

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم: القانون الخاص .

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

السلطة التأديبية لصاحب العمل في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون خاص

الشعبة: الحقوق

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب(ة):

د. بن عزوز بن صابر

❖ أوغاري أحلام

أعضاء لجنة المناقشة

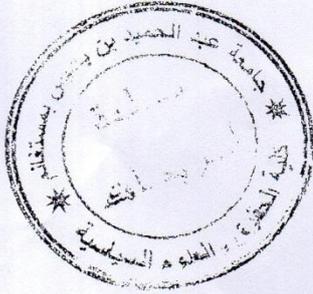
الأستاذ(ة): مزبود بصيفي.....رئيسا

الأستاذ(ة): بن عزوز بن صابر.....مشرفا مقرا

الأستاذ(ة): بن سالم كمال.....مناقشا

نوقشت في : 2024/ 06 /06

الموسم الجامعية: 2023- 2024



كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة التريصات

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

أوغاريه أحلام

أزني

الصفة:

2019-03-12

والصادرة بتاريخ:

1114019362

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم:

قسم: قانون الضمان

المسجل بكلية: الحقوق و العلوم السياسية

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

المسألة التأديبية لمصاحب العمل في التشريع الجزائري

أصيح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه. القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

التاريخ: 2024-06-11

امضاء المعني

Ugharti



الإهداء:

الحمد لله رب العالمين على البدء و الختام و آخر دعواهم أن (الحمد لله رب العالمين) بعد تعب و مشقة دامت خمس سنوات في سبيل الحلم و العلم حملت في طياتها أمنيات الليالي ، و أصبح عنائي اليوم للعين قرّة ، ها أنا أقف اليوم على عتبة تخرجني أقطف ثمار تعليم و أرفع قبعتي بكل فخر ، فاللهم لك الحمد قبل أن ترضى ، و لك الحمد إذا رضيت و لك الحمد بعد الرضا لأنك وفقنتني على إتمام هذا النجاح و تحقيق حلمي

و بكل حب أهدي ثمرة نجاحي و تخرجي

إلى من فارقت الحياة و جعلت من أيام ذكريات ، إلى من اشتاق القلب لوجودها بين الأحباب جدتي الغالية .

إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب ، من دعمني بلا حدود و أعطاني بدون مقابل، إلى من علمني أن الدنيا كفاح و سلاحها العلم و المعرفة ، داعمي الأول في مسيرتي و سندي و قوتي و ملاذي بعد الله فخري و اعتزازي

(أبي العزيز)

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها ، و احتضنتني قلبها قبل يديها و سهلت لي الشدائد بدعائها ، إلى القلب الحنون و الشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات سر قوتي و

نجاحي جنّتي

أمي الغالية.

إلى ملائكة رزقني الله بهن لأعرف من خلالهن طعم الحياة الجميلة، تلك الملائكة التي غيرن

مفاهيم الحب A و الصداقة و السند في الحياة

أخواتي .

إلى كل الأهل و العائلة الكريمة كل باسمه و مقامه .

أوغاري أحلام

شكر و تقدير:

و في الختام قلبي يملأه مزيج
من المشاعر المتناقضة ،

فرحه الإنجاز و حزن الفراق ، مشاعر ممزوجة بذكريات رحلة تعليمية طويلة و مليئة
بالتحديات و الإنجازات .

أود أن أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ **بن عزوز بن صابر** المشرف على إعدادي لبحث
التخرج الذي لم يبخل بأي معلومة سواء في مشواري الدراسي بكلية الحقوق ، أو بالنسبة
لإعدادي لمذكرة التخرج ، فكان العون و السند لي بعد أبي.

و أوجه جزيل الشكر لوالدي أبي و أمي على كل ما قدمتماه لي من حب و رعاية و اهتمام ،
فأنتما النور الذي أضاء دربي.

تذكر دائما أن الحياة تتطلب منا الكثير من الشجاعة لتكون أنفسنا، الشجاعة لنحلم و أكثر من
ذلك ، الشجاعة لنحول تلك الأحلام إلى الواقع ، في كل خطوة نخطوها ،

كن فخوراً بما وصلت إليه ، كن مفتخراً بما أنت الآن عليه لأن
لا يعلم حقيقة المعاناة التي مررتها بها حتى وصلت لهذه المرحلة ،
و كن متفائلاً بما هو آت في مستقبلك .

مقدمة

مقدمة:

تأثرت علاقة العمل التي تجمع بين العامل و صاحب العمل خاصة بعدما عرفت الجزائر تحولا في قطاعها الاقتصادي ، وذلك بعد تبنيها للنظام الاشتراكي إلى انتهاجها للتنظيم الرأسمالي في المجال الاقتصادي و الاجتماعي، فبعد تبنيها للاقتصاد السوق، أي النظام القائم على استقلالية المؤسسات تحولت بصفة تلقائية علاقة العمل من علاقة توجيهية تنظيمية إلى علاقة تفاوضية اتقاقية ، بموجبها صدر قانون عدل من النظام القانوني الخاص بالعمل ،و ذلك في 21 أبريل 1990 أي قانون المنظمة علاقات العمل.

نجم عنها انسحاب الدولة التي كانت تنظم هذه العلاقة فكانت تنتج نصوص قانونية و لكن بشكل مبالغ فيه ، نظرة لاهتمام المشرع الجزائري بالجانب الاجتماعي أكثر من الجانب الاقتصادي في تلك الفترة ،فأصبحت الدولة طرف مراقب لهذه العلاقة في ظل النظام القائم على اقتصاد السوق ، و كأنها فقط الضامنة لحق العامل عن طريق سن بعض القوانين قصد الحد من تعسف أرباب العمل في استعماله حقوقه و ذلك لتحقيق التوازن الواجب بين حقوق العامل و رب العمل باعتباره مالكا لوسائل الإنتاج .

منح المشرع لصاحب العمل صلاحيات واسعة و أصبحت سلطاته أكثر مرونة خلافا لما كان عليه في التشريع السابقة ، إذ أصبح لرب العمل دور محوري بموجب قوانين التسعينات ففتح مجالات واسعة للتشغيل بكل حرية و خول للمستخدم على إثر المراحل التي تمر بها علاقة العمل سلطات تظهر من خلال سريان العلاقة بين العامل و المستخدم ، فيتمتع بساطة الإدارة و للتنظيم على العمل داخل المؤسسة و إصدار التعليمات و الأوامر الضرورية لتحقيق الهدف الذي أنشأ أصلا لأجله المؤسسة .

و خلافا لسلطتي الإدارة و للتنظيم ،خولت له سلطة من شأنها ضمان احترام محتوى التعليمات الأخرى و هي موضوع دراستنا ، و للمستخدم الحق في اعتراف له باكتسابها ، التي تعد من أهم و أخطر السلطات التي يتمتع بها في مواجهة العمال داخل المؤسسة المستخدمة و هي السلطة التأديبية.

لم يكن مصدر هذه السلطة نصوص تشريعية في أقدم أنظمة العمل ،إنما بواسطة القضاء الفرنسي ، فتعود أول حادث في ذلك بقضية في معمل الزرابي بأبيسون ، بحث قام مالكوه سنة

1863 ينشر نظام الداخلي على عتبة المعمل يمنع فيه العمال من لباس الأحذية ذات الكعب العالي و إلا تعرض العامل المخالف لهذه التعليم لعقوبة محدد ب 10 فرنكات ما يعادل نصف أجر عامل ، و من خلال هذه القضية أصدر مجلس متساوية الأعضاء قرار يعترف المستخدم لحقه في تحديد شروط العمل في مصنعه عن طريق النظام الداخلي ، و فرض أحكام تأديبية ، و منذ ذلك أعترف القضاء الفرنسي بأحقية المستخدم بممارسته " السلطة التأديبية" ، و مع صدور قانون 90 / 11 كرس المشرع الجزائري من خلال نصوص القانونية على منح المستخدم حق في ممارسته السلطة التأديبية و تنظيم حيثياتها من خلال المادة 77 من نفس القانون .

فمن أهم أسباب اختياريلهذا الموضوع يعود إلى رغبة إقتداء بالأستاذ المشرف و خاصة أن الميول الشخصي تطابق مع تخصص الأستاذ أي مجال العمل ، و أيضا كون أن سلطة تأديب التي يتمتع بها المستخدم داخل المؤسسة المستخدمة لم يتطرق لها القانون الجزائري على عكس القانون الفرنسي الذي عالجها و رسم حدودها ، و لإثارة فضولي و اهتمامي نحو الموضوع مراد دراسته و السبب يعود لكثرة المنازعات على أرض الواقع بسبب تعسف أرباب العمل في ممارستهم لهذه السلطة ، و لفك الغموض عن بعض النقاط و الثغرات القانونية التي غفل عنها المخاطبين بأحكام القانونية المتعلقة بموضوع البحث .

