلي للمؤسسة من طرف صاحب العمل حتى يكون أي استعمال لسلطته في المجال التأديبي مطابقا للنصوص القانونية والقواعد المتعلقة بالتأديب<sup>(4)</sup>.

ومن الفقهاء الذين اخذوا بهذه النظرية الفقه الفرنسي كامرلان وآخرون كالفقيه محمود جمال الدين زكي، وتجدر الإشارة إلى أنه عند مقارنة عقد العمل مع النظام الداخلي للمؤسسة تكون حماية العامل أكثر فعالية في عقد العمل الذي يعتبر الصياغة القانونية لقانون العمل من النظام الداخلي الذي يعده المستخدم والذي يراعي مصلحة المؤسسة أكثر من مصلحة العمال<sup>(5)</sup>.

1 - طريبت سعيد، مرجع سابق، ص 43.

2 - المادة 77 قانون رقم 90-11 التي تنص على انه «النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية و الأمن والانضباط يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ».

3 - حسان نادية، "النظام الداخلي في قانون علاقة العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تبزي وزو، 2008، ص 34.

4 - بن عيش نجود، دراسة المادة 73 من قانون العمل على ضوء قرارات المحكمة العليا، مذكرة لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005، ص 11.

5 - طريبت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة، الجزائر، 2013، ص ص 68-69.

## رابعاً - الإدارة والإشراف كمصدر للسلطة التأديبية:

يعتبر فريق هذه النظرية أن الحق الذي يخوله العقد لصاحب العمل المتمثل في الإدارة والإشراف هو الذي يجعله رئيساً للمؤسسة من الناحية القانونية، ومن اختصاصاته توقيع الجزاء التأديبي في حالة حدوث خطأ تأديبي وذلك لكون العامل تابع لصاحب العمل عن طريق رابطة التبعية التي تتولد عن عقد العمل أين يكون العامل مجبر وملزم بالخضوع لإدارة وإشراف صاحب العمل، حيث يجيز هذا الحق الذي يتمتع به صاحب العمل صلاحية وضع النظام الداخلي وكذلك حق تعيين العامل أو نقله وحتى الحق في فصله وتسريحه تأديبياً<sup>(1)</sup>، وذلك من أجل تحقيق الأمن والنظام وحسن سير المؤسسة والوصول إلى فعالية في تنفيذ أوامر وتوجيهات صاحب العمل<sup>(2)</sup>.

لهذا يجب الإشارة إلى أن أساس سلطة توقيع العقوبة التأديبية هو المسؤولية المشتركة بين صاحب العمل والعامل والجهة الإدارية والقضائية التي تقوم بالمراقبة، حيث يلتزم كل الأطراف باحترام وتحمل المسؤولية.

أما موقف المشرع الجزائري في الأخذ بهذه النظريات كأساس السلطة التأديبية يظهر من خلال الأخذ بفكرة الخطأ الجسيم بتوفر السبب الحقيقي والجدي أي أنه بإمكانية المستخدم تسريح العامل تأديبياً بتوفر الخطأ ويستند في ذلك على مصلحة المؤسسة، لكن حقه في ممارسة السلطة التأديبية غير مطلق بل مقيد وذلك تقادياً للتسريح التعسفي وحماية للعامل الذي يعتبر الطرف الضعيف.

وبهذا تعتبر مسؤولية توقيع الجزاء على العامل المرتكب للخطأ مسؤولية مشتركة بين العامل المخطئ والمستخدم المتخذ للعقوبة التأديبية وكذلك الدولة من خلال رقابتها

1 - هدي بشير، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2007-2008، ص 114.

2- أحمية سليمان، مرجع سابق. ص 198.

الإدارية والقضائية وعلى هذه الأطراف احترام وممارسة ما عليهم من مسؤولية من خلال نظام تأديبي ألا وهو النظام الداخلي<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني

### الخطأ التأديبي كقيد موضوعي السلطة التأديبية

يعتبر الخطأ التأديبي ذلك الإخلال بالواجبات اللازمة لحسن سير المؤسسة واستمرار النشاط والعمل فيها، وكذلك الامتناع عن كل ما يلحق ضرر بها وعرققتها في تحقيق الغاية المرجوة التي تعمل من أجلها، والخروج من المبادئ التي كرسها المشرع.

ويعد وجوب ارتكاب الخطأ التأديبي القيد الموضوعي الأساسي الذي يحكم السلطة التأديبية للمستخدم لذلك سيتم التطرق إلى كل من تعريف الخطأ التأديبي (الفرع الأول)، وكذا إلى أنواعه (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### تعريف الخطأ التأديبي

تختلف التعريفات حول الخطأ التأديبي نظرا لعدم النص عليه في قانون العمل الجزائري قانون رقم 90-11 وكذا لتعدد الالتزامات الموضوعية على عاتق العامل<sup>(2)</sup>، غير أن يمكن تعريفه فقها على أنه «كل مخالفة للعامل في الالتزام المهني المشروع»<sup>(3)</sup>، فهو «يشكل الأفعال الناتجة عن إهمال وعن قصد والتي تلحق أضرار

1- اوانش رزيقة، طبيى نادية، سلطات المستخدم، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص القانون الاجتماعي، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص72.

2 - بخدة مهدي، القانون الجنائي للعمل، دار الأمل، الجزائر، 2014، ص74.

3- نيب عبد السلام، مرجع سابق، 2003 ص 42.

بالمؤسسة أو العمال وتكون خرقاً لالتزامات العامل المهنية»<sup>(1)</sup>. كما يعتبر أي إخلال بالالتزامات القانونية التي يتضمنها التشريع أو النظام الداخلي أو عقد العمل<sup>(2)</sup>.

وقد عبر عنه المشرع الفرنسي بأنه «كل فعل يترتب عنه عقوبة تأديبية قد تصل إلى حد التسريح»<sup>(3)</sup> كما عرفه كذلك على أنه «كل فعل يؤديه العامل مخالفاً لنصوص الواردة في التشريع والمواد التي يحتويها النظام الداخلي، وكل مخالفة لتطبيق الأوامر والالتزامات المتفق عليها أثناء إبرام عقد العمل»<sup>(4)</sup>، أما المشرع المصري فعرفه على أنه «انحراف في سلوك العامل عن السلوك العادي وتصرفه يؤدي إلى نتيجة سلبية قد يصل جزائه إلى حد التسريح»<sup>(5)</sup>.

## الفرع الثاني

### أنواع الخطأ التأديبي

ينشأ الخطأ التأديبي بمجرد إخلال العامل لالتزاماته بالقيام بالواجبات التي يتطلبها استمرار واستقرار العمل في المؤسسة والامتثال عن كل تصرف من شأنه أن يلحق ضرراً بالمؤسسة.

وعليه فالخطأ التأديبي لا يقتصر فقط على الإخلال بما يقرره القانون أو العقد من قواعد وأحكام، وإنما يتسع نطاقه ليشمل كل فعل ينتج عنه ضرر بنظام المؤسسة، كما أنه لا يمكن وصف صور الخطأ التأديبي في القانون أوفى العقد، لأنه لا يمكن حصرها

1- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2005، ص ص 12-13 .

2- تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة لنيل إجازة مدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008، ص 01 .

3-SCHIEDER Marie Paul, Le Meilleur du DCG3 droit social, Sup Foucher ,2009, P98.

4- Articl 50 du règlement intérieur, ANSRIF.P 15. (Document non publier).

5- عبد الستار فوزية، نشره خاصة للخطأ العمدي (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977، ص 44 .

نظرا لارتباط الخطأ بنوعية وخصوصية نشاط المؤسسة المستخدمة من مؤسسة إلى أخرى.

فتختلف الأخطاء التأديبية من حيث درجة العقوبة فالأخطاء البسيطة تحدد في النظام الداخلي وتختلف من مؤسسة لأخرى، بينما الأخطاء الجسيمة فتناولتها على سبيل الحصر المادة 73 من قانون علاقات العمل 11، لذا سيتم التمييز بينها بالتطرق للأخطاء البسيطة (أولا) ثم الأخطاء الجسيمة (ثانيا).

### أولا - الأخطاء البسيطة:

تقابل الأخطاء التأديبية عقوبات تأديبية تتناسب مع درجة خطورتها تتراوح من الدرجة الأولى إلى الدرجة الثانية، ولم يحدد المشرع الجزائي الأخطاء المهنية البسيطة والعقوبات التأديبية التي يمكن لصاحب العمل توقيعها على العامل المرتكب لها بل حدد فقط العقوبة التأديبية التي توقع على العامل في حالة ارتكابه لخطأ جسيم والمتمثلة في التسريح.

يعود تحديد الأخطاء البسيطة لصاحب العمل و ذلك بموجب النظام الداخلي للمؤسسة، وكذا العقوبات المقررة لها و هذا تطبيقا لأحكام المادة 77 من القانون 90-11 التي تنص على انه «النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

ويحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ».

تمثل الأخطاء البسيطة أخطاء الدرجة الأولى والدرجة الثانية والتي لا تؤدي إلى التسريح<sup>(1)</sup>، بل ينتج عن هذه الأخطاء عقوبات ردية غير التي تتسبب في فصل العامل عن منصبه<sup>(2)</sup>، ومن هذه الأخطاء ما ورد في النظام الداخلي لبعض المؤسسات، فيمكن

1- المادة 77 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

2- بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 199.

ذكر كمثال النظام الداخلي للشركة الوطنية للتبغ والكبريت الذي جاء موافقا للمادة 77 من القانون رقم 90-11، حيث انه يطبق النظام الداخلي على عمال المؤسسة سواء كانوا متربصين وممتهنين وحتى لو كانوا أجانبا، كما يسير كذلك المستخدمون طبقا للاتفاقات الجماعية للمؤسسة. والنظام الداخلي لهذه المؤسسة يسعى إلى حماية المؤسسة وضمان حسن سيرها كذلك تحسين الإنتاجية، وأيضا ضمان حماية العامل<sup>(1)</sup>.

وأیضا ما ورد في النظام الداخلي للصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الجراء، حيث تم تعريف الخطأ المهني في النظام الداخلي لهذه المؤسسة حسب المادة 71 منه « يعتبر الخطأ المهني إخلال العامل بواجباته المهنية وبصفة عامة كل اختراق للأحكام التشريعية والتنظيمية المرتبطة بعلاقات العمل يؤدي بصاحبه إلى عقوبة تأديبية»<sup>(2)</sup>. وارتكاب الخطأ المهني يؤدي إلى تطبيق إجراءات وردت في النظام الداخلي للمؤسسة ولقد قسمت الأخطاء المهنية إلى ثلاث درجات، فهناك أخطاء مهنية من الدرجة الأولى مذكورة في المادة 75 من النظام الداخلي للمؤسسة منها:

- رفض إثبات الحضور بالتوقيع أو تسجيل التأخيرات المتكررة والغير متكررة.
- الغيابات الغير عادية والغير مبررة.
- الخروج أثناء وقت العمل .

أما بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثانية نذكر منها:

- العود من ارتكاب الخطأ من الدرجة الأولى خلال نفس السنة والمؤدي إلى توقيف عن العمل لمدة 3 ايام .
- الغش في إثبات الحضور .
- إلحاق الضرر بآمن العمال.

1- القانون الداخلي لشركة الوطنية لتبغ والكبريت، مأخوذ عن سعيد طربيت ، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة ، الجزائر، 2013، ص40.

2- المادة 71 من النظام الداخلي للصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الجراء، الجزائر، 1996، وثيقة غير منشورة، ص19.

أما الأخطاء من الدرجة الثالثة منها:

- العود في ارتكاب الخطأ من الدرجة الثانية في نفس السنة والمؤدي إلى التوقيف لمدة 8 أيام.
- رفض الممارسة العادية لوظائفه
- السرقة، الغش، التحويل ... (1).

أما الأخطاء من الدرجة الثالثة والمؤدية للتسريح دون إخطار مسبق وتعويض هي ذاتها تلك الأخطاء المذكورة في المادة 73 من القانون 90-11. وقد كان للمشرع الفرنسي نفس الموقف تقريبا من خلال توزيع هذه الأخطاء حيث وزعها على أخطاء من الدرجة الأولى وأخطاء من الدرجة الثانية وهي تتضمن الأخطاء الحقيقية التي يرتكبها العامل والتي تنجر عنها عقوبة تأديبية (2)، ومن غير الممكن أن تصل هذه العقوبة إلى حد التسريح وإلا اعتبر صاحب العمل مخالفا للإجراءات القانونية وتتركز هذه العقوبة التأديبية على إنذار العامل كتابيا أو توبيخه في حالة ارتكاب للخطأ مرة ثانية أو إخلائه لمنصبه لمدة لا تتجاوز شهر كحد أقصى دون تعويض عن هذا الإخلال أما الأخطاء من الدرجة الثالثة وهي التي تتضمن الأخطاء الجسيمة والثقيلة والتي تهدف إلى إلحاق الضرر بالمؤسسة والإساءة لسمعتها مما قد يؤدي وجوبا إلى انتهاء علاقة العمل وحدث التسريح (3).

### ثانيا - الأخطاء الجسيمة:

تتمثل الأخطاء الجسيمة في تلك الأخطاء المصنفة في خانة الأخطاء من الدرجة الثالثة وهي تشمل التصرفات التي يقوم بها العامل وتلحق أضرار بمصلحة المؤسسة ، كما تعتبر كل تصرف مخالف لالتزامات المهنية والقانونية وتلك الواردة في عقد العمل

1 - المواد 75-76 من النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ص19-20.  
2 - GRANDGUILLOT Dominique, Droit social et droit de protection social, 12 Edition Gualino, Paris, 2010-2011, p87  
3- Avoir les article 56 .57 du règlement intérieure ANESRIF, op.cit, p 18. (document non publier).

والنظام الداخلي للمؤسسة، والتي تؤدي الى تسريح العامل لخطورتها ومحافظة على النظام والانضباط داخل المؤسسة<sup>1</sup>. فهي وردت في المادة 73 من القانون 90-11 وجاءت حسب الحضر، وتختلف تعاريف الخطأ الجسيم باختلاف مصادرها التشريعية كانت أم فقهية على انه كل انحراف في السلوك من طرف العامل فيصبح غير عادي تمام ويلحق خسائر بالمؤسسة<sup>(2)</sup>.

**1. التعريف الشريعي:** لم يعطي المشرع الجزائري تعريف للخطأ الجسيم رغم تبنيه لفكرة الخطأ الجسيم كسبب لإنهاء علاقة العمل ولكنه تم الإشارة لبعض خصائصها وذلك بموجب الأمر رقم 75-31 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص حيث ورد في المادة 33 منه « في حالة ارتكاب الخطأ الخطير المشار إليه في المادة السابقة من العامل أو أصحاب العمل بمناسبة التزاماتها أو مخالفة للقانون العام بشكل لا يمكن الإبقاء على علاقة العمل يمكن إنهاء العقد من الطرف المتضرر»<sup>(3)</sup>. وحسب القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في مادته 73 قد حدد المشرع أنواع الخطأ الجسيم المؤدية إلى التسريح التأديبي، اذ ذكرت فقط هذه الحالات دون تحديد تعريف له.

**2. التعريف الفقهي:** تعددت التعاريف الفقهية للخطأ الجسيم منها تعريف الأستاذ أحمية سليمان الذي يرى بأنه « ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرار بمصالح رب العمل أو ممتلكاته أو يخالف به إحدى الالتزامات المهنية أو يلحق به خسائر وأضرار إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرون مما يجعل العامل في العمل غير مقبول إما لخطورته أو بسبب المحافظة على النظام العام والاستقرار في أماكن العمل»<sup>(4)</sup>. أما التعريف الذي جاء به الأستاذ ذيب عبد السلام انه «مخالفة العامل للالتزام مهني شرعي

1 - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 14.

2 - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 200.

3 - المادة 33 من القانون رقم 75-31، مرجع سابق.

4 - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 359-357.

ولذلك يتعين لإثبات أي خطأ إثبات الالتزام المرتبط به وطابعه المهني وشرعيته». (1) وقد عرفه أيضا الفقهاء علي انه «جزاء مادي وأدبي صادر عن السلطة التأديبية المختصة وإزالة ولاية الوظيفة اثر حدوث أخطاء تأديبية وإزالة جميع المزايا المهنية التي يتمتع بها العامل، فالاستفادة من المرتب الشهري، مكافئة، الإعانة، ويجعل هذا الجزاء حالة العامل مثل التي كان عليها قبل بداية علاقة العمل». وهو كذلك العقوبة المهنية التي تصيب العامل فتزول علاقة تبعيته للمستخدم بموجب فسخ عقد العمل المؤدي إلي انتهاء علاقة العمل (2) .

يمكن استخلاص من التعريفين السابقين أن الخطأ المهني الجسيم ذلك الفعل الذي يقوم به العامل أثناء تأديته للمهنة أو بمناسبةها ويستوجب عقوبة التسريح.

كما سبق الذكر أن الأخطاء الجسيمة وردت على في المادة 73 من القانون 90-11 رفض العامل تطبيق أوامر المستخدم دون سبب : يعتبر خطأ جسيم كل مخالفة لأوامر صاحب العمل وتعليماته دون سبب واضح ومعلوم ويكون جزاء العامل اثر ذلك التسريح من العمل (3) وأما إذا كانت أسباب الرفض لتطبيق التعليمات معلومة ومقنعة التسريح يعتبر غير مشروع وتعسفي، ويعتبر الخطأ المهني الجسيم سببا للتسريح التأديبي دون مهلة الإخطار ولا تعويض نسبة للخسائر والأضرار الناتجة عن هذا الخطأ(4).

ووفقا لقرار المحكمة ملف رقم 155985 في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم غير منصوص عليه قانونا وتم تكيفه من طرف صاحب العمل بخطأ مهني جسيم وفقا للنظام

1- ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 420 .

2- علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، دار وائل، القاهرة ، 1975، ص

. 121

3-قرار المحكمة العليا غرفة الاجتماعية، ملف رقم 642426، مؤرخ في 9-07-1990، المجلة القضائية، العدد3، قسم

الوثائق والمستندات للمحكمة العليا، الجزائر، 1991، ص 143.

4-احمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم على العمل وأثاره الواردة في قانون العمل، كلية الحقوق جامعة المنصورة،

القاهرة، 1979، ص 5 .

الداخلي، ينطق القاضي بأن التسريح التأديبي تعسفي<sup>(1)</sup>. غير انه تراجع عن هذا الرأي من خلال عدة قرارات.

وردت في المادة 73 من القانون 90-11 في فقراتها أنواع مختلفة من الأفعال وإتيان إحدى هذه الأفعال يعتبر خطأ جسيم، والذي يؤدي بدوره إلى تسريح تأديبي بدون مهلة إخطار ولا علاوات وتتمثل هذه الأخطاء في:

1) إذا رفض 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: أي أن تنشأ عن علاقة العمل مجموعة من الالتزامات والحقوق المتبادلة بين الطرفين وإخلال العامل بالالتزامات الواقعة على عاتقه والمتمثلة في التنفيذ الشخصي للعمل، بذل العناية المعتادة حسب المادة 7 من القانون 90-11 كذلك المحافظة على وسائل الإنتاج<sup>(2)</sup>، يكون قد ارتكب خطأ مهني جسيم والعامل مجبر بممارسة عمله على حسن وجه مع الالتزام بالتعليمات التي يوجهها له المستخدم .

2) إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجية وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون: وذلك حسب ما ورد في المادتين 7 و8 من القانون رقم 90-11 أي إلزام العامل بحفظ المعلومات والوثائق الخاصة بالمؤسسة وإلا تقوم عليه المسؤولية، وتحديدًا مسؤوليته التأديبية.

1 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 155985، مؤرخ في 10 فيفري 1998، المجلة القضائية ، العدد1،

قسم الوثائق والمستندات للمحكمة العليا، الجزائر، 2000، ص112.

2-هدفي بشير، مرجع سابق، ص 79.

3) إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها في هذا المجال: طبقاً للمادة 33 مكرر من القانون 90-02<sup>(1)</sup>، حيث تخول لصاحب العمل سلطة اتخاذ الإجراءات الواردة في النظام الداخلي

4) إذا قام بأعمال العنف: في هذه الحالة لم يميز المشرع بين العنف الصادر من العامل ضد زميله في العمل أو ضد المستخدم<sup>(2)</sup> ففي كلا الحالتين يعتبر مرتكباً لخطأ جسيم ينجم عنه التسريح<sup>(3)</sup>. وأكدت قراراً لمحكمة العليا ملف رقم 157154 على أنه «لا يعد خطأ جسيماً أعمال المرتكبة في مكان العمل ووقت العمل ولا يشترط حكم جزائي نهائي لإثباتها العنف»<sup>(4)</sup>.

5) إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل: أي تسبب العامل بهلاك وسائل العمل والأدوات الضرورية لأداء عمله وقد يتسبب عمداً في إلحاق الضرر فيعد خطأ جسيماً.

6) إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به: أي أنه في حالة الإضراب العامل مجبر على المحافظة على الحد الأدنى من الخدمة وذلك لكون الانقطاع التام يمس ويضر بالنشاط الاقتصادي للمؤسسة.

1 - المادة 33 مكرر من قانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 34، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتم بقانون رقم 91-28، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

2 - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص ص 42-43.

3 - قرار المحكمة العليا، للغرفة الاجتماعية، ملف رقم 132207، مؤرخ في 7 ماي 1996، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق والمستندات للمحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص 191.

4- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157154، مؤرخ في في 10 فيفري 1998، مأخوذ عن اوانش رزيقة، طبيى نادية، مرجع سابق، ص 90.

وفقا للمادتين 41 و42 من القانون 90-20، سالف الذكر، وعدم امتثال العمال الضربين لأمر التسخير يعد خطأ مهنيا جسيما.

(7) إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل: منع المشرع تناول الكحول والمخدرات وذلك لمباشرة العامل لنشاطه بكامل قواه العقلية والجسدية، وسوء تناولها في مكان العمل أو التحقق به وهو في حالة سكر<sup>(1)</sup>. فإن ذلك يعد خطأ جسيما مع أن المشرع تحدث عن تناولها أثناء العمل.

### المبحث الثاني

#### القيود الإجرائية الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم

تنص المادة 73 مكرر 2 من القانون رقم 90-11 المعدلة والمتممة بالمادة 3 من رقم 91-29 على أنه « يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه...»<sup>(2)</sup>، وتنص كذلك الفقرة الأولى من المادة 73 -4 من نفس القانون «إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقيات الملزمة تلغى المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات»<sup>(3)</sup>.

يستنتج بهذا أن المشرع الجزائري إلى جانب النصوص القانونية التي سنها والمحددة لسلطة التأديبية للمستخدم إلا أنه لم يغفل من وضع قواعد إجرائية لحماية للعامل من

1- بوزيدايي الخثير، الخطأ الجسيم وأثاره على علاقة العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاة، الجزائر، 2006، صص 16-17.

2 - المادة 73 -2 قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

تعسف المستخدم في ممارسة حقه وهذا ما تضمنته المادة 73 مكرر 2 السابقة الذكر في تحديدها الحد الأدنى من الإجراءات التأديبية التي يلتزم بها صاحب العمل .

فلم يكتف المشرع الجزائري بوضع قيود موضوعية بل قيده أيضا من الناحية الإجرائية إذا كان التسريح تسريحا فرديا .

رسم المشرع إجراءات متعددة المصادر كالقانون (الفرع الأول ) والمصادر التنظيمية والتفاوضية (الفرع الثاني).

## المطلب الأول

### إجراءات مصدرها القانون

لم ينص المشرع الجزائري على إجراءات خاصة بتوقيع العقوبات بالنسبة للأخطاء من الدرجة الأولى والأخطاء من الدرجة الثانية على أن الأمر يختلف بالنسبة للإجراءات توقيع العقوبة على الأخطاء من الدرجة الثالثة(الخطأ الجسيم). وذلك نظرا لخطورة وجسامة هذه العقوبة على حياة العامل المهنية بصفة عامة وحياته الشخصية بصفة خاصة.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع كان يعطي صلاحية تحديد إجراءات تأديب العامل المرتكب للأخطاء لصاحب العمل وذلك قبل تعديل المادة 73 قانون رقم 11/90 بموجب قانون رقم 91-29 بحيث تنص على مجموعة من الإجراءات وألزم صاحب العمل الخضوع لها عند اتخاذ لقرار التسريح حسب المادة 73 -2 وإلا اعتبره تعسفا في ممارسة سلطته في التسريح<sup>(1)</sup>.

1 - المادة 73-2 من القانون رقم 90-11 التي تنص :«يعن على التسريح ،المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ، ويجب أن هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح و استماع المستخدم للعامل المعني ، الذي يمكنه ، في هذه الحالة، أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة لتصطحبه .»

تتمثل هذه الإجراءات في استدعاء العامل وسماعه (الفرع الأول) استعانة العامل المعني بعامل تابع للهيئة المستخدمة (الفرع الثاني) والتبليغ الكتابي لقرار التسريح (الفرع الثالث).

## الفرع الأول

### الاستماع للعامل من طرف الهيئة المستخدمة

يلزم المشرع الجزائري صاحب العمل بضرورة سماع العامل قصد تبريره للخطأ الذي ارتكبه كإجراء ابتدائي وهذا نظرا لاختلاف ظروف العمل حسب اختلاف نشاط المؤسسة وبمخالفة هذا الإجراء يعتبر الجزاء الذي يفرض عليه تعسفا غير مشروع<sup>(1)</sup>.

غير أن المشرع لم ينظم هذا الإجراء الابتدائي ولم يتطرق إليه بالتفصيل وهذا لعدم تحديده لزمان ومكان هذا الإجراء عكس المشرع الفرنسي الذي فصل فيه بنصوص قانونية وجعل هذه النصوص سببا في عدم شرعية إصدار العقاب من طرف صاحب العمل<sup>(2)</sup>. وقد كان هذا الإجراء الأولي الذي ينص على ضرورة سماع المستخدم للعامل فرصة لتقدير الوقائع من كلا الطرفين وظروفها ومدى اتساعها ودرجة خطورتها.

حيث يقوم العامل بسرد كل تفاصيل الخطأ المرتكب والأسباب، والظروف التي أدت به إلى ذلك، فقد يتراجع صاحب العمل على قرار معاقبة العامل وتسريحه<sup>(3)</sup>. فقد نص المشرع الجزائري في الفقرة الأولى في المادة 73-1 من القانون رقم 90-11 على أنه « يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص، عند تحديد و وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، والظروف التي ارتكب فيها الخطأ ودرجة خطورته والضرر الذي الحقه وكذا السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه للخطأ نحو عمله ونحو

1 - طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 48 .