يكتسي موضوع بحثنا أهمية بالغة لا يمكن حصرها أو عدها و ذلك على كلا الطرفين في علاقة العمل ،تجد أن أهميتها القانونية تكمن في تحديد و تأطير هذه السلطة الحد من تعسف المستخدم في ممارسة هذه السلطة ،و بالنسبة للأهمية الاقتصادية المتمثلة في التقليل من التسريح العمال و التي من شأنها أن تهدد الاستقرارالاقتصادي المؤسسات ، والأهمية الواقعية في إضافة فائدة جديدة من خلال الحصول على قدر من المعلومات حول كيفية ممارسة هذه السلطة ،وأما بالنسبة للأهمية العلمية التي يكتسيها موضوع دراستنا تكمن في إثراء البحث العلمي في مجال علاقات العمل ، و حث الباحثين بضرورة التوسع في هذا الموضوع نظرا للإلزامية مواكبة التطورات التكنولوجيا التي اكتسحت هذا المجال .

أما عن الهدف الذي ينشد من خلال هذه الدراسة إثبات أن الجانب القانونية له دور فعال في تنظيم هذه العلاقة و بالخصوص هذه السلطة الخطيرة ، و إظهار أن إغفال المشرع عن بعض النقاط له تأثير سلبي يترتب عنه كثرة المنازعات الناتجة عن تعسف أرباب العمل في

ممارسة هذه السلطة التي لا تكاد أن تحكمها أي ضوابط بحسب نظريتي، خاصة في مؤسسات المصغرة ، و أيضا لإيضاح مجمل الجوانب المتعلقة لهذه السلطة، و أيضا سعي لسد الثغرات القانونية و الوصول لحلول قانونية ترضي طرفي العلاقة .

بما أن سلطة التأديب تعود إلى صاحب العمل فهو ملزم بممارستها و تنظيمها ، و على العامل أن يمارس نشاطه و هو ملزم باحترام التعليمات و التوجيهات التي يقدمها صاحب العمل ، و في حالة مخالفته يعرضه إلى مسائلة تأديبية ، هنا يثار الإشكال حول مدى إصابة المشرع الجزائري بمنحه للمستخدم سلطة بالغة الأهمية كسلطة التأديب فنطرح الإشكال التالي :

إلى أي مدى تلتزم السلطة التأديبية بتحقيق التوازن بين مصالح المؤسسة المستخدمة و ضمان لحقوق العمال ؟

تمت دراسة هذا الموضوع بإتباع المنهج الوصفي لعرض النصوص القانونية و تحديد جميع العناصر المكونة لسلطة التأديبية ، و لاعتماد على المنهج التحليلي من خلال تحليل و إستقراء بعض النصوص القانونية لاستخلاص كل ما يتعلق بالسلطة التأديبية في قانون العمل الجزائري.

و من بين الدراسات المتعلقة بموضوع دراستنا ، التي كانت تقتصر على الجانب التأديبي مثل "الأستاذ سعيد طربيت" من خلال كتابه الأول بعنوان سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا و كتابها الثاني بعنوان السلطة التأديبية للمستخدم في ظل علاقات العمل ، و نجد "الأستاذ زوية عز الدين " من خلال معالجته بجانب من هذه السلطة في رسالة الماجستير بعنوان سلطة المستخدم في إطار المادة 73 من قانون 11/90 المتعلقة علاقات العمل ، و نجد "الأستاذ على عوض حسن " من خلال كتابه بعنوان الفصل التأديبي في قانون العمل .

بالنسبة للصعوبات التي واجهتني في إعدادي لهذا الموضوع أولا قلة المراجع المتخصصة بهذه السلطة ، و صعوبة الحصول على عدد معين من المراجع التي تساعد في تفصيل أكثر في الموضوع للوصول من خلالها إلى عمل متكامل ، و كثرة المراجع الغير وطنية يصعب معها الوصول إلى الاتجاه الحقيقي للمشرع الجزائري في مجال العمل ، و قلة المراجع الوطنية عموما و ندرتها لكثرة الطلب عليها ، القدرة المثالية التي كانت عائق للحصول على مراجع إلكترونية بسبب غلاء أسعارها بسبب أنها غير متاحة للإطلاع عليها ، و صعوبة التوفيق بين المجال الدراسي و الحياة الشخصية .

و الإجابة عن الإشكال المطروح قمت بتقسيم موضوع بحثي إلى:

فصل تمهيدي أتناول من خلاله مفهوم للسلطة التأديبية و تحديد مصادرها ، و أتناول في **الفصل الأول** الأخطاء المهنية و جميع العقوبات التأديبية المترتبة عنها ، و في **الفصل الثاني** بيان جميع الإجراءات التأديبية المتبعة لتأديب العامل سواء بالنسبة للأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية أو الأخطاء من الدرجة الثالثة .

الفصل التمهيدي : ماهية

السلطة التأديبية

لصاحب العمل

تمهيد:

المؤسسة العمالية هي اتحاد بين الوسائل و إنسان لتحقيق أهداف محددة و تظهر في شكل مجتمع مصغر يحتاج إلى سلطات تحكمه فصاحب العمل هو الوحيد المخول له بممارسة هذه سلطات التي منحت إليه لتنظيم هذا المجتمع وليس لغيره أن يحل محله ، ولفرض الانضباط داخل المؤسسة حقه في سلطة التأديب التي تعتبر بمثابة وسيلة فعالة و منجزة بيد الهيئة المستخدمة بهدف تقويم سلوك من هم تحت إشرافه و تبعيته من العمال ،و كما يحق له معاقبتهم عند الحاجة ،و ذلك بسبب أي تصرف يراه مخلا بالالتزامات المقررة للعامل

نجد أن سلطة التأديبية ضرورية و مهمة في أي مؤسسة ، تسعى إلى المحافظة على النظام العام للمؤسسة ، فيعود مردودية أهميتها على المستخدم أولا و على العامل ثانيا و ذلك من خلال فرض الاحترام و الانضباط داخل المؤسسة ، كما تضمن الحريات الأساسية للعمال من احترام و كرامة و عدم التعرض لهم أثناء العمل من طرف زملائهم في المهنة .

و نظرا لأهمية موضوع دراستنا سوف نحاول غي هذا الفصل إجابة عن الإشكال

التالي:

ما المقصود بالسلطة التأديبية ؟ و ماهي الضوابط التي تحكم هذه السلطة؟

و للإجابة على هذا الإشكال تم تقسيم هذا الفصل إلى مايلي :

المبحث الأول : تأصيل سلطة التأديب.

المبحث الثاني : مصادر السلطة التأديبية .

المبحث الأول: تأصيل سلطة التأديب

اتسعت سلطات صاحب المؤسسة حيث أصبح يتمتع بصلاحيات و سلطات واسعة و ذلك بهدف الحفاظ على استقرار المؤسسة و حسن العمل فيها ، كون أن مالکها هو أدرى بمصلحتها و على هذا الأساس منحت للمستخدم سلطة من شأنها ضمان احترام تطبيق محتوى جميع السلطات الممنوحة له ومن جهة أخرى ضمان لحقوق العمال حتى يتسنى للهيئة المستخدمة موازنة بين مصلحة المؤسسة و مصلحة العمال .

فبموجب سلطة التأديبية التي يمارسها المستخدم لغرض احترام التوجيهات و الأوامر التي تخص العمل في المؤسسة من قبل العمال يفرض عليهم احترامها و في حالة عدم امتثال لهذه التوجيهات و الأوامر؛ فإنه يحق للمستخدم أن يوقع عليه عقوبات تأديبية بغرض احترام النظام الداخلي و بغية تحقيق الاستقرار داخل المؤسسة.¹

وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلي:

المطلب الأول : مفهوم السلطة التأديبية

المطلب الثاني : القيود و ضوابط ممارسة السلطة التأديبية

المطلب الأول : مفهوم السلطة التأديبية.

للمستخدم صفتينالخصم لأنه متضرر الأول من جراء مخالفة العامل للأحكام و القواعد التي تتحكم في سير المؤسسة ؛ و صفة الحكم لأنه هو الذي يوقع الجزاء أو العقوبة التأديبية على العامل.²

فمنح المشرع للمستخدم سلطة توقيع الجزاءات على العامل الذي يخالف التزاماته القانونية و كذا التنظيمية الواردة على عاتقهم ، فيعبر عنهم بأنهم ارتكبوا خطأ مهني خاصة

¹ سعيد طربيت ، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، لسنة 2001 ،ص 28.

² سعيد طربيت، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل علاقات العمل ،دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع ،الجزائر لسنة

2013 ، ص 53.

إذا كان هذا الخطأ مصنف ضمن الأخطاء التي تم ذكرها في النظام الداخلي ؛ فيصبح للمستخدم صلاحية أخرى إضافة إلى ما منحها المشرع إليه وهي إصدار قرارات في حق كل عامل مخطئ و ذلك بهدف رده و تحسين من سلوكه لضمان السير الحسن للمؤسسة.

التعريف القانوني للسلطة التأديبية :

لابد من إشارة بعدم وجود كلمة السلطة التأديبية في تشريع العمل الجزائري ؛ كما لم تتعرض المحكمة العليا يوما والي تعريفها ؛ سوى اعترافها بأحقية المستخدم في تأديب العامل.¹

تعريف السلطة التأديبية بحسب ما جاءت به المحاولات الفقهية :

نجد الأستاذ همام محمد محمود زهران :{إخلال العامل بالالتزامات المهنية المترتبة عن علاقة العمل يعرضه للسلطة التأديبية لرب العمل بوصفه رئيسا للمؤسسة ؛ و على هذا الأخير أن يتقيد بالمخالفات و الإجراءات التأديبية الواردة بلائحة تنظيم العمل و مستهدفا في ذلك الحفاظ على مصلحة العمل في غير التعسف }.²

بحيث يقوم المستخدم بتوقيع الجزاء المناسب عل المخالف من هؤلاء العمال ؛ شريطة أن يتضمن هذه الإجراءات مجموعة من الضمانات التي تكفل عدم تعسف المستخدم في ممارسته لهذه السلطة .