2 - بوزداوي الخثير، مرجع سابق، ص 22.

3- كريم غانية، نظام قانوني لعقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قانون الأعمال، كلية الحقوق جامعة تيزي وزو، ص 110.

ممتلكات الهيئة المستخدمة». وقد جاءت هذه المادة حماية للعامل ضد القرارات التعسفية للمستخدم.

كذلك اكدت الأنظمة الداخلية للعديد من المؤسسات علي إجراء سماع العامل من طرف المستخدم، من خلال استدعائه عن طريق رسالة يحدد فيها تاريخ ومكان الإجراء، وفي حالة رفض العامل المثول لهذا الإجراء وجب إثبات استلامه للاستدعاء وذلك بعدم حضوره في تاريخ الإجراء أو إهماله لذلك فهذا لا يؤدي إلى سقوط الإجراء بل يبقى الإجراء مشروعاً وصحيحاً شرط تدوين رفض العامل في محضر لجنة التأديب<sup>(1)</sup>.

بهذا يلزم المشرع المستخدم قبل اتخاذ الإجراءات التأديبية تجاه العامل المرتكب للخطأ الجسيم الاستماع له حتى يسمح له بالدفاع عن نفسه<sup>(2)</sup>. ولهذا الإجراء أهمية بالغة في إحداث الصلح بين العامل وصاحب العمل وتجنب قرار التسريح من طرف هذا الأخير، حيث يتم سماع العامل أمام لجنة التأديب لتحليل ومناقشة الاتهام المنسوب إليه، ويعبر العامل بكل حرية وبدون قيود أو ضغوط. ومن غير الممكن أن يكون ما يدلي به العامل وسيلة لتسريحه إلا إذا كانت مخلة بالنظام العام والآداب العامة. وبعد ذلك تتخذ لجنة التأديب قرارها بتسريح العامل أو إبقائه في منصبه مع توجيه عقوبات له، وتكون لجنة الاستماع أو لجنة التأديب من عضو من مفتشية العمل وممثل العمال وممثل لصاحب العمل وهذا حتى يكون أي قرار يتخذ مقيداً بنصوص قانونية. ويلزم العامل بموجب هذا الإجراء عند تلقيه الاستدعاء من طرف صاحب العمل بالحضور شخصياً أو من ينوب عليه مثل عامل ينتمي إلى نفس الهيئة المستخدمة.

1- بن رجال امال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، بيرتي، الجزائر، 2009، ص38.

2 - طريبت سعيد، مرجع سابق، ص 72 .

## الفرع الثاني

## استعانة العامل المعني بعامل تابع للهيئة المستخدمة

رخص المشرع للعامل المعني بالتسريح التأديبي نتيجة للخطأ المهني الجسيم الذي ارتكبه أن يستعين بعامل تابع لنفس المؤسسة حيث يعتبر هذا الإجراء بمثابة امتياز للعامل ذاته يمكنه التخلي عنه، حيث يعتبر العامل المستعان به بمثابة مدافع عن العامل. وله الحق والحرية في الإجابة عن كل الأسئلة الموجهة له من طرف صاحب العمل دون قيود لذلك (1).

أهمل المشرع الجزائري من خلال قانون علاقة العمل 90-11 هذا الإجراء وذلك بعدم تطرقه إلى دور العامل المستعان به باعتباره شاهداً أو مدافعاً، وقد رفض المشرع الجزائري من خلال القانون السالف الذكر الاستعانة بعامل خارج عن المؤسسة يكون غير تابع لصاحب العمل المتضرر. والذي يعتبر أكبر حماية وموضوعية من العامل الذي يكون تابع لنفس المؤسسة، عكس المشرع الفرنسي الذي يسمح باصطحاب العامل المتهم بالخطأ والمعني بالتسريح بشخص أجنبي عن المؤسسة يكون ذات كفاءة ومستوى في مجال تشريع العمل (2).

كذلك أهمل المشرع الجزائري الحقوق التي يستفيد منها العامل المستعان به والتعويضات الممنوحة له والحماية المقررة في حالة مضايقته من صاحب العمل بسبب تمثيله لزميله باعتباره من نفس الهيئة المستخدمة.

1- المادة 79 قانون رقم 82-06، مؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر، عدد2، سنة 1982، (ملغى).

2- بن شويب جمال، التسريح التأديبي للعامل، مذكرة تخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2001، ص 13-14 .

ويعتبر هذا الإجراء جوهري ولازماً، يستوجب على صاحب العمل احترامه والالتزام والتقيّد به وإلا تحول قرار التسريح إلى تسريح تعسفي وفقاً لما أكدته المحكمة العليا في العديد من القرارات منها المؤرخ في 15-02-2000. والذي جاء فيه «في الرجوع 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 الفقرة 2 من المادة 73 من القانون رقم 91-29 لاسيما وجوب سماع العامل قبل صدور القرار»<sup>(1)</sup>

وقد يستعين العامل المتهم بالخطأ بمندوب نقابي وممثل للعمال داخل المؤسسة وهذا نظراً لما لديهم من حصانة قانونية ومؤهلات تحافظ على حق العامل وتجنبهم مضايقات والتهديدات التي يتعرض لها عامل آخر يستعان به في مكانهم.

وقد رخص المشرع الجزائري في السابق اصطحابه بعمال أجنب عن المؤسسة تابعين لنفس الهيئة المستخدمة كمدافعين عنه وفق المادة 65 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام الشرعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية<sup>(2)</sup>.

وهذه الحقوق العمالية جعلها المشرع قيوداً للمستخدم في استعمال حقه في تأديب عماله فيجب عليه الالتزام بها وإلا كان القرار الذي يتخذه تعسفياً<sup>(3)</sup>.

1 - قرار المحكمة العليا غرفة الاجتماعية، ملف رقم 189921 المؤرخ بتاريخ 15-02-2000، مأخوذ عن حداد فاطمة، الخطأ المهني الجسيم كسبب في تسريح العامل في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2007-2010، ص 28.

2- مرسوم تنفيذي رقم 82-302، مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 73، صادر بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

3 - طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 73 .

## الفرع الثالث

## التبليغ الكتابي لقرار التسريح

يلزم المشرع الجزائري وفقا للمادة 73 من القانون رقم 90-11 صاحب العمل بتبليغ قرار التسريح كتابيا، وذلك بعد القيام بإجراءات التحقيق في الخطأ وأسبابه وظروفه مع الاستماع له وهذا القرار متخذ بعدم اقتناع صاحب العمل بأقوال العامل المعني بالتسريح وزميله الذي استعانة به حتى يضع حدا لعلاقة العمل (1).

لا يكتفي صاحب العمل بمجرد التبليغ الشفهي للقرار و إنما يشترط أن يكون هذا التبليغ كتابة، حيث تلزم المادة 73/2 من القانون 90-11 المستخدم بتبليغ قرار التسريح ، عكس المشرع الفرنسي الذي نظم هذا التبليغ و تطرق إليه بالتفصيل حيث حدد اجله وكيفية إجراءه وإبراز أسباب التسريح. لكن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه التفاصيل الموجودة في التشريع الفرنسي حيث انه لم يفصل ويضبط عملية التبليغ لقرار التسريح في مواعيد قانونية ولم يبرز كيفيا ته، تاركا ذلك الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية(2).

يكون هذا التبليغ بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالاستلام، وهذا ما يكتسي أهمية بارزة في تحديد النزاع بين العامل و صاحب العمل في حالة الطعن أمام القضاء، حيث أن المستخدم لا يمكنه خلق أسباب أخرى غير الأسباب التي تضمنها قرار التسريح وانعدام الأسباب يؤدي إلى تعريض صاحب العمل إلى جزاء لسبب غياب السبب الحقيقي والجدي ويسقط حق صاحب العمل في تسريح العامل تأديبيا في حالة انقضاء مدة شهر كامل عن تاريخ سماع أقوال المعني دون القيام بإجراء التبليغ(3).

1 - طريبت سعيد، المرجع نفسه، ص ص 87- 88.

2- بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 87.

3- بن صاري ياسين، المرجع نفسه، ص ص 87-88.

## المطلب الثاني

## إجراءات تكميلية

يضاف إلى الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في التشريع و التي تعتبر إلزامية والتي من واجب المستخدم إتباعها عند ممارسته لسلطته التأديبية هناك مصادر أخرى تتمثل في إجراءات محددة في النظام الداخلي (الفرع الأول)، وإجراءات تأديبية واردة في الاتفاقيات الجماعية (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

## الإجراءات المستمدة من النظام الداخلي

اعترفت اغلب التشريعات العمالية بسلطات لصاحب العمل منها السلطة التنظيمية المتمثلة في تنظيم العمل والانضباط داخل المؤسسة عن طريق اتخاذه لأوامر بموجب النظام الداخلي الذي يعتبر مصدر من المصادر المهنية لقانون العمل حسب ما جاء في المادة 77 من قانون رقم 90-11.

خول قانون العمل الحق لصاحب العمل في تحديد الأخطاء المهنية والتي تختلف حسب طبيعة نشاط المؤسسة.

يعتبر العامل تابعا لصاحب العمل فهو ملزم بخضوعه لأوامر هذا الأخير. ولقد مكن المشرع المستخدم بتقرير الأخطاء المهنية التي يعاقب عليها كذلك سمح له بتنظيم إجراءات و قواعد توقيع الجزاء التأديبي<sup>(1)</sup>.

تعتبر الإجراءات المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 إجراءات جوهرية لكونها تتعلق بالنظام العام ولذا من واجب صاحب العمل إدراجها ضمن النظام الداخلي. كما يمكنه أيضا إضافة إجراءات أخرى فيه سواء كانت سابقة أو لاحقة لقرار التسريح كالتعريض

1- بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 89 .

أمام لجنة وهي لجنة الطعن داخل المؤسسة، وتعتبر القواعد المدرجة في النظام الداخلي ملزمة متى أصبحت سارية المفعول<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني

### الإجراءات التأديبية الواردة في الاتفاقية الجماعية

تعتبر الاتفاقيات الجماعية مصدر من مصادر قانون العمل لكونها تنعقد بمشاركة ممثلي العمال، كما تسمح بإمكانية إدخال أحكام أخرى مبادئ أكثر نفعا بالنسبة للعمال سواء في علاقة العمل أو في المجال التأديبي<sup>(2)</sup>، فهي عبارة عن اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل وتبرم في نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم وممثلين نقابيين<sup>(3)</sup>.

وقد اختلف الفقهاء في دراستهم للمادة 120 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم. حيث يرى الاتجاه الأول إن هذه المادة لا تحتوي على ما ينص على الإجراءات التأديبية من طرف الاتفاقية الجماعية ولكن أهم ما ذكر فيها هو عبارة " على الخصوص" والتي وردت كذلك في نص المادة 73، وهذا ما يدل على إن محتوى الاتفاقية محدد حصرا ولا ينص على الإجراءات التأديبية<sup>(4)</sup>.

وتعد هذه الإجراءات والعقوبات بمثابة حقوق في حد ذاتها بالنسبة للمستخدم تتولد بموجب سلطته التأديبية المخولة له قانونا في إطار سلطة الإدارة والتنظيم وتناول الاتفاقيات الجماعية للإجراءات التأديبية يعتبر إنقاصا من السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل بموجب المادة 77/2 قانون رقم 90-11 بينما يرى الاتجاه الثاني إن إمكانية تناول الاتفاقيات الجماعية للإجراءات التأديبية وارد جدا نظرا لما تحويه من نصوص قانونية

1- زوية عزالدين، مرجع سابق، ص 87.

2 - المادة 114 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

3- المادة 120 من القانون رقم 90-11، المرجع نفسه.

4 - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 92.

وذلك استنادا لنص المادة 73 مكرر 4/1 «إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية ولو الاتفاقية الملزمة...»

وهذا ما يسمح بإمكانية التفاوض حول الإجراءات التأديبية من طرف ممثلي العمال والمستخدم في الاتفاقيات الجماعية وأي مخالفة لها يجعل التسريح تعسفا وهذا بهدف تحقيق المصلحة المشتركة .

## الفصل الثاني

### ضمانات فعالية القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم

إن إصدار تشريع العمل يتطلب إيجاد وسائل لازمة لتطبيقه والوصول إلى هدفه، أي أن النصوص القانونية تكون عديمة الجدوى إذا لم تجد من يسهر على تطبيقها، حيث أن تشريع العمل ينطوي على نزعة حمائية وذلك لفائدة العمال فهو من التشريعات الأكثر حاجة إلى من يتولى السهر على تطبيقه ومتابعة مدى تنفيذ أحكامه واحترام ما عليهم من التزامات من طرف المخاطبين.

لذلك وجبت الحاجة إلى إنشاء إدارة تسهر على مراقبة تطبيق التشريعات العمالية التي يكون هدفها أولاً حماية العامل، لهذا وضع المشرع قيوداً يلتزم بها صاحب العمل في ميدان العمل، وذلك عن طريق هيئات مستقلة تابعة للدولة تراقب مدى التزام المستخدم بالخضوع لهذه القيود التي تعتبر كحماية العامل من تعسف صاحب العمل في استعمال سلطته ومخالفته لأحكام النظام الداخلي، وهو ماتسعى مفتشية العمل إلى تحقيقه.