و نجد أيضا الأستاذ على عوض حسن: { سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي على العامل الذي اخل بالواجبات التي يقتضيها حسن سير العمل بالمؤسسة ؛ إما إخلال بالتزام عقدي أو إخلال بالالتزام قانوني }³

و في كلا التعريفين السابقين ركزوا على ربط السلطة التأديبية مع مخالفة العامل لالتزاماته ؛ والتركيز على مصلحة المؤسسة بدرجة الأولى و تهميش مصلحة العامل ؛ و

¹بن سالم كمال ،ضمانات تأديب العامل في القانون العمل الجزائري ، رسالة الدكتوراه ، جامعة وهران ،لسنة 2015 ،ص 19

²همام محمد محمود زهران ،قانون العمل عقد العمل الفردي، الإسكندرية دار الجامعة الجديد ،لسنة 2007 ،ص 402 403.

³ علي عوض حسن، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في قانون العمل، رسالة الدكتوراه، القاهرة، لسنة 1975 ،ص 29 .

خلافا لذلك نجد الأستاذ على عوض حسن أعطى مفهوم أوسع لهذه السلطة مما يؤدي إلى فتح مجال للمستخدم قد يؤدي إلي تعسفه عند ممارستها .

و عرفها الأستاذ أحمية سليمان بأنها: { قدرة صاحب العمل على اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهني إثناء قيامه بعمله و في مكان العمل أو يخالف بسلوكه النظام الداخلي للمؤسسة }¹

قام الأستاذ أحمية سليمان بوضع تعريف دقيق يحمل فيه أسباب و حالات ممارسة هذه السلطة فكأنه وضع حدود لهذه السلطة فلا يحق للمستخدم أن يطبقها إلا في حالة ارتكاب العامل للخطأ المهني هذا ما اجتمعت عليه التعاريف السابقة و أكدت على أحقية المستخدم في التأديب .

و نجد الأستاذ بن عزوز بن صابر : { تعتبر سلطة التأديبية بأنها سلطة التي تسمح لصاحب العمل بإلزام العامل بالاحترام النظام الداخلي للمؤسسة و لممارسة هذه المهمة حولت له هذه السلطة }²

و بعد دراسة المحاولات الفقهية لتعريف السلطة التأديبية ؛ تمكنت من الوصول إلى تعريف جامع لكافة النقاط الأساسية: { هي حق المستخدم في معاقبة العامل المرتكب لخطأ مهني سواء ما نص عليه القانون أو المحدد في النظام الداخلي المعمول به ؛ بغرض ضبط سير الحسن للمؤسسة ؛ و ردع العامل و تعديل من سلوكه الذي اعوج }³

المطلب الثاني: ضوابط ممارسة السلطة التأديبية.

¹ أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، (علاقة العمل الفردية)ل سنة 1998، ص 197 .

² بن عزوز بن صابر ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية،الجزائر ،لسنة 2010 ،ص 93 .

³ بن سام كمال ، ضمانات تأديب العامل في قانون العمل الجزائري ، المرجع السابق ،ص 21 .

إن أهم المجالات التي تبرز السلطة التأديبية تتمثل في النظام الداخلي¹؛ الذي يضعه صاحب العمل أساسا لممارسة هذه السلطة؛ فهي ليست بسلطة مطلقة كون أن صاحب العمل يمارسها في إطار القانون و الهدف من ممارستها موازنة بين ضمان حقوق العمال و احترام مبدأ سلطان الإرادة للمستخدم .

ف نجد إن السلطة التأديبية بسبب خطورتها على العامل ترد عليها قيود تحكمها؛ من أجل الحد من تعسفات أرباب العمل إثناء ممارستها؛ خاصة بعدما منح المشرع الجزائري خلافا لما كان عليه في التشريعات السابقة صلاحيات واسعة تشمل جميع الجوانب التي تسمح لصاحب العمل إن يمارس فيها السلطة من تحديد و تصنيف للأخطاء المهنية و تكييف لعقوبات تأديبية و تحديد للإجراءات المتبعة عند تأديب العامل .

القيود القانونية :

باعتبار أن سلطة التأديب ليست بسلطة مطلقة إلا تعسف صاحب العمل في ممارستها؛ فقد قام المشرع بوضع بعض النصوص القانونية التي تتمثل كحد أدنى للأمن لصالح العمال؛ حتى لا يسيء صاحب العمل بهذه العلاقة . فأول قيد أن لا تكون مخالفة للنصوص القانونية لبقائه في إطار ما يعرف بالشرعية القانونية و أن تكون هذه التصرفات غير مخالفة لعقد العمل و البنود في النظام الداخلي².

لا يتم تسريح العامل تأديبيا إلا في حالة ارتكابه إحدى الأخطاء الجسيمة طبقا للأحكام التي تنص عليها المادة 73 من قانون 11 90 و التي تم ذكرها على سبيل الحصر³ .

و في ما يخص الأخطاء اقل خطورة عن الأخطاء الجسيمة؛ فلقد المشرع للمستخدم الحق في وضع النصوص لتنظيمية من خلال القانون الداخلي؛ و لدى وجب على صاحب العمل التقيد بما يمليه عليه القانون الداخلي الذي يعده بإرادته المنفردة؛ و يدرج الأخطاء اقل خطورة عن الأخطاء الجسيمة و يحدد الإجراءات المتبعة لتنفيذها .

¹ انظر المادة 77 من قانون رقم 11 90، المتضمن علاقات العمل، المؤرخ في 21 ابريل معدل و المتمم .

² سعيد طربيت، لسلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون العمل، المرجع السابق، ص 102.

³ انظر المادة 73 من قانون 11/90 متضمن علاقات العمل .

بحيث لا يمكن للهيئة المستخدمة تطبيق أي عقوبة على لعامل ما لم يتم تصريح بها في القانون أو سكت النظام الداخلي عنها و إلا اعتبر تسريحا تعسفيا .

و في حالة إصدار المستخدم أوامر غير مشروعة و تحالف ما جاء به القانون و يتنافي مع سلطات و صلاحيات الممنوحة له ؛ فلا يكون العمل ملزما بتنفيذ أو الامتثال لها و لا تقدر بأنها أخطاء تأديبية .

القيود الإجرائية:

تنص المادة 73 مكرر 2 من القانون رقم 90-29 على انه : "يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 ضمن الإجراءات المحددة في النظام الداخلي و يجب أن تنص هذه الإجراءات على تبليغ الكتابي لقرار التسريح و استماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه ¹"

اكتفى المشرع الجزائري في ظل قانون الساري مفعول ؛ بوضع الحد الأدنى من إجراءات التأديبية الإلزامية سالف ذكرها تاركا المجال لصاحب العمل في تنظيم سلطاته من خلال تحديد الأخطاء المهنية من حيث درجة خطورتها و العقوبات المطابقة لها و إجراءات تنفيذها ².

لكن بما إن سلطة التأديبية ليست مطلقة فلقد وضع المشرع حدود إجرائية يتقيد بها المستخدم و تصنع حدود لممارستها . (يتعذر علي أن أتوسع في موضوع الإجراءات التي نص عليها القانون في الفصل التمهيدي و لكن سوف يتم توسيع فيها في الفصل الثاني)

إلزامية الإشارة إلى إن المشرع نص في حالة ما إذا وقع التسريح مخالفا لتلك الإجراءات المنصوص عليها في القانون أو في النظام الداخلي الذي يعده المستخدم ؛ تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات ؛ و تلزم المستخدم بالقيام بالإجراءات المنصوص عليها في القانون أو المشار إليها في النظام الداخلي ، و أن تمنح

¹ المادة 73 مكرر 2 من القانون رقم 11/90 ، المعدلة بالمادة 3 من قانون رقم 29/91 ، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 .

² بن عزوز بن صابر ، مبادئ العامة في شرح قانون العمل لجزائري ، (دراسة مقارنة) مدعمة بقرارات محكمة العليا ، لسنة 2020 ، ص 226 .

للعامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل على الأجر الذي يتقاضاه شهريا كما لو استمر في عمله بصفة عادية.¹

وإذا حدث تسريح العامل خارج الأصناف المكيفة لجسامة الخطأ المرتكب يعتبر تسريحا تعسفيا وأن كل هذه القيود الواردة على سلطة المستخدم التأديبية بمثابة حقوقا منحها المشرع للعامل، فصاحب العمل يبقى محصورا بفعل الإجراءات التي يجب عليه إتباعها حتى لا يتعسف في ممارسته لهذه السلطة .

المبحث الثاني : مصادر السلطة التأديبية

¹¹ سعيد طربيت ، المرجع السابق ، ص 73 .