فوجود تفتيش العمل مرتبط بوجود قوانين عمالية منظمة لعلاقات العمل والإدارة العمالية المشرفة على تطبيق هذه القوانين ومفتشية العمل في الجزائر التي تقوم بتكرس النزعة الحمائية لقانون العمل و ذلك من خلال السهر على تطبيقه وتحسين ظروف عمل العمال وحماية حقوقهم

فالدور الأساسي المخول لمفتشية العمل يتمثل في الرقابة الإدارية التي تمارسها، وهي عبارة عن مظهر من مظاهر تدخل الدولة في علاقات العمل وذلك لضمان واستقرار علاقاتها، ولهذه الرقابة أهمية كبيرة سواء في الفترة ما قبل الإصلاحات الاقتصادية والتي ساهمت بدورها في المحافظة على البعد الاجتماعي لعلاقة العمل وفي ضمان استقرار العامل في عمله، وهي الهدف الذي يسعى قانون العمل إلى تحقيقه في الحفاظ على تواصل علاقة العمل وتوفير السلم والأمن الاجتماعيين.

فإذا تعسف أو خالف صاحب العمل الأحكام الخاصة بالسلطة التأديبية والضمانات المقررة قانوناً للعامل، فما على هذا الأخير إلا اللجوء إلى مفتشية العمل لصون واسترجاع

حقوقه، أو اللجوء إلى القضاء وذلك برفع دعوى قضائية مطالبا بإلغاء القرار التعسفي. فيتدخل القضاء بسلطته ليراقب مدى فعالية الضمانات الممنوحة للعامل، ولتوضيح ذلك يتم التطرق إلى الرقابة الإدارية على ضمان القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم (المبحث الأول)، ثم إلى الرقابة القضائية على السلطة التأديبية (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

### الرقابة الإدارية على ضمان القيود الواردة على السلطة التأديبية

نظرا لإمكانية تجاوز صاحب العمل لسلطاته في تأديب عماله، وضع المشرع الجزائري قيودا لهذه السلطة بهدف حماية العامل اجتماعيا واقتصاديا. بالرغم من أهمية السلطة التأديبية في ميدان العمل إلا أن هذه القيود تعتبر في حد ذاتها ضمانات للعامل في حالة مخالفة الإجراءات من طرف المستخدم، فحق العمال في المحافظة على مواطن عملهم يفرض توفير جملة من الآليات الحمائية أو الضمانات التي من شأنها تحقيق هذه الغاية وتجنب ارتفاع البطالة.

ولتحقيق هذه الحماية وجب وضع هيئة رقابية وجهاز إداري مستقل يراقب تلك القيود ومدى تطبيقها والالتزام بها، بهدف ضمان الحقوق الأساسية للعمال، وهذا الجهاز يتمثل في مفتشية العمل. ولهذا سيتم التطرق إلى مفهوم مفتشية العمل (المطلب الأول)، ومدى الرقابة الإدارية على السلطة التأديبية لصاحب العمل من طرفها (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### مفهوم مفتشية العمل

يعرف ميدان العمل بوجود نزاعات فردية وجماعية، ونتيجة لذلك أنشأت مفتشية العمل لفرض الرقابة الكافية على هذا الميدان والتي قد تعتبر الحل الناجح لتفادي الجزاءات التأديبية التعسفية التي يواجهها العمال، من خلال الدور البارز الذي تلعبه من أجل حل هذه النزاعات الناشئة بين الطرفين وتحقيق العدل والمساواة فيما بينهم.

وبالتالي فمفتشية العمل هو الجهاز الإداري الوحيد المخول له قانونا<sup>(1)</sup> مراقبة سير العمل داخل المؤسسات، ولتفادي المفهوم الغامض لم يكن هذا لفرض المزيد من

<sup>1</sup>-قانون رقم 90-03، مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد6، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل

ومتم بموجب الامر رقم 96-11، مؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد 36، صادر بتاريخ 12 جوان 1996.

الالتزامات على أرباب العمل، بل يسعى بمهمته هذه إلى إحترام القانون وتطبيقه على أكمل وجه مما يؤدي إلى تحقيق السلامة والأمن للعمال، من هنا سيتم التطرق إلى تعريف مفتشية العمل (الفرع الأول)، وإلى تشكيلة مفتشيه العمل (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### تعريف مفتشية العمل

يقصد بعملية تفتيش العمل القيام بفحص جميع شروط العمل المتفق عليها والسائدة في أماكن العمل وهذا لتسجيل ما إذا كانت هناك مخالفات الأحكام القانونية وكذلك معرفة النقص التي لم تتطرق إليها هذه الأحكام وبالتالي اللجوء إلى إتخاذ كافة الإجراءات القانونية الضرورية واللازمة لمحاولة تصحيحها، كما أن جهاز مفتشية العمل يعتبر جهاز حكومي يجذب من خلاله اهتمام التشريعات الداخلية التي لا سيما سارعت بالاعتراف بدورها، منها الجزائر التي أنشأت نظاما لتفتيش العمل للوصول إلى مبتغى ألا وهو الحفاظ على استقرار العامل في عمله (1).

كما تعتبر مفتشية العمل الهيئة الإدارية الموضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

مر مجال تفتيش العمل بعدة مراحل، تعكس بذلك تطورات تشريع العمل، فمنذ سنة 1990 واجهت الجزائر عدة تغييرات على نشاطها التفتيشي، وذلك في تنظيمها وسيرها، إضافة إلى مجال مراقبة تشريع العمل، فمثلها مثل بقية الدول الأخرى حيث عرفت نوع من الممارسة المحلية لتفتيش العمل تعكس بذلك ظروفها وخصوصياتها الوطنية، من خلال رقابة تنظيم تشريع العمل المتعلق بظروف العمل وحماية العامل من جهة، في حين المساهمة في تطوير هذا التشريع بما يتماشى مع سوق العمل الوطني والدولي من جهة

<sup>1</sup> - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، 2013.ص.214.

أخرى، وهذا بفضل وجود هياكل مركزية وهياكل غير مركزية يترأسها مفتش عام للعمل والتي تتولى بدورها السهر على مراقبة تطبيق تشريع العمل

## الفرع الثاني

### تشكيلة مفتشية العمل

تتدخل الدولة لتطبيق النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل من خلال مفتشية العمل التي تعتبر هيئة إدارية رقابية، وأول نص جزائري يتعلق بهذه الهيئة هو الأمر رقم 75-33<sup>(1)</sup> المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، حيث نصت المادة الأولى منه على أن «مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية هي الوحيدة المختصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وبحمية العمال في ممارسة مهامهم من قبل كل مؤسسة أو استغلال اشتراكي مسير ذاتيا أو تعاونيا، حيث يقوم عامل واحد أو عدة عمال، أو متدربون من الذكور أو الإناث بنشاطات فلاحية أو غير فلاحية».

ففي مرحلة الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988 فقد نظمت بموجب القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل واعتبرت بمثابة مصلحة خارجية للدولة، واستثنيت من تبعيتها للولاية وذلك بموجب قانون الولاية في المادة 92 منه، كما تعتبر كذلك مصلحة غير ممرضة تختص بشؤون العمل، وتكون تحت إشراف المفتشية العامة للعمل برأسها مفتش عام الذي يخضع لوزير العمل<sup>(2)</sup>. ولأهمية ودور مفتشية العمل نظمت بقانون بينما تنظيم المفتشية العامة للعمل جاء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-209<sup>(3)</sup> ثم جاء

1- أمر رقم 75-33، مؤرخ في 29 فيفري 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 39، لسنة 1975، (ملغى).

2 - فتحي وردية، مرجع سابق، ص 215.

3 - مرسوم تنفيذي رقم 90-209، مؤرخ في 14 جويلية 1990، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 29، صادر بتاريخ 18 جويلية 1990، (ملغى).

المرسوم التنفيذي رقم 91-44<sup>(1)</sup>، المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشية العمل، فنصت المادة الثانية منه على « يكون مفتشوا العمل في وضعية خدمة داخل الهياكل غير الممركزة التابعة للإدارة المكلفة بمفتشية العمل...». فهذه التشريعات جاءت بتنظيم جديد، حيث تأسست سلطة مركزية لمفتشية العمل والمتمثلة في المفتشة العامة للعمل.

والتي بدورها يترأسها مفتش عام للعمل على المستوى المركزي مديريتين، مديرية التنظيم والتكوين التي تتولى تسيير الإمكانات البشرية والمادية لجهاز تفتيش العمل، ومديرية تقنية للعلاقات المهنية تتولى الإشراف التقني على قيام المصالح الخارجية وأعوان تفتيش العمل بالمهام المنوطة بهم.

أما على المستوى الجهوي، فإن المفتشة العامة للعمل مهيكلة من خلال المفتشيات الجهوية للعمل التي تعتبر امتدادا للإدارة المركزية من حيث التنشيط والتأطير والمراقبة للمصالح العملية المتمثلة في مكاتب تفتيش العمل<sup>(2)</sup>.

أما في سنة 2005 أعيد تنظيم وسير المفتشية العامة للعمل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-05<sup>(3)</sup> المغي للمرسوم رقم 90-209، وأكدت المادة الثالثة منه، إن المفتشية العامة للعمل تنشط تحت إشراف سلطة المفتش العام للعمل وتظم هياكل مركزية وهياكل غير مركزية، فنصت على أنه «تتضمن المفتشية العامة تحت سلطة المفتش العام للعمل على هياكل مركزية وهياكل غير مركزية».

1- مرسوم تنفيذي رقم 91-44، مؤرخ في 16 فيفري 1991، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، ج ر، عدد 08 صادر بتاريخ 20 أوت 1991، (ملغى).

2 - فتحي وردية، مرجع سابق، ص 215.

3 - مرسوم تنفيذي رقم 05-05، مؤرخ في 06 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 4، صادر بتاريخ 9 افريل 2005.

## المطلب الثاني

### مدى الرقابة الإدارية على السلطة التأديبية لصاحب العمل

اختلفت التشريعات في إعطاء وتحديد طريقة موحدة للرقابة الإدارية على السلطة التأديبية لصاحب العمل، وذلك نظرا لاختلافهم في تحديد مهام مفتشية العمل وسلطات هذا الجهاز الإداري وكيفية تدخله في ميدان العمل مدى تحقيق الأهداف التي يسعى إليها من خلال فرض المحافظة على مواطن العمل وعلى استقرار العامل في منصب عمله، فعلى الدولة ضرورة توفير جملة من الآليات والضمانات القانونية الحمائية التي من شأنها أن تضمن تحقيق هذه الغاية وتساهم في تجنب ارتفاع نسبة البطالة، لذا أوكل المشرع الجزائري للهيئة الإدارية وبالتحديد مفتشية العمل المختصة إقليميا، مهمة إجراء رقابة إدارية .

يجب على العامل قبل اللجوء إلى الجهات القضائية لممارسة حقه في إلغاء قرار التسريح المخول له بنص المادة 73-4 من قانون رقم 11/90 عليه أن يتقيد بجملة من الإجراءات تتمثل في عرض نزاعه داخل المؤسسة على رؤسائه، فإذا لم يلق صدى أخطر مفتش العمل الذي يحدد له جلسة بمكتب المصالحة، وتعد هذه الإجراءات من النظام العام يجب المرور عليها ولحل هذا الإشكال سيتم التطرق إلى رقابة مفتشية العمل على القيود الموضوعية (الفرع الأول)، ورقابة مفتشية العمل على القيود الإجرائية (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### رقابة مفتشية العمل على القيود الموضوعية

تتمثل الضمانات المقررة للعمال خارج المؤسسة في رقابة مفتشيه العمل للأنظمة الداخلية ابتداء من مرحلة إعداد النظام الداخلي وكذا مرحلة النشاط وكذلك مراقبتها لقرارات التسريح التأديبي.

يقوم دور مفتشيه العمل على أربعة محاور والمتمثلة في:

• **الرقابة:** وهذا من خلال مراقبة مفتش العمل مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل وكذلك مدى توفر الشروط الضرورية للعمل من حيث الوقاية والأمن، ومن هذا يخول لها الحق في رقابة مدى توفر الخطأ التأديبي.

• **الإرشاد والتوجيه:** حيث يقوم مفتش العمل بتقديم إرشادات وتوجيهات وتحديد حقوق وواجبات كل من المستخدم والعمال وإبراز الطرق الناجحة ومساعدتهم في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية (1).

• **المصالحة:** يقوم مفتش العمل بالمصالحة في النزاعات الفردية والجماعية وذلك عن طريق مكاتب المصالحة، وحسب ما جاء في المادة 06 من القانون رقم 90-04(2)، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، فيضم هذا المكتب ممثلين عن العمال وممثلين عن الهيئة المستخدمة ويرأسه دوريا كلا الطرفين لفترة ستة أشهر.