اختلف الفقه في اتجاهاتهم وفي آرائهم حول مصدر الذي يستمد منه المستخدم هذه السلطة، إذ نجد أن مصادرها تتوعت وتعددت النظريات الفقهية حول الأساس القانوني للسلطة التأديبية فيصعب تحديد هذه المصادر، إذ نجد أن البعض أرجعها إلى القانون خاصة بعد ما منحها المشرع إلى صاحب العمل بالرغم من عدم وجود نصوص قانونية واضحة وصريحة تنص على السلطة التأديبية إنما اكتفى المشرع بالاعتراف بأحقية المستخدم بتأديب العامل المخطئ.

هناك من أرجع مصدر السلطة التأديبية إلى النظام الداخلي للمؤسسة، وذلك استناداً لما نصت عليه المادة 77 من القانون 11/90 التي تسمح للمستخدم بتحديد الأخطاء المهنية و العقوبات التأديبية و الإجراءات المتبعة للتأديب .

سوف نتطرق في المطلب الأول : القانون كمصدر للسلطة التأديبية .

و في المطلب الثاني : النظام الداخلي كمصدر للسلطة التأديبية

المطلب الأول : القانون كمصدر للسلطة التأديبية

يمكن استخلاص صلاحيات أو سلطات المستخدم و خاصة السلطة التأديبية على الرغم من عدم وجود نصوص قانونية، تتناول بصفة محدد ومنظمة هذه السلطة لكن يوجد بعض النصوص القانونية التي تؤكد بأحقية المستخدم لهذه السلطة وذلك في قانون العمل الذي يحدد واجبات والتزامات العامل تجاه المستخدم في المادة 7 من قانون 11/90 .

على أن يخضع العمال في إطار علاقة العمل للواجبات الأساسية التالية : "أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات و الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ، و يعمل بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم و أن ينفذ التعليمات التي تصدرها السلطة السليمة"¹

ولكن بما أن المشرع أعطى للمستخدم صلاحية تأديب و منح له حق وضع قواعد لتسيير المؤسسة و ضوابط لسير الحسن في داخل المؤسسة فيحق للمستخدم أن بأدب العامل الذي

¹أنظر المادة 7 من قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

يخالف الالتزامات ، سواء التي نصت عليها المادة سالفة الذكر قانونا أو التي وردت في النظام الداخلي .

ومنه يمكن اعتبار أن القانون مصدر لهذه السلطة حيث أمكن المستخدم بحسب المادة 77 من قانون 11/90 أن يحدد الأخطاء المهنية و العقوبات المقرر لها إضافة إلى تحديد الإجراءات المتبعة لتنفيذها ، وهذه المادة كفيلة بتأكيد أن مصدر السلطة التأديبية الممنوح للمستخدم هو القانون .

المطلب الثاني : النظام الداخلي كمصدر للسلطة التأديبية

يستند أصحاب هذه النظرية منهم الفقيه المصري "محمود الدين زكي" إلى أ، النظام الداخلي للمؤسسة هو مصدر مهم للسلطة التأديبية ، بحيث يمكن اعتباره كمظهر للتعبير عن السلطة التأديبية الخاصة بالمستخدم ، فهي سلطة ضرورية لضمان السير الحسن للمؤسسة وتبررها المصلحة المشتركة لأعضاء المجموعة ومن ثم فهي نتيجة طبيعية ولازمة لمسؤولية المستخدم¹.

كما أن الطابع التنظيمي للنظام الداخلي هو أساس لكل نظام تأديبي تراعي فيه مبادئ القانون التأديبي بمناسبة ممارسة رقابة المشروعية ، كما أنه يوفر أكبر قدر من الحماية التأديبية للعامل لارتباط العقوبة التأديبية بفكرة زجر العامل المخالف و ردع باقي العمال ، لارتكابهم أخطاء مهنية تمس بسير العادي للمؤسسة حتى و إن لم يترتب عنها ضرر².

فبحسب ما أورده نص المادة 77 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أن يمنح لرب العمل صلاحية تحديد الأخطاء المهنية خصوصا الأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية وتحديد العقوبات المطابقة لكل خطأ و إجراءات تنفيذه فنجد أن النظام الداخلي يتضمن كل عناصر السلطة التأديبية ، وبما أن صاحب العمل هو ملزم الوحيد بوضعه يؤكد على أن السلطة التأديبية مصدرها النظام الداخلي بالدرجة الثانية .

¹ عبد الودود يحي ، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية ، طبعة 03 لسنة 1989، ص 165.

² علي عوض حسن ، الفصل التأديبي في قانون العمل (دراسة مقارنة) ، دار الطباعة للثقافة و النشر ، لسنة 1975 ، ص 84-

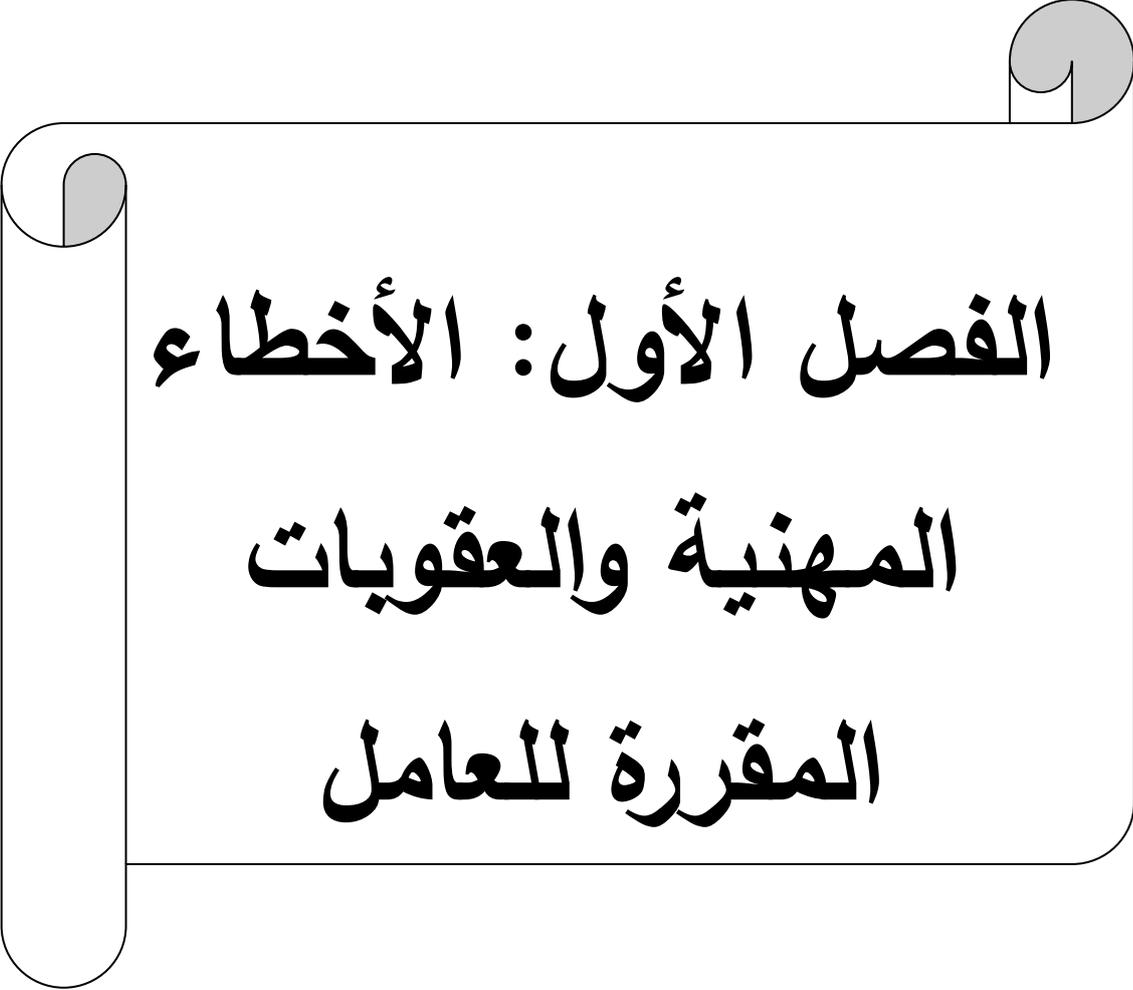
فيمكن اعتبار النظام الداخلي بمثابة قانون لمجتمع مصغر (العمال) و يأخذ المستخدم صفة المشرع بحيث يمارس سلطاته التشريعية داخل المؤسسة بوضع قانونها أو نظامها الخاص بها العامل ملزم بتقيد باللائحة الداخلية .

إن مباشرة تنفيذ النظام الداخلي تسبقها إجراءات على أن يخضع لرقابة مشرعيته من طرف مفتشية العمل تمنع صاحب العمل من مخالفة القانون و إلا يصبح غير مشروعاً و لا يمكن تطبيقه .

محكمة النقض الفرنسي أكدت في حكمها الصادر في 16 جوان 1945 حول تبرير توقيف العامل برغم من أن عقوبة التوقيف عن العمل لم ينص عليها النظام الداخلي ، إلا أنه تم تبريره من طرف المحكمة وذلك بتأييد صحة العقوبة على أساس أن السلطة التأديبية ملازمة لصفته كصاحب العمل .¹

و بالنسبة لموقف المشرع الجزائري يرى بعض الفقهاء بالزامية الأخذ بنظرية النظام الداخلي للمؤسسة كأساس ومصدر السلطة التأديبية ، بشرط أن تنقيد سلطة المستخدم بالعرض الذي وضع من أجله هذا النظام ، و هو ضمان السير الحسن في المؤسسة المستخدمة و كل تصرف خارج عن هذا الغرض يمكن اعتباره تعسف من طرف صاحب العمل فلا بد من وجود النظام الداخلي في كافة المؤسسات لاعتباره آلية فعالة لتوفير الحماية التأديبية للعام

¹أحمية سليمان . ،التنظيم القانوني لعلاقة العمل في القانون الجزائري ، المرجع السابق ،ص 198 .



**الفصل الأول: الأخطاء
المهنية والعقوبات
المقررة للعامل**

تتحدد طيلة سريان علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل عدة التزامات تفرضها طبيعة العمل و استمراريته؛ يشكل خرقها من طرف العامل مخالفة تأديبية تعرف بمصطلحها القانوني **بالخطأ المهني**؛ و الذي تختلف درجاته بحسب خطورة الفعل أو السلوك المرتكب ؛ مما يستوجب تعرض العامل إلي مساءلة تأديبية ؛ يترتب عنها جزاء تأديبي يتمثل في تسليط العقوبة التأديبية على المخل بالالتزام و الهدف الذي ينشد إليه من جراء هذا الإجراء وهو تأديبه.

تماشيا مع القانون ساري المفعول المنظم لعلاقة العمل قانون 11/90؛ نجد أن المشرع الجزائري أعطى صلاحية تحديد الأخطاء المهنية و درجة خطورتها لصاحب العمل و القيام بتحديد العقوبات التأديبية التي لا بد أن تكون تتناسب مع خطورة الخطأ المرتكب ؛ خلافا لما كان عليه في التشريعات السابقة و ألزمه بان يقوم بإدراجها في النظام الداخلي للمؤسسة ؛ مراعيًا في ذلك ما أملت عليه نص المادة 73 من قانون 11/90 ؛ التي حدد من خلالها المشرع نوع واحد من الأخطاء المهنية المسماة **بالخطأ الجسيم** و قيام أيضا بتحديد العقوبة المقررة لها و كافة الإجراءات المتبعة عند تطبيقها .

ولتفصيل أكثر عن الأخطاء المهنية و العقوبات التأديبية قسمت هذا الفصل إلي :

المبحث الأول : الخطأ المهني كأساس للمسؤولية التأديبية .

المبحث الثاني : العقوبات التأديبية المترتبة عن الأخطاء المهنية .

المبحث الأول: الخطأ المهني كأساس للمسؤولية التأديبية.

إذا ما ارتكب العامل خطأ مهني أو اقترف ذنباً يشكل هدراً لكرامة العمل وسمعته؛ ومهما كانت الأسباب التي يرجع إليها وقوع هذا الخطأ؛ فإنه في حالة تحققه يعتبر إخلالاً من جانب العامل في أداء التزاماته المفروضة عليه؛ فيستوجب أن يخضع هذا العامل لجزاء مترتب عن الإخلال المنسوب إليه؛ و الجهة المختصة بتأديبه الهيئة المستخدمة ذلك من خلال السلطة التأديبية الممنوحة له، و التي تهدف إلى إعادة تأهيل العامل حفاظاً على سمعة المؤسسة أولاً و ليكون لغيره من العمال و لردعه ثانياً .

على هذا الأساس سنتطرق إلى دراسة الخطأ المهني و ذلك من خلال:

إلى إعطاء مفهوم للخطأ المهني و الشروط واجب توفرها لقيامه و ذلك في (المطلب الأول). و سنتعرض إلي صور الخطأ المهني و ذلك في (المطلب الثاني) .

المطلب الأول: مفهوم الخطأ المهني .

السلطة التأديبية التي يتمتع بها صاحب العمل والتي تمكنه من السهر على حسن سير المؤسسة؛ و على الانضباط الداخلي يجعل كل تصرف من شأنه أن يمس باستقرار المؤسسة؛ أو بحسن سير العمل؛ فيها يعتبر **خطأ مهني** يستوجب توقيع الجزاء الذي يراه صاحب العمل صحيح و مناسب على مرتكبه .

فتتوعدت و تعددت الأخطاء المهنية التي تصدر عن العامل؛ حسب تنوع نشاط المؤسسة و بالتالي التفاوت في درجات خطورة هذه الأخطاء لا يؤدي بنا إلى اعتبار أن كل الأخطاء التي يقوم بها العامل تستوجب التسريح؛ و إنما يجب أن تتوفر في الفعل المرتكب بعض الشروط حتى يؤخذ صفة الخطأ المهني؛ و من تم يستوجب توقيع جزاء مناسب لهذا الخطأ بحسب جسامته و درجة خطورته.¹

¹ سعيد طريبيت ، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون العمل، المرجع السابق، ص 15 / 27 .

الفرع الأول : تعريف الخطأ المهني .

سكت قانون علاقات العمل و النصوص التطبيقية له ؛ عن تعريف الخطأ المهني
كباقي التشريعات العمل المقارنة ¹.

كما لم يرد " تعريف قانوني " للخطأ المهني إلا انه يمكن تعريفه على انه : { هو تقصير
العامل بخصوص التزاماته إراديا أو غير إراديا ؛ و بصفة عامة كل خرق من جهته للأحكام
الشرعية ؛ أو الاتفاقية أو التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل } .

سنجد انه في ظل غياب تعريف قانوني سيعطي للمستخدم في اعتقاده حرية أوسع في
تكييف الأخطاء المهنية في النظام الداخلي ؛ أو عند تكييفه للوقائع المنسوبة للعامل دون قيد أو
شرط² ؛ و خاصة عندما اكتفى المشرع الجزائري بذكر فقط عبارة الخطأ المهني الواردة في
المادة 77 من قانون 11/90.

المحاولات الفقهية لتعريف الخطأ المهني :

نجد الاستناد محمود جمال الدين زكي عرفه على انه : { ليس سوى انحراف في سلوك العامل
داخل مجتمعه الصغير ؛ الذي تكونه المؤسسة من شأنه إخلال بالقواعد و العبث بنظامه }³.

و نجد الأستاذ علي عوض حسن عرف الخطاب انه : { الإخلال بالواجبات التي
يقتضيها حسن انتظام و استمرار العمل بالمؤسسة ؛ و كذلك إلحاق الضرر بنظام جماعة
المؤسسة التي ينتمي إليها العامل ؛ أو عرقلة تحقيق الأهداف التي وجدت المؤسسة من
اجلها }⁴.

¹ بن سالم كمال ، ضمانات تأديب العامل ، المرجع السابق، ص 120.

² بن سالم كمال، المرجع السابق، ص 127 .

³ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، طبعة 2 ، لسنة 1982، ص 182.

⁴ علي عوض حسن ، الفصل التأديبي في قانون العمل ، المرجع السابق ، ص 35..

و نجد أيضا همام محمد محمود زهران عرف الخطأ على انه : { يحمل معنى الإخلال بالواجب المهني للعامل الذي يتناقض مع حسن سير العمل في المؤسسة ؛ أو نظامه إساءة و تعطيل للأغراض التي يقوم عليها ؛ فيترتب عن ذلك إلحاق ضرار بالمؤسسة المستخدمة }¹.

لابد من الإشارة إلى انه لم نجد في القضاء الجزائري تورد تعريف للخطأ المهني و عليه سنتعرض للتعريف الذي انتهت إليه الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في تاريخ 26 فيفري 1990 : { الخطأ المهني هو الناتج عن فعل أو مجموعة أفعال اللصيقة بالعامل ؛ و تشكل مخالفة للواجبات الناجمة عن عقد العمل أو علاقات العمل التي لها أهمية ؛ بحيث تجعل الاحتفاظ بالعامل في المؤسسة مستحيلا }².

و تطرقت إلى بعض الأنظمة الداخلية للمؤسسات التي عرفت الأخطاء المهنية و ذلك .

مؤسسة سوناطراك التي عرفت الخطأ انه : { كل إهمال يؤدي إلى مخالفة القواعد المتعلقة بالنظافة و المن و بصفة عامة كل إخلال بالواجبات المهنية و قواعد الانضباط العام }³.

و عرفه النظام الداخلي لاتصالات الجزائر على انه : {تعد الأخطاء المهنية كل سهو و إهمال و تهاون ؛ خلل أو مخالفة بقصد أو بدون قصد لأحكام النظام الداخل ؛ و كذا مخالفة للقواعد المتعلقة بعلاقات العمل ؛ و خرق للالتزامات المهنية و الانضباط العام }⁴.

و عرفه النظام الداخلي لمؤسسة خدمات 24 ساعة الجزائر على انه : { يعتبر الخطأ المهني كإخلال بقواعد الانضباط العام و النظافة و الأمن و التنظيم للعمل }⁵.

و على ضوء ما سبق ذكره يمكن اعتبار أن الخطأ المهني هو كل مخالفة لواجبات المهنية ؛ و كذا كل خرق للقواعد السارية المفعول داخل المؤسسة في مجال علاقات العمل.

¹ همام محمد زهران ، قانون العمل (عقد العمل الفردي) ، المرجع السابق ص 403 .

² عز الدين ، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، رسالة الماجستير في قانون الخاص تخصص عقود خاصة و مسؤولية ، كلية الحقوق الجزائر، لسنة 2011 ، ص 36 .