• **التقييم:** وذلك من خلال تقييم مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بالعمل وإعلام السلطات المحلية وإدارة الهيئة المستخدمة معا بنتائج المراقبة وظروف العمل مع إلزام صاحب العمل بتصحيح الإجراءات المتخذة في ميدان العمل، كما أن لمفتشية العمل سلطة في الرقابة على النظام الداخلي للمؤسسة إذ لا يمكن أن يكون له مصادقية دون إيداعه لدى مفتشية العمل والمصادقة عليه في اجل لا يتعدى 8 أيام حيث أن هذا الإجراء إلزامي لتقوم أجهزة التفتيش المختصة بمراقبة مدى تكيف الأخطاء المهنية مع الجزاءات التأديبية.(3)

ولا تتم المصادقة على النظام الداخلي من طرف مفتشية العمل إلا بعد التيقن من احترام مضمون وشكل النظام الداخلي. وكذلك حسب قرار المحكمة العليا رقم

1- طربيت سعيد، مرجع سابق، ص 127.

2- قانون رقم 90-04، مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر، عدد6، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28، مؤرخ في 21ديسمبر 1991، ج ر، عدد68، صادر بتاريخ 25ديسمبر 1991.

3- المادة 77 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق .

292468 مؤرخ في 16-03-2001<sup>(1)</sup>، حيث أن في القضية المطروحة لم تقوم مفتشة العمل بمراقبة شرعية عقد العمل المحدد المدة .

إضافة إلى ذلك فإنه بعد إصدار قرار التسريح من الهيئة المستخدمة وسواء أن كان تسرح تأديبي أو تعسفي فيكون للعامل الحق في اللجوء إلى القضاء لكن قبل ذلك يجب استوفاء إجراء جوهري لقبول الدعوى شكلا وهي المصالحة التي تقوم بها مكاتب المصالحة، وفقا للمادة 2 من القانون 04-90<sup>(2)</sup> المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل أي وجب اللجوء إلى إجراء المصالحة وذلك بعد محاولة التسوية الداخلية للنزاع، فيجب على العامل عرض أمره إلى رئيسه المباشر الذي يرد عليه خلال 8 أيام وفقا للمادة 4 من نفس القانون<sup>(3)</sup>، وفي حالة عدم الرد يرفع تظلم إلى الهيئة المكلفة الملزمة بالرد خلال 15 يوم كتابيا، وهذا ما يسمى بالمصالحة الداخلية، أما المصالحة الخارجية تكون في حالة فشل المصالحة الداخلية فيمكن اللجوء إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا حسب المادة 5 من نفس القانون<sup>(4)</sup>. وفي حالة عدم الصلح ترفع دعوى قضائية لإلغاء العقوبة المقررة والمطالبة بالتعويض وللقاضي السلطة التقديرية في مراقبة مدى توفر الشروط الموضوعية والإجرائية المنصوص عليها قانونا وحتى في النظام الداخلي.

## الفرع الثاني

### رقابة مفتشية العمل على القيود الإجرائية

نجد إلى جانب الرقابة التي تمارسها مفتشية العمل على القيود الموضوعية نجد كذلك رقابتها على القيود الإجرائية، فهي تقوم بالتحقيق في الإجراءات الشكلية التي مصدرها القانون المتمثلة في استماع المستخدم للعامل المعني حسب ما ورد

1- قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 292486، مؤرخ في 16-03-2005، مأخوذ عن طريبت سعيد، مرجع سابق، ص130.

2- المادة 2 من القانون رقم 04-90، مرجع سابق.

3- المادة 4، القانون رقم 04-90 المرجع نفسه.

4- المادة 5 من القانون رقم 04-90، المرجع نفسه.

في المادة 73-2 من القانون 90-11<sup>(1)</sup>، كون لما لهذا الإجراء أهمية في ضمان الدفاع للعامل عن نفسه وإحداث الصلح. وأيضا استعانة العامل بعامل آخر والتبليغ الكتابي لقرار التسريح أي أن مفتشيه العمل تقوم بالمراقبة في المجال التأديبي وذلك تقاديا من تعسف المستخدم في استعمال سلطته، باعتبار السلطة التأديبية من اخطر السلطات بعد سلطة الإدارة والتسيير<sup>(2)</sup>.

## المبحث الثاني

### الرقابة القضائية على السلطة التأديبية

تهدف السلطة التأديبية إلى إعطاء فعالية لسلطتي الإدارة والتنظيم داخل المؤسسة إذ تمكن المستخدم من اتخاذ كافة التدابير وتوقيع الجزاءات والعقوبات التأديبية اللازمة على العامل الذي يرتكب خطأ مهنيا أثناء أداءه لعمله أو بمناسبته.

تتفاوت درجة خطورة العقوبة على العامل إذ لا تشكل عقوبة الدرجة الأولى والثانية خطرا كبيرا عليه، عكس العقوبة من الدرجة الثالثة المتمثلة في التسريح التأديبي والتي تشكل عليه خطرا حقيقيا الذي يؤدي به إلى فقدان منصب عمله.

يمارس القضاء رقابة شاملة على التسريح التأديبي إذ أنه قد يخالف صاحب العمل النصوص القانونية التي تخضع لها سلطته التأديبية، وبالتالي يقوم العامل برفع دعوى قضائية ضد هذا التعسف طالبا إلغاء أي قرار أصدره صاحب العمل خارج عن الإطار القانوني، فرقابة القضاء على الجزاء التأديبي مشروعة ولازمة للتأكد من مدى احترام المستخدم للإجراءات الشكلية والموضوعية، وبهذا سيتم التطرق إلى مضمون الرقابة القضائية على ضمان القيود الواردة على السلطة التأديبية (المطلب الأول)، نتائج الرقابة القضائية على السلطة التأديبية (المطلب الثاني).

1- المادة 73-2 من القانون رقم 90-11 .

2 - طريبت سعيد، مرجع سابق، ص 129.

## المطلب الأول

### مضمون الرقابة القضائية على ضمان القيود الواردة على السلطة التأديبية

يفرض موضوع الرقابة القضائية على مدى التقيد بضوابط السلطة التأديبية أن يقوم القاضي الذي يعرض عليه النزاع التأكد من احترام المستخدم للقيود الموضوعية ولإجراءات الشكالية المنصوص عليها في القانون والنظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية والبحث عن الأسباب التي اعتمدها لاتخاذ قرار التسريح وإعطائها التكييف القانوني الذي يتلاءم مع مقتضيات قانون العمل عند تبيان وجود الخطأ وجسامته.

وإذا ثبت له وجوده بالطرق القانونية التي قررها القانون يمر إلى ممارسة الرقابة القضائية على هذا التسريح من خلال تقدير الخطأ التأديبي المرتكب وتناسبه مع العقوبة من الناحية الموضوعية. كذا من خلال الوقوف عند مشروعية الضوابط الإجرائية على هذا الأساس يكون الوقوف عند الرقابة القضائية على القيود الموضوعية (الفرع الأول)، الرقابة القضائية على القيود الإجرائية ( الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### الرقابة القضائية على القيود الموضوعية

حسبما ورد في نص المادة 73/1 من القانون رقم 90-11 يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ وكذا السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات الهيئة المستخدمة<sup>(1)</sup>، فعلى القاضي التحقق والتأكد من صحة الأفعال المنسوبة للعامل وإثبات سبب العقوبة التأديبية، حيث أن على القاضي تقدير ما مدى جسامته الأفعال وإثبات صحة السبب ونسوبه إلى العامل، لكن تجدر الإشارة إلى أن السلطة التقديرية المخول للقاضي ليست مطلقة بل مقيدة وذلك بمعياريين موضوعي وذاتي

1 - المادة 73/1 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

وفقا لما ورد في المادة 73 من القانون 90-11، فالقاضي مجبر على تطبيق النصوص القانونية في ممارسته لهذه الرقابة .

#### أولا- المعيار الموضوعي لتقدير الخطأ الجسيم:

رغم أن المستخدم ملزم باحترام الظروف الموضوعية التي ارتكب فيها الخطأ من طرف العامل، إلا أن تقدير ظروف الخطأ ترجع للسلطة التقديرية للقاضي والذي بإمكانه تقدير سبب التسريح، ويتبين من خلالها الخطأ المنسوب للعامل ومدى جسامته وإخلاله بحسن سير المؤسسة وذلك استنادا إلى المعيار الموضوعي وتستخلص هذه الظروف الموضوعية من خلال:

• **تأثير خطأ العامل بنشاط المؤسسة:** إن العلاقة التي تنشأ بين العامل والمستخدم ليحقق كلا من هما أهدافه ومصالحة شخصية، فبالنسبة للعامل تكون في الأجر أما المستخدم تكمن في تحقيق مصلحة اقتصادية أي ربح. فالعامل ملزم بالقيام ببعض الالتزامات الملقاة على عاتقه والعمل بعناية<sup>(1)</sup>، وذلك حسب ما ورد في المادة 17 من القانون 90-11.

ويعد إخلال العامل بالتزاماته يؤدي إلى عرقلة لنشاط الهيئة المستخدمة ويعتبر خطأ جسيم وذلك بتأثيره بصفة مباشرة أو غير مباشرة بالمستخدم والمؤسسة، ولهذا السبب فالقاضي عند ممارسته للرقابة ملزم بمراعاة مدى تأثير الخطأ المرتكب من طرف العامل بإخلال نشاط الهيئة المستخدمة.

فكل فعل سلبي صادر من العامل يخل بحسن سير المؤسسة يؤدي إلى التسريح، أما إذا كان هذا الخلل راجع إلى سبب خارجي عن إرادة العامل الذي بذل عناية كرجل عادي في ممارسته لنشاطه وسرح من طرف الهيئة المستخدمة وأنسبت إليه الخطأ ففي هذه الحالة يعتبر تسريجه تعسفيا<sup>(2)</sup>.

1 - نيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 165 .

2- بلخير محمد علي، الرقابة على التسريح التعسفي، مذكرة لنيل إجازة تخرج المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005-2006، ص 31 .

• **تقدير الخطأ بالنظر إلى الظروف الموضوعية :** إذا ارتكب عامل خطأ جسيماً يؤثر بالمؤسسة يكون سبباً جدياً لقرار التسريح مع مراعاة الظروف التي تم فيها، لأنه يمكن للعامل رفضه لبعض التعليمات الصادرة عن رئيسه وذلك حفاظاً على سلامته الجسدية والتسريح جراء الخطأ المسند للعامل في هذه الحالة يعتبر تعسف وللقاضي سلطة تقدير الخطأ<sup>(1)</sup>.

ثانياً- تقدير الخطأ بناءً على المعيار الذاتي:

لا يمكن للقاضي عند تقديره للخطأ الجسيم الاستناد فقط على المعيار الموضوعي، بل هو ملزم بالأخذ أيضاً بالمعيار الذاتي وفقاً لما ورد في المادة 73/1 من القانون «يجب أن يراعي...، نحو ممتلكات هيئة المستخدمة»<sup>(2)</sup>.

• **نية ودرجة وعي العامل بالخطأ:** إذا كان الخطأ المرتكب من العامل خطأ جسيماً يستوجب تسريحه من طرف صاحب العمل والإخلال بالتزاماته ويكون الخطأ عمداً، أما إذا ارتكب الخطأ بحسن نية لا يعتبر خطأ جسيماً، فالأخذ بالمعيار الذاتي لتقدير الخطأ من طرف القاضي يستوجب النظر في مدى نية وعي العامل بالخطأ الذي صدر منه فإذا ثبت أنه أساساً واعياً ويتوفر لديه عنصر الوعي فيعتبر الخطأ جسيماً وفي حالة عدم توفر الوعي فيحول الخطأ الجسيم إلى بسيط بغض النظر عن خطورة الفعل<sup>(3)</sup>، وحسب المادة 73 من القانون رقم 90-11 التي تنص على الأخطاء الجسيمة حسب الحصر نجد أن المشرع قد تبني فكرة وجوب مراعاة نية العامل ودرجة وعيه بالخطأ الذي ارتكبه. فقد استعمل عبارات تدل على نية العامل بدون عذر مقبولاً، أي عمداً<sup>(4)</sup>.

لذلك يستوجب على القاضي عند تقديره مدى جسامته الخطأ التمييز بين الخطأ الصادر بنية الإضرار بالمؤسسة والنية الحسنة دون قصد الإضرار.

• **النظر في طبيعة سلوك وسيرة العامل:** يستوجب على القاضي في ممارسة رقابته وتقديره للخطأ النظر في طبيعة سلوك العامل وسيرته، وذلك أثناء ممارسته

1- احمد شوقي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 78.

2- المادة 73/1 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

3- بلخيري محمد علي، مرجع سابق، ص 38 .

4- المادة 73 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

لمهامه وهذا ما تبينه المادة 73/1 من القانون 90-11، فعلى العامل أن يسلك سلوك يتماشى وطبيعة العلاقة التي تربطه بالمستخدم وذلك عند إبرامه العقد فالعامل ملزم بالقيام بالتزاماته وتنفيذ التعليمات المرتبطة بمنصب عمله على أحسن وجه<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني

### الرقابة القضائية على القيود الإجرائية

يمارس القاضي سلطته الرقابية على مدى تقييد صاحب العمل بالإجراءات الشكلية الواردة قانونا، وذلك لمنع تعسف المستخدم في استعمال سلطته التأديبية والتي تعتبر كضمانة للعامل المسرح. وبهذا تنصب رقابة القضاء على توقيع الجزاء (أولا)، ورقابة على ضمان حق الدفاع (ثانيا)، ورقابة القضاء على عدم جمع الجزاءات التأديبية، (ثالثا)، رقابة القاضي لاحترام المدة الزمنية لتوقيع الجزاء (رابعا).

### أولا- رقابة القضاء على سلطة توقيع الجزاء :

لم ينص المشرع الجزائري على الهيئة المخولة لها سلطة توقيع الجزاء التأديبي، لكن بالرجوع إلى ما ورد في نص المادة 73 مكرر 2 أن صاحب العمل له صلاحية توقيع الجزاء وذلك بعد تعديل القانون رقم 90-11 بالقانون رقم 91-29، ففي السابق كانت اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء هي التي توقع الجزاء<sup>(2)</sup>، أما بعد التعديل فقدت هذه اللجنة إلزاميتها إلا إذا ورد النص عليها بموجب النظام الداخلي للمؤسسة، فيقوم القاضي على هذا الصدد برقابة مدى التقيد بهذا الإجراء الذي يعتبر توسعا للضمانات التأديبية الممنوحة للعامل هذا من جهة و من جهة أخرى يعتبر تقليصا لسلطة صاحب العمل في التأديب والتعسف في اتخاذ القرار<sup>(3)</sup>، حيث أكد قرار المحكمة العليا بأنه يعتبر تعسفا كل قرار صادر عن هيئة غير مختصة وذلك حسب ملف رقم 327214 «المبدأ يعتبر تسريحا تعسفا التسريح المستند إلى مقرر صادر عن جهة غير معنية ... ذلك أن ما

1 - بلخيري محمد علي، مرجع سابق، ص35 .

1- نعرورة عمارة، الجديد في علاقات العمل الفردية، المجلة القضائية، عدد 2، الجزائر، 1993، ص 218.

3- هدفي بشير، مرجع سابق، ص115 .

يزعمه الطاعن في الوجه على عدم مراعاة الحكم المنتقد لقرار المجلس الولائي للأمن الأمر بتسريح العامل لا يؤثر على سلامة قضائه طالما أن هذا القرار صدر من جهة لا تربطها أية علاقة مع العامل لذلك صارت الإثارة غير سديدة و يترتب عليها رفض الطعن»<sup>(1)</sup>.

#### ثانيا-رقابة القاضي على ضمان حق الدفاع:

تكمن هذه الرقابة في رقابة القاضي على مدى احترام المستخدم للإجراءات الواجب التقيد بها قبل اتخاذ القرار وإعلام العامل بالخطأ المنسوب إليه، وذلك بالاستماع إليه والسماح له بالاستعانة بعامل آخر لدفاع عنه مع تبليغه كتابة لقرار التسريح .

وغياب إحدى الإجراءات يؤدي بطلان الجزاء التأديبي»<sup>(2)</sup>، وبالنسبة لقرار المحكمة العليا الصادر في 21-03-2001 «حتى لو ثبت ارتكاب العامل للأخطاء الجسيمة يجب مراعاة هذه الإجراءات ولا يجوز مخالفتها»<sup>(3)</sup>، وذلك حماية للعامل. وكذا على المستخدم احترام الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي كإجراء مثل العامل أمام لجنة التأديب، وهذا ما ورد في قرار المحكمة العليا « إن قرار الطرد من طرف لجنة التأديب دون مثل المعني بالأمر أمامها المتابع بالاعتداء بالعنف على احد المسؤولين أو دون إثبات استدعائه يترتب عليه بطلان الإجراءات المتخذة ضد هذا الأخير لان هذا الإجراء يعتبر من النظام العام»<sup>(4)</sup>. حيث أن المستخدم ملزم باحترام أجال اكتشاف الخطأ و هي عادة 3 اشهر اي اذا مرت هذه المدة وقرر صاحب العمل فصل العامل

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 327214، مؤرخ بتاريخ 01 فيفري 2006، مأخوذ عن اوانش رزيقة، طبيى نادبة، مرجع سابق، ص106.

2- زهران همام محمد محمود، قانون العمل عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعة، الاسكندرية، 1997-1998، ص 351.

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف 213831، مؤرخ بتاريخ 21 03 2001، المجلة القضائية، العدد1، قسم الوثائق والمستندات للمحكمة العليا، الجزائر، 2002، ص184.

4- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 75787، مؤرخ في 23 نوفمبر، نشرة القضاة، العدد51، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، ص123.

فيعتبر تعسفا وفقا لقرار المحكمة العليا<sup>(1)</sup>. وكذلك إجراء التبليغ ذات أهمية حيث تعود السلطة التقديرية للقاضي في مراقبة أسباب التسريح.

### ثالثا-رقابة القضاء على عدم جمع الجزاءات التأديبية:

ويقصد برقابة القضاء على عدم جمع الجزاءات التأديبية انه لا يمكن اتخاذ القرار بالتسريح عن خطأ ارتكبه العامل في السابق وعوقب عليه، كذلك محكمة النقض الفرنسية اجتهدت في هذا الأمر أي لا يمكن معاقبة عامل مرتين لنفس المخالفة<sup>(2)</sup>، أي لا يمكن اتخاذ قرار التسريح عن خطأ ارتكبه العامل في السابق وتم العقاب عليه، فلا يجوز توقيع عقوبتين تأديبيتين على نفس الخطأ، وهذا ما أكدته قرار المحكمة العليا رقم 80484 على انه «من المستقر عليه قضاء انه لا يجوز التصريح بعقوبتين تأديبيتين لنفس الأسباب و من ثمة فان القضاء لما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقواعد الجوهرية ولإجراءات ولما كان من الثابت في قضية الحال أن الطاعن كان موضوع عقوبتين تأديبيتين لنفس الأسباب الأولى تتمثل في تخفيض الرتبة والثانية في الفصل عن العمل فان قضاة المجلس بقضائهم بصحة هذا الإجراء خرقوا القواعد الجوهرية للإجراءات و متى كان الأمر كذلك استوجب نقض القرار المطعون فيه»<sup>(3)</sup>.

### رابعا- رقابة القاضي لاحترام المدة الزمنية لتوقيع الجزاء :

لم يحدد المشرع الجزائري مدة تقادم حق توقيع الجزاء التأديبي في قانون علاقات العمل 90-11 بل ترك تنظيم هذه المسألة للنظام الداخلي حسب ما ورد في المادة 77 من نفس القانون، عكس ما كان معمول به في القانون السابق وفقا للمادة 64 من المرسوم رقم 82-302 التي تنص على انه «لا يمكن تسليط العقوبة التأديبية على العامل بعد

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 09688، مؤرخ في 12 افريل 1994، المجلة القضائية ، العدد2، قسم الوثائق والمستندات للمحكمة العليا، الجزائر، 1996.

2-DENIS Gatamel, DENIS Dimen, le Droit du travail en France, 2eme Edition, Francis Lefebvre,Paris,1991, p70.

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 800484، مؤرخ في 29جنفي 1992، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1993، ص83.

مرور أكثر من 3 أشهر على الخطأ التأديبي»<sup>(1)</sup>، ومن الرغم من عدم وجود نصا يحدد مدة التقادم إلا أن المستخدم مقيد بالزمن .

## المطلب الثاني

### نتائج الرقابة القضائية على السلطة التأديبية

يمكن القول أن مدى تطبيق والتزام المستخدم لقرار إعادة الإدماج تبقى محدودة، على انه يجبر بدفع كل التعويضات المادية والمعنوية للعامل نظرا للصعوبات التي يواجهها إثر انتهاء علاقة العمل إلي تربطه، والتي تتمثل في البحث عن منصب عمل آخر وفي صعوبة الحصول عليه والذي يتناسق مع طاقاته وخبرته.

وبالتطرق إلى المادة 73 من القانون 90-11، نجد أنها تضمنت نتائج وآثار رفض صاحب العمل لقرار القضاء بإعادة إدماج العامل، وبالتالي تقضي المحكمة بإصدار حكم ابتدائي نهائي يفرض على المستخدم دفع تعويض للعامل لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه لمدة 06 أشهر من العمل، ولمعالجة هذا الموضوع سنتطرق إلغاء القرار التأديبي كتعويض عيني(الفرع الأول) ، والحكم بالتعويض المادي(الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### إلغاء قرار التسريح كتعويض عيني

يلغى قرار التسريح بموجب إجراءات قانونية تؤخذ بعد رفع دعوى قضائية من طرف العامل ضدّ تعسف ممثل الهيئة المستخدمة في استعمال سلطته خرقا للقانون فقد نصت المادة 73 -4 من القانون رقم 90-11 على أنه « إذا وقع تسريح العامل مخالفا للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما

لو أستمر في عمله»، حيث يعد إلغاء قرار التسريح أول إجراء يأخذ في حالة تعسف المستخدم في ممارسته لسلطته التأديبية.

لم ينص المشرع الجزائري على إعادة إدراج العامل عكس ما قضت به القواعد العامة بان إلغاء قرار العقوبة التأديبية يؤدي إلى إرجاع الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها من قبل. وهذا ما أكدته أيضا المحكمة العليا في قرارها «إن إلغاء العقوبة التأديبية المتمثلة في الطرد يؤدي حتما إلى الأمر برجوع العامل إلى نفس عمله إذا ما طلب ذلك لان إلغاء العقوبة التأديبية يرجع الطرفين إلى الوضعية التي كانا عليها من قبل صدورها»<sup>(1)</sup>.

يعتبر إعادة إدماج العامل في منصب عمله إجراء ليس إلزامي حسب المادة 73 مكرر 3-4 مما يؤدي إلى امتناع صاحب العمل في التنفيذ، لكن بإمكانية المتضرر اللجوء إلى القضاء الاجتماعي لاستصدار أمر توقيع الغرامة التهديدية حسب المادة 34 من القانون رقم 90-02. وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 214908 التي تقضي أن اللجوء إلى الغرامة التهديدية كحق يكون عند رفض صاحب العمل القيام بالالتزامات المحكوم بها ضده بحكم قضائي مههور بالصيغة التنفيذية<sup>(2)</sup>.

سعى المشرع الجزائري إلى وضع أسس قانونية للتوفيق بين طرفي العقد والتي لها دور كبير في إعادة إدماج العامل وتحقيق العدالة بين الطرفين، ويقوم هذا الإجراء غير الإلزامي على قبول طلب العامل للرجوع إلى منصب عمله، وإذا تم الإتفاق بينهما فإن القضاء يلزم المستخدم بتنفيذ أمر إعادة الإدماج، فبالتالي نجد أن السلطة القضائية لها دور في مراقبة التعسف والتسريح غير المشروع.

واعتبار التسريح التأديبي التعسفي غير قانوني ومخالف لاحكام تنظيم العمل وجب على صاحب العمل إعادة العامل إلى منصبه وذلك بعد تدخل القاضي ودراسة الأسباب

1- بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 98.

2- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، صادر تحت رقم 214908، المؤرخ بتاريخ 21 مارس 2001، مأخوذ عن اقربروتي احمد، يفصح نادية، الرقابة القضائية على التسريح التعسفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 43.

الحقيقية والجدية المؤدية إلى هذا الجزاء، وبما أنه يحكم لصالح العامل في هذا النزاع، فمن الممكن أن يرفض صاحب العمل القرار المتخذ جملة وتفصيلا والذي يتمثل في إعادة إدماج العامل، وذلك نظرا لسلطة المستخدم في تأديب عماله.

يمكن القول أن مدى تطبيق والتزام المستخدم لقرار إعادة الإدماج تبقى محدودة، إذ يجبره المشرع على كل التعويضات المادية والمعنوية للعامل نظرا للصعوبات التي يواجهها إثر إنتهاء علاقة العمل الي تربطه، والتي تتمثل في البحث عن منصب عمل آخر وفي صعوبة الحصول عليه والذي يتناسب مع طاقاته وخبرته.

وبالتطرق إلى المادة 73 السالفة الذكر، نجد أنها تضمنت نتائج وآثار رفض صاحب العمل لقرار القضاء بإعادة إدماج العامل، وبالتالي تقضي المحكمة بإصدار حكم ابتدائي نهائي يفرض على المستخدم دفع تعويض للعامل لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه لمدة 06 أشهر من العمل.

فالتعويض العيني في حالة ما إذا ثبت للقضاء عند تناول دعوى إلغاء قرار التسريح التعسفي أن صاحب العمل أصدر هذا القرار دون مراعاة الضوابط الموضوعية، وأن العامل تمسك بحقه في الرجوع إلى منصب عمله فإن المحكمة عملا بالمادة 73 مكرر 4 الفقرة الثانية من القانون رقم 90-11 تصدر حكم ابتدائي نهائي بإعادة إدماج العامل اي قبول احد الطرفين إعادة الإدماج أي بعد قيام المستخدم بتسريح العامل تعسفا فلهذا الأخير الحق في اللجوء إلى القضاء لطلب إعادة الإدماج طبقا لما ورد في المادة 73 مكرر 4/2، أي في حالة التسريح التعسفي تفصل المحكمة المختصة بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بالامتيازات مع الإشارة إلى أن هذا الإجراء ليس إجباري بل اختياري بعد تعديل المادة 73 مكرر 4 بالأمر 96-29.

واللجوء إلى القضاء له أهمية بالنسبة لإعادة الإدماج رغم من أن المشرع لم ينص على إلزامية صاحب العمل على ذلك، فعلى القاضي التأكد من أن بطلب إعادة إدماجه

إلى منصب عمله. لكون القاضي لا يحق له الحلول محل الأطراف بل يجب عليه التقيد بطلباتهم وإلا عرض حكمه للنقض<sup>(1)</sup>.