³ انظر المادة 86 من النظام الداخلي لمؤسسة سوناطراك .

⁴ انظر المادة 92 من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر لهاتف النقال موبيليس .

⁵ انظر المادة 99 من النظم الداخلي لمؤسسة خدمات 24 ساعة الجزائر .

الفرع الثاني : شروط تحقق الخطأ المهني .

حتى يتم توقيع الجزاء التأديبي على العامل الذي قام بالإخلال في إحدى التزامات المفروضة عليه مهما كان مصدرها ؛ نصوص قانونية أو تنظيمية لابد من أن يكون الخطأ المرتكب يحمل وصف الخطأ المهني و الذي يجب أن تتوفر فيه بغض الشروط و التي تتمثل في :

1 وقوع الخطأ في مكان العمل:

لا يمكن للمستخدم أن يوقع جزاء على العامل المرتكب للخطأ الذي يقع خارج المؤسسة؛ ولا علاقة لهذا الخطأ المرتكب مع مكان العمل.

فيجب أن يقع الخطأ في مكان العمل؛ أما إذا وقع خارج مكن العمل لابد أن يتضمن شرط حتى لا يتم معاقبة العامل عليه ؛ أن يكون الخطأ المرتكب متعلق "بالعمل نفسه" كان يفشي العامل أسرار العمل لصديقه. ا وان يقوم احد العمال بعرض مصالح المؤسسة التجارية أو التكنولوجيا للخطر ا والي المنافسة غير المشروعة.¹

2-أن يكون الخطأ منصوص عليه في القانون أو النظام الداخلي :

يترتب عن هذا الشرط أن الأفعال التي غفل النظام الداخلي عن ذكرها فان العامل لا يسأل عنها ؛ فيجب أن يكون الخطأ قد نص عليه القانون و هذا في حالة التي نص عليها القانون و حدها و هي أن يرتكب العامل للخطأ الجسيم و ذلك من خلال المادة 73 من قانون 11/90.

و إن ينص عليها صاحب العمل في النظام الداخلي للمؤسسة ؛ أن تكون هذه الأخطاء اقل درجة من حيث خطورتها بالنسبة للخطأ الذي ذكره القانون ؛ و أن كن المستخدم يشغل اقل من 20 عاملا² فهو غير ملزم بإدراج نظام داخلي للمؤسسة ؛ فحينها يكتفي بالخطأ الجسيم الوارد في النص القانوني . وفي حالة انه وضع الداخلي دون المصادقة عليه من طرف

¹بن حمدي العربي، الإجراءات التأديبية للعامل، مذكرة الماستر جامعة مستغانم، لسنة 2019، ص 13 .

² انظر المادة 75 من قانون رقم 11/90 .

الجهات المختصة بذلك فإنه ينفي تطبيق الجزاء على العامل بسبب عدم ورود الخطأ المهني ضمن الداخلي غير مصادق عليه و على مشروعيته¹.

3- أن يكون الخطأ صادر عن العامل :

يجب أن يكون الخطأ صادر عن العامل فعلا كالامتناع عن القيام بعمل يدخل في نطاق الواجب من الأعمال أو الالتزامات للقيام بها ؛و أن يكون هو من قام بارتكاب الخطأ المهني بصفة شخصية .

تجدر الإشارة إلى أن في الخطأ المهني الذي يرتكبه العامل لا يشترط أن ينتج عنه الضرر يلحق بالمستخدم نفسه ؛لكن بمجرد أن يمتنع عن تنفيذ هذه توجيهات ؛ وان يمتنع عن امتثال إلي التزامات دون إي سبب مقنعا² يكون قد ارتكب خطأ مهني . فكل خطأ مصنف ضمن النظام الداخلي أو مشار إليه ضمن نصوص القانونية داخل أماكن العمل و بمناسبة العمل صادر عن العامل بصفة شخصية يعتبر خطأ مهني .

المطلب الثاني: صور الخطأ المهني.

ينشا الخطأ المهني بمجرد إخلال العامل لالتزاماته و عدم قيامه بالواجبات التي قررت له ، و التي يتطلبها استمرار العمل في المؤسسة ولا بد عليه أن يمتنع عن كل تصرف من شأنه أن يلحق ضررا بالمؤسسة .

و عليه فالخطأ المهني لا يقتصر فقط على إخلال العامل بما يقره القانون أو العقد من قواعد و أحكام ، و إنما يتسع نطاقه ليشمل كل فعل ينتج عنه ضرر بنظام المؤسسة ، كما انه لا يمكن حصرها نظرا لارتباط الخطأ بنوعية نشاط المؤسسة المستخدمة .

قسمت اغلب التشريعات العمالية بما فيها التشريع الجزائري الأخطاء المهنية من حيث درجة خطورتها ، فنجد ثلاث درجات من الأخطاء ،أخطاء من الدرجة الأولى و الثانية و هي

¹انظر المادة 79 من قانون 11/90 "يودع النظام الداخلي لدى مفشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته لتشريع و التنظيم متعلقين بالعمل " .

²بن حمدي العربي ،المرجع السابق ،ص 14 .

على العموم أخطاء بسيطة لا تؤدي إلى تسريح العامل من منصب عمله ، بل تؤدي إلى عقوبة تأديبية أقل خطورة عن ذلك . أما الأخطاء من الدرجة الثالثة أي الأخطاء الجسيمة (أخطاء خطيرة أو أخطاء فادحة) التي تصل عقوبتها إلى فصل العامل عن عمله إما بعد إشعار مسبق و تعويض أو بدونهما ¹.

بينما لم يتعرض قانون علاقات العمل سوى للأخطاء الجسيمة و اسند مهمة تكييف و تصنيف الأخطاء للمستخدم و وضعها في النظام الداخلي ، فلم تعد تلك المهمة التنظيمية من عمل المشرع لما كانت عليه في التشريعات السابقة .

فكيف قسم قانون علاقات العمل 11/90 هذه الأخطاء ؟

و لدراسة هذا المطلب تم تقسيمه إلى فرعين الفرع الأول تناولنا فيه الأخطاء البسيطة التي تختلف من مؤسسة إلى أخرى و ذلك بحسب نشاط المؤسسة .

و في الفرع الثاني خصص للأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في القانون.

الفرع الأول : الأخطاء البسيطة .

لم يحدد المشرع الجزائري الأخطاء المهنية البسيطة و العقوبات التأديبية المقررة لها ، التي يمكن لصاحب العمل توقيعها على العامل الذي انحرف عن سلوكه العادي ، بل اكتفى فقط بتحديد الأخطاء من الدرجة الثالثة و ذلك نظرا لخطورتها على منصب العامل .

تتشكل الأخطاء البسيطة في أخطاء من الدرجة الأولى و أخطاء من الدرجة الثانية ، و التي لا تؤدي إلى تسريح العامل من منصب عمله بل يترتب عنها عقوبات أقل خطورة تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب ² ، فنجد أن المستخدم له حرية تامة في تحديد الأخطاء المهنية البسيطة و لكن لا بد من إعداد قائمة مفصلة في النظام الداخلي تتضمن هذه الأخطاء و كذا

¹المادة 68 فقرة 2 من مرسوم التنفيذي ، لرقم 82-302 ، مؤرخ في سبتمبر 1982 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام

التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية " تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بوصفها الجنائي على النحو التالي خطأ من الدرجة الأولى و الثانية و الثالثة "

²بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 228.

العقوبات المقررة لها عملاً بما نصت عليه المادة 77 من قانون 11/90: {يحدد النظام الداخلي طبيعة الأخطاء المهنية و لدرجات العقوبات المطابقة لها و إجراءات تنفيذها } و بالرجوع إلي الأنظمة الداخلية لأغلب المؤسسات قسمت هذه الأخطاء إلي درجتين لأنها لا تشكل خطورة على السير العادي للمؤسسة¹ .

بحيث يمكن تعريف الأخطاء من الدرجة الأولى على أنها : " إخلال بسيط بالانضباط العام بدون خطورة على سير العمل للمؤسسة أو هيئاتها العمالية " ، وهذا ما نصت عليه المادة 86 و من النظام الداخلي لمكتب الربط .²

و بالرجوع إلي النظام الداخلي لمؤسسة متيجي (ب م ا) في المادة 127 نجد من أمثلة الأخطاء الدرجة الأولى ما يلي :

عدم مراعاة التعليمات الخاصة بسلوك العام خلال العمل .

التأخر أو الخروج المتكرر .

الغياب دون إذن خلال ساعات العمل ... و غيرها.

أما عن الأخطاء من الدرجة الثانية في الأخطاء التي تمس بأمن المؤسسة و هي غالباً تخص كل حالة يتم فيها تكرار الخطأ من أول درجة .³

بحيث يمكن تعريفها على أنها : " تلك الأفعال التي ترتكب من طرف العامل بدون حذر أو إهمال ، و تكون لها نتائج تنعكس على الانضباط و النظام بأماكن العمل ، التي يقوم بها العامل دون وعي " .

و بالرجوع لنفس المادة من النظام الداخلي لمؤسسة متيجي التي حددت الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية أيضاً نجد ما يلي :

¹حسان نادية، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل ، مجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية ، كلية الحقوق و العلوم

السياسية ، جامعة مولود معمري ، تبزي وزو ، العدد الأول ، لسنة 2008 ص 59 .