وعند اتفاق الطرفين بإعادة الإدماج ما على القاضي إلا أن يصدر حكما قضائيا ممهور بالصيغة التنفيذية.

يعد إلغاء هذا القرار من مصلحة العامل لكونه يصبح عديم الأثر ويحتفظ العامل بجميع حقوقه، حيث يعتبر الإلغاء الإجباري ردعا للمستخدم وإصلاحا لقراره التعسفي في تسريح العامل تأديبيا<sup>(2)</sup>.

يظهر من خلال نص المادة أعلاه، أن الأصل هو إعادة الإدماج قبل المرور إلى التعويض المالي أمام القضاء وتبقى الطبيعة الاختيارية لإعادة الإدماج وتصلب مواقف أصحاب العمل في هذا المجال لعلمه المسبق بقلّة التعويضات المحكوم بها في هذا الشأن من العراقيل التي تعيق القاضي لإنجاح مهمته<sup>(3)</sup>.

وكذلك الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة حيث يعتبر مصطلح حديث تم اقتباسه من التشريع الفرنسي<sup>(4)</sup> وتم استحداث مفهوم الامتيازات المكتسبة بموجب التعديل الأخير الوارد على المادة 73 مكرر 4 بعد أن كانت الحقوق المادية المطالب بها من طرف العامل هي الأجر وملحقاته<sup>(5)</sup>، حيث تعرف بأنها مجموعة الامتيازات الفردية والجماعية المنصوص عليها إما في القانون أو في التنظيم أو في عقد العمل أو في الاتفاقيات الجماعية، وهي واردة على سبيل المثال كتلك الناجمة عن حالة المرض لأومومة، مختلف العطل والعلاوات، استعمال سيارة المصلحة، السكن الوظيفي<sup>(6)</sup>.

1 - حداد فاطمة، مرجع سابق، ص 52.

2- ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 25.

3- هدي بشير، "تعويض التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة واثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، 2010، ص 131.

4- اقريورتي احمد، يفصح نادية، مرجع سابق، ص 44.

5- بن صاري ياسين، مرجع سابق ص 62.

6 - ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 27.

وبالنتيجة فإن إعادة الإدماج الفعلي للعامل في جميع الحالات يمنحه الحق في جميع المرتبات أو الأجور المطابقة للفترة التي لم يعمل فيها بسبب المستخدم، وكذا في ملحقاتها كالامتيازات العينية التي سبق له الاستفادة منها. فلقد جاء في المادة 73 مكرر 4 المعدلة بالأمر 96-21 على أنه «... وإذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 73، يعتبر تعسفياً تفصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بالامتيازات...»، أي من خلال هذه المادة ذكرت الامتيازات، حيث أكدت ذلك المحكمة العليا في قرارها ملف 182539 صادر بتاريخ 18-01-2000 «أن الامتيازات المكتسبة تعتبر حقوقاً قائمة وغير احتمالية يستمدها العامل إما من القانون وإما من النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية وكان يستفيد منها طيلة سريان علاقة العمل وعلى هذا الأساس تعتبر الامتيازات المكتسبة بمثابة حقوق مكتسبة<sup>1</sup>، ووفقاً للمادة 73 مكرر 4 المعدل بالمادة 9 من الأمر السالف الذكر فالمحكمة لا يمكنها منح العامل التعويض المالي والتعويضات المحتملة إلا إذا تم الرفض من طرف صاحب العمل بإعادة الإدماج».

فلامتيازات عدة مظاهر في تشريع العمل كزيادة ساعات العمل المدفوعة الأجر أو في شكل تسهيلات تكون لها صلة بحياة العمل، يكون مصدرها من عقد العمل كالاستفادة بالسكن الوظيفي<sup>(2)</sup>. وكذلك ما يتعلق بدفع المبالغ المليية المستحقة خلال الفترة التي لم يشتغل فيها العامل اثر تسريحه تعسفياً<sup>(3)</sup>.

## الفرع الثاني

### الحكم بالتعويض النقدي

1- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، صادر تحت رقم 182539، مؤرخ في 18-01-2000، المجلة القضائية،

العدد الثاني، قسم الوثائق والمستندات للمحكمة العليا، الجزائر، سنة 2001، ص 45.

2- بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 66.

3-KORICHE Mohamed Naser-Eddine, Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat, relation d'emploi et de travail, Une contractualisation relative, Tome 1, OPU, 2010, pag 243.

ينتج عن إلغاء قرار التسريح مجموعة من الآثار منها إعادة العامل إلى منصب عمله السابق مع الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة وفي حالة رفض احد الطرفين ذلك مما يستدعي منحه تعويض مالي، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 288364 في حالة التسريح التعسفي المحكمة ملزمة قانونا بالفصل في الطلب المتعلق برفض احد الطرفين بإعادة الإدماج اي لا يمكن للمحكمة إغفال الفصل فيه وتطبيق ما ورد في المادة 73 مكرر 4 من القانون رقم 90-11<sup>(1)</sup>، أي إلزام صاحب العمل الذي أصدر قرار التسريح المخالف للقواعد الإجرائية أن يدفع للعامل المعني تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي كان سيتقاضاه لو استمر في العمل، أي يتحصل على تعويض لكامل مدة التوقف عن العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن الطبيعة القانونية لهذا التعويض المالي لا تصنف كتعويض عن ضرر، ولكن كمبلغ مالي لتغطية الأجر التي لم يقبضها العامل طيلة مدة توقيفه عن العمل، كما أن هذا التعويض ما هو إلا حيلة ابتدعها المشرع حتى لا يتناقض ومقتضيات نص المادتين 53<sup>(2)</sup> و 80<sup>(3)</sup> اللتان تنصان على أن الأجر هو مقابل عمل تم القيام به<sup>(4)</sup>، وعليه استعمل المشرع مصطلح التعويض بدلا من مصطلح تسديد الأجر.

يصدر قرار منح التعويض بعد أن ينظر القاضي في طبيعة التسريح ومعرفة ما إذا كان مخالفا للإجراءات القانونية، حيث ينص التشريع الجزائري على أن كل فعل يرتكبه الشخص ناتج عن خطئه ويسبب ضررا للغير فإنه يلتزم بتعويض مطابق للضرر الذي ألحق بالغير<sup>(5)</sup>، فالتعويض حسب المادة 73 لا يقل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل

1 - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، صادر تحت رقم 288364، مؤرخ بتاريخ 16-03-2005، المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، سنة 2005، ص 105.

2- المادة 53 من قانون رقم 90-11. مرجع سابق.

3- المادة 80 من قانون رقم 90-11 «للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل».

4- منتري مسعود، "التسريح الفردي قي تشريع العمل الجزائري"، مجلة العلوم القانونية عدد خاص، الجزائر 2006 ص 121.

5- المادة 53 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

بدون التطرق إلى التعويضات الأخرى التي تكون من تقدير القاضي، و قد خلق هذا التقدير نوعا من الإشكال في كيفية استحقاقه بالنسبة إلى جميع الفئات حسب رتبهم ومنصبهم المهني، فالنص القانوني الموافق للمادة 73 ينص على أجر ستة (6) أشهر من العمل كتعويض أدنى، فإذا حكم القاضي بأقل من ذلك فإنه يعتبر تعسفا في تطبيق القانون، كما نجد إشكالا آخر يتمثل في حالة غياب النص القانوني الذي ينص على الحد الأدنى للتعويض، فيستعمل القاضي سلطته التقديرية في منح التعويض وفقا للضرر الناتج والذي تحكمه قاعدة تناسب الضرر مع التعويض الذي يتضمنه القانون المدني<sup>(1)</sup>. والتعويض يمنح كاملا ومطابقا للضرر الذي الحق بالعامل .

---

1- بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص73.

## خاتمة

منحت للمستخدم سلطات واسعة تتمثل في سلطة الإدارة وسلطة التنظيم والتسيير والإشراف على العمل بالمؤسسة، ولممارسة هذه المهمة خولت له سلطة من شأنها ضمان احترام محتوى السلطات الأخرى وهي السلطة التأديبية، إذ تمكن المستخدم من اتخاذ كافة التدابير وتوقيع الجزاءات أو العقوبات اللازمة على العامل الذي ارتكب خطأ تأديبيا أثناء أداءه لعمله أو بمناسبة أو بمخالفة أوامره وتوجيهاته.

إن سلطة التأديب خلافا لسلطتي الإدارة والتنظيم لم يكن في منشأها نصوص تشريعية في أقدم أنظمة العمل لذا فهي تتطوي على أهمية بالغة إذ هي الضامنة لعدم اختراق العمال لنظام المؤسسة وعلى الأقل تحقيق ردع العمال، وذلك بسماع للمستخدم بأن يلزم العمال باحترام النظام الداخلي الذي يسير المؤسسة وأن يوقع جزاءات تأديبية على العمال الذين يخالفونه أو ارتكبوا أخطاء تأديبية، فهذه السلطة من أخطر السلطات التي يتمتع بها المستخدم لأنها تجعل صاحبها يتصف بصفتين هما صفة الخصم وصفة الحكم في آن واحد، فهو الخصم لأنه هو المتضرر الأول من جراء مخالفة العامل للأحكام والقواعد التي تتحكم في نشاط المؤسسة وسيرها باعتبار ذلك خطرا وتهديدا على مصيرها، كما له صفة الحكم لأنه هو الذي يوقع الجزاء التأديبي على العامل إذا خرج عن الغرض الذي تصبو إليه السلطة التأديبية ألا وهو ضمان السير الحسن للمؤسسة.

تتفاوت درجة خطورة العقوبة على العامل إذ قد لا تشكل عقوبة الدرجة الأولى والدرجة الثانية خطرا عليه عكس العقوبة من الدرجة الثالثة المتمثلة في التسريح التأديبي التي تشكل خطرا حقيقيا للعامل إذ تجعله يفقد منصب عمله، لذا يتدخل القضاء لممارسة رقابة شاملة على التسريح التأديبي من خلال مراقبة مدى إحترام المستخدم للإجراءات الشكلية والموضوعية، وفي حالة ما إذا تبين أن التسريح التأديبي كان تعسفيا يحكم بجزاءات على المستخدم تتمثل في إلغاء قرار التسريح الذي يكون في مصلحة العامل، لأن هذا القرار بعد إلغائه يصبح بلا أثر وكأنه لم يكن.

بالتالي يحتفظ العامل بكل حقوقه التي يربتها عقد العمل بعد إعادة إدماجه، والرجوع الإجباري أو الحتمي لمنصب العمل هدفه رغبة المشرع في ردع المستخدم و إصلاح الخروقات التي اقترفها في أقرب الآجال، و يمكن لجزاء الإلغاء أن يردع المستخدم حتى لا يتعسف في تسريح العامل على الأقل من الناحية الإجرائية أو الشكلية خاصة أن القاضي الجزائري يعطي أهمية للشكل على حساب الموضوع.

إن سلطة المستخدم في الإدارة و الإشراف و الرقابة ليست بسلطة مطلقة وإلا تعسف في ممارستها، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى الإساءة بعلاقة العمل مع العمال، لكن يبقى مبدأ شرعية السلطة التأديبية نسبيا في القطاع الخاص باعتبار المستخدم مالكا للمؤسسة المستخدمة ولوسائل العمل، فيعتمد في استعمال مختلف سلطاته ولا سيما التأديبية على استغلال حق ملكيته للمؤسسة.

إلا أن سلطتي لإدارة والتنظيم تصبحان بدون جدوى إذا كان المستخدم لا يستطيع فرض امتثال العمال لهما، لهذا أعطيت له سلطة ثالثة من شأنها ضمان احترام تطبيق محتوى السلطات الأخرى وهي سلطة التأديب التي يوقع من خلالها جزاءات تأديبية على المخالفين لقواعد النظام الداخلي، أي لها أهمية بارزة في ردع المخالفين لها

لذا برزت الحاجة إلى وضع قيود و ضوابط لهذه السلطة بهدف حماية العامل اجتماعيا واقتصاديا، فبالرغم من أهمية السلطة التأديبية في ميدان العمل كرسست بالمقابل مجموعة من القيود عليها التي تسمح بحماية حقوق العامل في حالة تعسف المستخدم في ممارسة السلطة التأديبية فهذه القيود قد تعتبر في حد ذاتها ضمانات إدارية و قضائية للعامل في حالة مخالفة الإجراءات من طرف المستخدم، فحق العمال في المحافظة على مواطن عملهم يفرض على المجموعة الوطنية ضرورة توفير جملة من الآليات الحمائية أو الضمانات التي من شأنها تحقيق هذه الغاية، ولتحقيق هذه الحماية وجب وضع هيئة رقابية وجهاز إداري مستقل يراقب هذه القيود و مدى تطبيقها والالتزام بها من طرف المستخدم بهدف ضمان الإستعمال المشروع لهذه السلطة وبالأخص تحقيق العدالة والمساواة في توقيع الجزاء وهذا ما يكفل الحقوق الأساسية للعمال، فميدان العمل يتميز

بوجود النزاعات الفردية والجماعية فيه خصوصا تلك التي تكون بين العامل والمستخدم ونتيجة لذلك أنشأت مفتشية العمل لتفرض الرقابة الكافية على هذا الميدان والتي قد تعتبر الحل الناجح من خلال الدور البارز الذي تلعبه في حل النزاعات الناشئة بين الطرفين وتقادي الجزاءات التأديبية التعسفية وبالتالي تحقيق ضمان فعاليتها.

من هنا يظهر الهدف من وضع تلك القيود و المتمثل بالدرجة الأولى في حماية العامل وتحسين بيئة العمل، فوضع المشرع هذه القيود والتي يلتزم بها المستخدم في ميدان العمل، وقد كلف هيئات مستقلة تابعة للدولة تراقب سلطة صاحب العمل بالخضوع لهذه القيود بهدف حماية العامل من تعسف صاحب العمل في الإخلال بالتزاماته ومخالفة لوائح تنظيم العمل داخل المؤسسة، لذلك أوجبت المادة 4/77 من القانون 90-11 أن يتضمن النظام الداخلي لطبيعة الأخطاء المهنية ودرجة العقوبات الملائمة لها وإجراءات تنفيذ الجزاءات التأديبية.

لذا فإن وجود تفتيش العمل يرتبط بوجود القوانين العمالية المنظمة لعلاقات العمل و بالإدارة العمالية المشرفة على تطبيق هذه القوانين، فمفتشية العمل في الجزائر هي التي تركز أساسا النزعة الحمائية لقانون العمل من خلال سهرها على تطبيق هذا القانون وحماية حقوق العمال لتحسين ظروف عملهم.

## قائمة المراجع

أولا - باللغة العربية:

أ-الكتب:

- 1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في القانون الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- 2- احمد شوقي عبد الرحمان، الخطأ الجسيم للعامل واثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، 1979 .
- 3-بخدة مهدي، القانون الجنائي للعمل، دار الامل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، .
- 4-بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2009 .
- 5- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل، الجزائري، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2005 .
- 6- بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، بيرتي الجزائر، 2009 .
- 7-بوحميده عطا الله، التسريح لسبب اقتصادي،( مفهومه، اجراءاته واثاره )، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2009.

- 8-ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
- 9-زهرا ن همام محمد، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1997-1998.
- 10-طريبت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001 .
- 11- \_\_\_\_\_، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة، الجزائر، 2013.
- 12-عبد الستار فوزية، نشره خاصة للخطأ العمدي (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977.
- 13-علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل وأهدافها دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، دار وائل، القاهرة ، 1975.
- 14-هادفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، دار ربحانة، الجزائر، 2003.

ب- الرسائل و المذكرات :

• الرسائل:

- 1-فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
- 2-هدفي بشير، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق جامعة باجي مختار، عنابة، 2007-2008.

### • المذكرات:

- 1-زوبة عزالدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة بومرداس، 2001
- 2-اقربورتي احمد، يفصح نادية، الرقابة القضائية على التسريح التعسفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
- 3-اوانش رزيقة، طيبي نادية، سلطات المستخدم، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012
- 4-بن شويب جمال، التسريح التأديبي للعامل، مذكرة تخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2001.
- 5-بوزداوي الخثير، الخطأ الجسيم وأثاره على علاقة العمل، مذكرة التخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006.
- 6-بن عيش نجود، دراسة المادة 73 من قانون العمل على ضوء قرارات المحكمة العليا، مذكرة لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005.

- 7- تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008 .
- 8- حداد فاطمة، الخطأ المهني الجسيم كسبب في تسريح العامل في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2007 - 2010.
- 9- سايح موسى، الطرد التعسفي والضمانات الممنوحة للعامل في ظل القوانين الجديدة، مذكرة لنيل اجازة تخرج المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005 - 2006
- 10- علي بلخيري محمد، الرقابة على التسريح التعسفي، مذكرة لنيل اجازة تخرج المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005 - 2006.

### ج - المقالات:

- 1- هدي بشير، "تعويض التسريح من العمل بسبب تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة ودوره في جبر الضرر"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة جيجل، يومي 10-11 مارس 2010، ص ص 122-144.
- 2- زيب عبد السلام، "الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن طريق نص المادة 73 مكرر 4 من القانون 90-11"، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2002، ص ص 21-31.
- 3- منتري مسعود، "التسريح الفردي في تشريع العمل الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والادارية عدد خاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2006 ص ص 113-123.

- 4-حسان نادية، "النظام الداخلي في قانون علاقة العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008، ص ص 29-70.
- 5-عمارة نعرورة، "الجديد في علاقات العمل الفردية"، المجلة القضائية، عدد 2، قسم المستندات والوثائق، 1993، ص ص 113-123.

#### د- النصوص القانونية :

##### • النصوص التشريعية:

- 1-أمر رقم 66-133، مؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، صادر بتاريخ 08 جوان 1966، (ملغى).
- 2-أمر رقم 71-74، مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101، صادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971، (ملغى).
- 3-أمر رقم 75-31، مؤرخ في 27 أفريل سنة 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر، عدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975، (ملغى).
- 4-أمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أفريل 1975، يتضمن العدالة في العمل، ج ر عدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975، (ملغى).
- 5-أمر رقم 75-33، مؤرخ في 29 فيفري 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 39، صادر في 16 ماي، 1975، (ملغى).

- 6- قانون رقم 78-12، مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد32، صادر في 08 أوت 1978(ملغى).
- 7- أمر رقم 82-06، مؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، عدد09، صادر بتاريخ 02 مارس 1982،(ملغى).
- 8- قانون رقم 88-01، مؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر عدد02، صادر بتاريخ 13 جانفي 1988.
- 9- قانون رقم 90-02، مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد06، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990.
- 10- قانون رقم 90-03، مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد6، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بموجب الامر رقم 96-11، مؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد 36، صادر بتاريخ 12 جوان 1996.
- 11- قانون رقم 90-04، مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد6، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
- 12- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 افريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر في 23 افريل 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر في 25 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي رقم 94-03، مؤرخ في 11 افريل 1990، ج ر عدد20 صادر بتاريخ 13 افريل 1994، والأمر 96-21، مؤرخ في 9 جويلية 1996، ج ر عدد 43، صادر بتاريخ 10 جويلية 1996، والأمر رقم 97-23 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر عدد 3، صادر في 12 جانفي 1997، والامر رقم 97-03، مؤرخ في 11 جانفي 1991، ج ر عدد 3، صادر بتاريخ 12 جانفي 1996.

## • النصوص التنظيمية:

1- مرسوم رقم 82-302، مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 73، صادر بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

2- مرسوم تنفيذي رقم 90-209، مؤرخ في 14 جويلية 1990، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها ، ج رس عدد 29، صادر بتاريخ 18 جويلية 1990، (ملغى).

3- مرسوم تنفيذي رقم 91-44، مؤرخ في 16 فيفري 1991، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، ج ر عدد 08، صادر بتاريخ 20 أوت 1991.

## هـ -قرارات المحكمة العليا:

1-قرار المحكمة العليا غرفة الاجتماعية، ملف رقم 642426، صادر بتاريخ 9-07-1990، المجلة القضائية، العدد 3، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1991.

2- قرار المحكمة العليا ،الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 800484، صادر بتاريخ 29 جانفي 1992، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا،الجزائر، 1993.

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم رقم 09688، صادر بتاريخ 12 افريل 1994، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق والمستندات، الجزائر، 1996.

4-قرار المحكمة العليا، للغرفة الاجتماعية، ملف رقم 132207، صادر بتاريخ 7 ماي 1996، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1997

5-قرار المحكمة العليا، للغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157154، صادر بتاريخ في 10 فيفري 1998.

6-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 155985، صادر بتاريخ 10 فيفري 1998، المجلة القضائية، العدد2000، 1 قسم الوثائق والمستندات، الجزائر.

7- قرار المحكمة العليا غرفة الاجتماعية ملف رقم 189921، صادر بتاريخ 15-

2000-02

8-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ملف رقم 240430، صادر بتاريخ في

2000/07/11، مجلة قانونية، عدد01، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2001.

9-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف 213831، صادر بتاريخ 21-03-

2001، المجلة القضائية، العدد1، قسم الوثائق والمستندات للمحكمة العليا، الجزائر، 2002.

10- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، صادر تحت رقم 288364، صادر

بتاريخ 16-03-2005، المجلة القضائية، العدد الاول، قسم الوثائق والمستندات، الجزائر، 2005.

11-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 327214، صادر بتاريخ 01

فيفري 2006، قرار غير منشور .

12-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم رقم 75787، صادر بتاريخ 23

نوفمبر، نشرة القضاة، العدد51، قسم الوثائق والمستندات للمحكمة العليا، الجزائر

13-قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، صادر تحت رقم 288364، صادر

بتاريخ 16-03-2005، المجلة القضائية، العدد الاول، قسم الوثائق والمستندات، الجزائر، 2005.

و- الوثائق :

1-القانون الداخلي لشركة الوطنية لتبغ و الكبريت، (وثيقة غير منشورة).

2-النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية،الجزائر، 1996 (وثيقة غير

منشورة).

ثانيا – باللغة الفرنسية:

• **Ouvrage :**

- 1- DRANDGUILLOT Dominique, Droit social manuel complet application et corriger .Edition Gualino , Paris, 2009.
- 2- -----, Droit social et Droit de protection social, 12 Edition, Paris 2010-2011.
- 3- DEMIS Gatume DEMIS Diment, le Droit du travail en France, 2eme édition ,Francis Lefebvre, Paris, 1991
- 4- KORICHE Mohammed Nasr-Eddinne, Droit du travail , les transformation du droit Algérien du travail entre statut et contrat, relation d’emploi et de travail, Une contractualisation relative, Tome 1. OPU, Alger,2010.
- 5- SCHIEDER Marie Paul, Le meilleur du DCG3 droit social, Sup Fouche , 2009.

• **Document :**

- 1 - Code de Travail, version consolidée du code au 12 juillet 2013, Edition de 14 juillet, [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
- 2- règlement intérieur .agence national d’étude et de suivé de la réalisation des investissement ferroviaires. (document non publier) .

	<b>الفهرس:</b>
06	مقدمة: .....
	<b>الفصل الأول:</b>
10	<b>تحديد القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم</b>
11	المبحث الأول: القيود الموضوعية على السلطة التأديبية للمستخدم.....
11	المطلب الأول: تحديد مضمون السلطة التأديبية للمستخدم.....
12	الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية.....
14	الفرع الثاني : مصادر السلطة التأديبية .....
14	أولاً: القانون كمصدر للسلطة التأديبية.....
15	ثانياً: العقد كمصدر للسلطة التأديبية.....
16	ثالثاً: النظام الداخلي كمصدر للسلطة التأديبية .....
17	رابعاً: الإدارة و الإشراف كمصدر للسلطة التأديبية.....
18	المطلب الثاني: الخطأ التأديبي كقيد موضوعي للسلطة التأديبية.....
19	الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي.....
20	الفرع الثاني: أنواع الخطأ التأديبي .....
20	أولاً: الأخطاء البسيطة.....
23	ثانياً: الأخطاء الجسيمة.....
28	المبحث الثاني: القيود الإجرائية الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم .....
29	المطلب الأول: إجراءات مصدرها القانون .....
30	الفرع الأول: الاستماع للعامل من طرف الهيئة المستخدمة .....
32	الفرع الثاني: استعانة العامل المعني بعامل تابع للهيئة المستخدمة.....

34	الفرع الثالث: التبليغ الكتابي لقرار التسريح.....
35	المطلب الثاني: إجراءات تكميلية.....
35	الفرع الأول: لإجراءات المستمدة من النظام الداخلي.....
36	الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية الواردة في الاتفاقية الجماعية.....
	<b>الفصل الثاني:</b>
38	<b>ضمانات فعالية القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم</b>
40	المبحث الأول: الرقابة الإدارية على ضمان القيود الواردة على السلطة التأديبية.....
40	المطلب الأول: مفهوم مفتشية العمل .....
41	الفرع الأول: تعريف مفتشية العمل.....
42	الفرع الثاني: تشكيلة مفتشية العمل.....
43	المطلب الثاني: مدى الرقابة الإدارية على السلطة التأديبية لصاحب العمل.....
44	الفرع الأول: رقابة مفتشية العمل على القيود الموضوعية.....
46	الفرع الثاني: رقابة مفتشية العمل على القيود الإجرائية.....
47	المبحث الثاني: الرقابة القضائية على السلطة التأديبية.....
47	المطلب الأول: مضمون الرقابة القضائية على ضمان القيود الواردة على السلطة التأديبية.....
48	الفرع الأول: الرقابة القضائية على القيود الموضوعية.....
48	أولاً: المعيار الموضوعي لتقدير الخطأ الجسيم.....
50	ثانياً: تقدير الخطأ بناء على المعيار الذاتي.....
51	الفرع الثاني: الرقابة القضائية على القيود الإجرائية.....
51	أولاً: رقابة القضاء على سلطة توقيع الجزاء.....
52	ثانياً: رقابة القاضي على ضمان حق الدفاع.....

53	ثالثا: رقابة القضاء على عدم جمع الجزاءات التأديبية.....
53	رابعا: رقابة القضاء لاحترام المدة الزمنية لتوقيع الجزاء .....
54	المطلب الثاني: نتائج الرقابة القضائية على السلطة التأديبية.....
55	الفرع الأول: إلغاء قرار التسريح كتعويض عيني.....
59	الفرع الثاني: الحكم بالتعويض النقدي .....
62	خاتمة:.....
65	قائمة المرجع: .....
73	فهرس: .....