²انظر المادة 86 ، من النظام الداخلي لمكتب الربط .

³حسان نادية ، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل ، المرجع السابق ، ص 59 .

إعادة ارتكاب نفس أخطاء من الدرجة الأولى .

المشاجرة بين العمال .

التوقيع الاحتيالي .

رفض ارتداء لبدله النظامية ... وغيرها¹.

و نجد أيضا بالرجوع للنظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء أوردت الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى و الثانية و ذلك في المادة 65 على انه: تحضير و استهلاك وجبات غذائية بأماكن العمل غير مرخص بها .

الخروج المبكر غير مرخص به.

الغيابات المتكررة بدون عذر أو سبب مقبول .

عدم ارتداء اللباس المهني .

استعمال وسائل فردية ... و غيرها².

و لكن يبقى الإشكال قائما بخصوص عدم إلزامية لطائفة من المؤسسات ، و التي تشكل شريحة الأكبر في قطاع العمل ، و هي التي لا تتوفر على النصاب القانوني الذي يلزم صاحب العمل بإعداد نظام داخلي ، بحيث ألزمت المادة 75 من قانون 11/90 المؤسسات التي تشغل 20 عاملا أو أكثر فقط بإعداد نظام داخلي.

و بالتالي هل للمستخدم في هذه الحالة اعتبار أن العامل ارتكب خطأ مهني من إحدى الدرجتين الأولى و الثانية في ظل غياب النظام الداخلي و ذلك بحسب تقديره ؟

¹انظر المادة 127 من النظام الداخلي لمؤسسة متيجي .

²انظر المادة 65 من النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ، ماخوذة عن بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 228.

و في هذا الصدد استقر اجتهاد المحكمة العليا على انه لا يجوز للهيئة المستخدمة توقيع جزاءات تأديبية على العامل، إذا لم يتضمنها النظام الداخلي أو في حالة غياب هذه الوثيقة¹، و هو ما ذهبت إليه في قرارها الصادر في تاريخ 2000/04/11 و الذي جاء فيه: " حيث انه بالرجوع إلي الحكم المطعون يتضح منه أن قاضي الموضوع قد اعتمد في قضائه على القانون الداخلي للمؤسسة، و انه لا ينطبق على قضية الحال لكون ان المستخدم قام بإيداع لدى كتابة الضبط في 1992/01/14، بينما وقائع الدعوى تعود لتاريخ 1991/09/25 إي قبل إيداع مما يجعلها غير قابلة للتطبيق . وفقا لنص المادة 79 من قانون رقم 11/90، و من تم يكون القاضي طبق قانون داخلي بصفة رجعية خرقا للقانون مما يعرضه للنقض "².

فلذلك لا بد من تحديد الأخطاء البسيطة في النظام الداخلي حماية للمؤسسة و لضمان حسن سيرها و ضمان حماية للعامل .

الفرع الثاني : الأخطاء الجسيمة .

تتمثل الأخطاء الجسيمة بحسب ما أوردها المادة 73 من قانون 11/90، و هي سبعة مؤدية لتطبيق عقوبة التسريح، و التي تكون نتيجة لانحراف العامل الشديد عن سلوك الرجل العادي³، و أن يعتمد في ارتكابه هذه الأفعال نية إلحاق أضرار بمصلحة المؤسسة ووسائلها، و عقوبتها صارمة تصل إلي تسريح العامل من منصب عمله من اجل المحافظة على النظام العام و الانضباط داخل المؤسسة⁴.

تعريف الخطأ الجسيم :

¹ لذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 48 .

² قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 187795، مؤرخ في 11 افريل 2000، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر ن ص 185 .

³ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 228.

⁴ بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، طبعة الثانية، دار الهومة، الجزائر، لسنة 2005، ص 14 .

إن المشرع الجزائري لم يعطي تعريف للخطأ الجسيم ، رغم تبنيه لفكرته كسبب من أسباب لإنهاء علاقة العمل ، و لكن تم الإشارة إلى ذلك بموجب الأمر رقم 31/75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص و ذلك في المادة 33 منه : " في حالة ارتكاب الخطأ المشار إليه في المادة السابقة من العامل أو أصحاب العمل بمناسبة التزاماته أو مخالفة للقانون العام بشكل لا يمكن الإبقاء على علاقة العمل يمكن إنهاء العقد من الطرف المتضرر "1.

التعريف الفقهي للخطأ الجسيم:

عرفه الأستاذ أحمية سليمان : " على انه ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرار بمصالح رب العمل ، أو ممتلكاته أو يخالف به إحدى الالتزامات المهنية ، أو يلحق به خسائر و أضرار أما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين مما يجعل العامل غير مقبول ، إما لخطورته أو بسبب عدم المحافظة على النظام العام و الاستقرار في أماكن العمل " 2.

عرفه الأستاذ ذيب عبد السلام : "انه مخالفة العامل للالتزام مهني شرعي ، و لذلك يتعين لإثبات إي خطأ إثبات الالتزام المرتبط به و طابعة المهني و شرعيته " 3.

و الأستاذ ذيب عبد السلام يقصد بكلمة شرعي أن ذلك الفعل واجب التنفيذ دون أي عذر ، و في حالة مخالفته ينتج عنه اعتبار أن العامل ارتكب ما يسمى بالخطأ الجسيم .

و يمكن الاستنتاج مما سبق ذكره أن الخطأ الجسيم هو " كل فعل يرتكبه العامل من إهمال و امتناع أثناء ممارسته مهنته أو بمناسبةها تتطلب توقيع عليه عقوبة التسريح ."

حالات الخطأ الجسيم الواردة في المادة 73 من قانون 11/90:

وردت في المادة 73 مجموعة من الأفعال على سبيل الحصر مختلفة ، و عند ارتكاب العامل لإحدى هذه الأفعال يعتبر ذلك الفعل بالخطأ الجسيم ، و الذي يؤدي إلي فقدان الحق

¹ المادة 33 من القانون رقم 31/75 ، المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص .

²أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 353.

³ذيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، لسنة 2003 ، ص 402 .

في التعويض عن التسريح و الحق في الإعلان المسبق و الحقوق التبعية لأخرى و نذكر منها ما يلي :

1- إذا رفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السليمة التي يعينها المستخدم : أي أن تنشأ عن علاقة العمل مجموعة من الالتزامات الواقعة على عاتقه و المتمثلة في التنفيذ الشخصي للعمل بحسب المادة 7 من قانون 11/90¹.

و بالرجوع لأحكام المادة 2 من قانون 11/90²، التي يظهر من خلالها أن المشرع الجزائري اوجب على العامل الخضوع لأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ عقد العمل المتفق عليه ، سواء أوامر فردية أو تنظيمية التي تكون في صياغة عامة مجردة ضمن لائحة تنظيم العمل أي النظام الداخلي للمؤسسة .

2- إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجية و طرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا سمحت الهيئة المستخدمة بذلك:

وذلك حسب ما ورد في المادتين 7 و 8 من نفس القانون على إلزام العامل بحفظ المعلومات و الوثائق الخاصة بالمؤسسة قد تمس بمنافسة المؤسسة³ ، ونجد أن هذا الالتزام يخضع كل عامل مرتبط بعلاقة عمل تابع لهيئة مستخدمة أي كان نوع العمل الذي يقوم به ، و أي كان عدد العمال بالمؤسسة ، و أي كان نوع السر الذي يطلع عليه بحكم عمله ، لذلك فإن إفشاء أسرار العمل تمثل خطأ جسيم تسمح لرب العمل بطرد ذلك العامل من منصب عمله ، بل و المطالبة بالتعويض لما ترتب عن ذلك الضرر لصاحب العمل⁴.

¹هذفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل ، (علاقات العمل الفردية)، طبعة 2 دار الريحانة ، الجزائر ، لسنة 2003 ، ص 90 .

²تنص المادة 2 من قانون رقم 11/90 " يعتبر عاملا كل أشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ، و لحساب شخص آخر ، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص " .

³بلعباس نصيرة ، محمودي ليندة ، القيود الواردة على السلطة التأديبية ، مذكرة الماستر ، تيزي وزو ، لسنة 2019 ، ص 24 .

⁴بشير هاذفي ، الحماية الوظيفية و الاقتصادية في قانون العمل الجزائري ، رسالة دكتوراه دولة في القانون ن جامعة باجي مختار ، عنابه ، لسنة 2008 ، ص 124 .

لكن لا يسأل العامل عن المعلومات المتعلقة بالمصلحة العامة و النظام العام ، التي يخالفها صاحب العمل و تدخل ضمن المخالفات للقانون الجزائري ، كالتهرب الضريبي أو الغش في مواد التصنيع أو المضاربة و غيرها من الحالات المشابهة¹ .

3- إذا شارك في توقيف جماعي تشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية السارية في هذا المجال : أن الحق في الإضراب من الحقوق الدستورية المعترف بيها لتعليق تنفيذ العامل لالتزاماته قصد الضغط على المستخدم ، و هذا الحق يضع القاضي في حرج من حيث إطار القانوني له لأنه من جهة هو الضامن لتكريس هذا الحق الدستوري ، و من جهة ثانية يجب عليه أن يرسم معالم و حدود ممارسته و تكييفه، لذلك لا بد من احترام بعض الإجراءات التالية :

* إن لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية ، و بعد التأكد من انعدام أي طريق أخرى لحل النزاع و إن يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين إلى اللجوء إلى التحكيم و ذلك بحسب المادتين 24 و 25 من قانون 02/90 .

* أن يكون إقرار اللجوء إلى الإضراب صادر عن أغلبية العمال، حيث يتم ذلك بالاقتراع السري في الجمعية العامة، التي يجب أن يحضرها على الأقل نصف عدد العمال في المؤسسة و هذا بحسب المادتين 27 من القانون سالف ذكره² .

* وجوب الأشعار لمسبق بتاريخ و مدة الإضراب ، يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية المشروع فيه و مدته إذا كان محدد المدة أو مفتوح الآجال، و هو ما يعني إن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره إنما يبدأ من تاريخ الموالي لنهاية الإخطار المسبق وفي حالة عدم تحديدها فان المهلة لا تقل عن 08 أيام من تاريخ إعلام صاحب العمل و مفتشية العمل المختصة إقليميا طبقا للمادة 30 من قانون سالف ذكره³ .

¹ عبد السلام ذيب ، قانون العمل و التحولات الاقتصادية ، مرجع السابق ، ص 438 .

² تنص المادة 27 من قانون 02.90 السابق ذكره " تستدعي حالات المنصوص عليها في المادة 225 أعلاه جماعة العمال المعنيين الي جماعة عامة في موقع العمل المعتاد بعد إعلام المستخدم ...".

³ سليمان احمية ، آليات تسوية المنازعات العمل و ضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، طبعة 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، جزائر ، لسنة 2003 ص 150/148 .

4- إذا قام بإعمال العنف : في هذه الحالة لم يميز المشرع بين العنف الصادر من العامل في العمل أو ضد المستخدم .¹ وأكدت المحكمة العليا على انه : "يعد الخطأ الجسيم أعمال المرتكبة في مكان العمل وقت العمل ولا يشترط حكم جزائي نهائي إثباتها للعنف"²

ومنه فيقصد بأعمال العنف الواردة في الفقرة الخامسة من المادة 73 : " تلك التصرفات المادية أو المعنوية التي من شأنها الأضرار بمصلحة العمل ، ككل سواء صدرت في حق العمال أو صاحب العمل أو مسؤول مباشر للعمل"³

5- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات و الآلات و الأدوات و المواد الأولية و أشياء أخرى لها علاقة بالعمل: أن يتسبب العامل بهلاك وسائل العمل و الأدوات الضرورية لأداء عمله وقد يتسبب عمدا في إلحاق الضرر⁴ فنجد أن العامل ملزم ببذل عناية المعتادة في تنفيذ العمل و المحافظة على وسائل المؤسسة الموضوعة تحت تصرفه ، فنجد أنها من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العمل ذلك أن كل إخلال بهذا الالتزام يشكل خطأ جسيم يبرر تسريح التأديبي للعامل ، و إن أي تصرف يمكن أن يلحق ضرر بالمؤسسة قد يكون سببا موجبا بالمتابعة الجزائية و المطالبة بالتعويض .⁵

6- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به: يعتبر المشرع الجزائري أن عدم امتثال العمال المضربين لأمر التسخير يعد خطأ مهني جسيم يستوجب التسريح دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري ، أي أنه في حالة إضراب العامل يكون مجبرا على المحافظة على الحد الأدنى من الخدمة ، وذلك لكي لا يكون الانقطاع التام يمس ويضر بنشاط الاقتصادي للمؤسسة .⁶

¹ بن صاري ياسين ، المرجع السابق ، ص 43/42 .

² احمد شوقي عبد الرحمن ، شرح قانون العمل التأمينات الاجتماعية ؛ دار النهضة للطباعة دون مكان النشر ، طبعة 3 ، لسنة 1988 ، ص 296 .

³ أنظر للفقرة 05 من المادة 73

⁴ بلعباس نصيرة محمودي ليندة ، المرجع السابق ، ص 27.

⁵ مهدي بخدة الخطأ العقدي للعمل (دراسة مقارنة بين تشريع الجزائري و التشريع الفرنسي) مجلة الدراسات القانونية العدد 08 جزائر لسنة 2010 ص 104

⁶ بلعباس نصيرة محمودي ليندة المرجع السابق ص 27

7 إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل: إن تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل يعد خطأ مهني جسيم، و هذا راجع لتأثير الخمر على إدراك العامل إذا يستصعب معه أداء العمل بصورة سليمة كذلك في حالة ما إذا دخل العامل إلى المكان العمل و هو في حالة سكر أو تحت تأثير مخدر هنا يعد مرتكباً لخطأ مهني جسيم سواء تناول الكحول داخل المكان العمل أو خارجه، فالعبرة أن يباشر العامل عمله و هو متمعن بكامل قواه العقلية و الجسدية¹.

و إضافة أحكام القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارستها حق الإضراب و حصرتها فيه :

1- عرقلة حرية العمل ورفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بالإخلاء المحلات المهنية في حالة احتلالها من العمال المضربين: و يقصد بها التصرفات التي يقومون بها العمال المضربين و التي من شأنها تشكل خطأ جسيم يبرر التسريح التأديبي في حقه، فلا يجوز للعمال المضربين منع زملائهم الغير المضربين من الاتصال بأماكن العمل أو التوقف عن العمل.²

2- رفض العامل من القيام بالحد الأدنى من الخدمة: إن ممارسة حق الإضراب يفرض على العمال المضربين تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة، إذا طالب بذلك صاحب العمل دون تأثير على العمل وسير الحسن للمؤسسة عن طريق التوقيف التام و الكلي عن العمل فإن الضرر الناجم عن هذا التوقف التام عن النشاط دون تقديم حد أدنى من الخدمات الإجبارية³. يجعل الإضراب من حق مشروع دستوريا إلى تصرف قانوني مصنف كخطأ جسيم يستحق أقصى و أشد الجزاءات التأديبية و هي التسريح التأديبي⁴.

1- بشير هادفي، مرجع السابق، ص 124.

²تنص المادة 34 من قانون 90-02 سالي الذكر: "يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل"

³تنص المادة 40 من قانون 90-02 سابق الذكر: "يعد رفض العامل المعني القيام برفض الحد الأدنى من الخدمة المفروضة عليه مرتكباً لخطأ مهني جسيم".

⁴ياسين بن صاري التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، المرجع السابق ص 53-54

المبحث الثاني: العقوبات التأديبية المترتبة عن الأخطاء المهنية.

يتم تكييف و تصنيف العقوبات التأديبية و ذلك بالرجوع إلي النظام الداخلي الذي يلعب دورا بارزا في إعلام العامل بطبيعة و نوعية العقوبات التأديبية التي تطبق على العامل الذي اخل بالتزاماته ، و حينها كان لصاحب العمل الحق في معاقبته نتيجة لإخلال العامل بما هو مقرر له داخل المؤسسة.

و تعد العقوبة التأديبية التي يوقعها المستخدم على العامل بمثابة ردعه و إجمامه عن ارتكابه للخطأ المهني ، و الغرض منها هو إصلاح ما أوج سلوكه ، أو حفزه على الاهتمام بتأدية عمله على أكمل وجه ، حتى لا تصبح هذه العقوبة اكبر خطورة قد تؤدي إلى تهديد سريان علاقة العمل سواء بالتعديل أو بالتعليق أو حتى بالإلغاء ، كما أن العقوبة التأديبية لا يمكن اعتبارها كتعويض لصاحب العمل، لأنها لا تعوض له حجم الخسائر التي تعرض لها من جراء الخطأ المرتكب ،الذي يعيق نشاط المؤسسة الذي يهدد حسن سير العمل و انتظام بداخله.

و نظرا لتخلي قانون علاقات العمل 11/90 عن صلاحيته في تكييف و تصنيف العقوبة التأديبية خلافا لما كان عليه في التشريعات السابقة ، باستثناء تنظيمه لعقوبة التسريح فلقد منح هذه الصلاحية للهيئة المستخدمة . و هذا ما يؤدي بنا لطرح التساؤل حول :

ما مفهوم العقوبة التأديبية؟ و هل للمستخدم معايير يتسنى لهان يحدد بها العقوبات التأديبية ؟ للإجابة قمت بتقسيم هذا المبحث إلى :

المطلب الأول : مفهوم العقوبة التأديبية .

المطلب الثاني : تصنيف و تحديد العقوبة التأديبية .

المطلب الأول:مفهوم العقوبة التأديبية.

نظرا لاعتبار إن تأديب ضرورة ملحة في أي مؤسسة ، الغرض تسعى إليه هو غرض تهذيبي و تقويمي لسلوك العامل على حد سواء ، و ذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من¹ علاقة العمل ، و حفاظا على حسن سير العمل فيها و فتح مجال لرزق للعامل .

منح المشرع بعد صدور قانون 11/90 سلطة تقدير و تكييف العقوبة التأديبية الناتجة عن إخلال العامل بالتزاماته للمستخدم على أن يقوم هذا الأخير بإدراجها في النظام الداخلي للمؤسسة و هو ما ظهر في المادة 77 فقرة 2 من قانون علاقات العمل كما سبق ذكره.

و عند محاولتنا لدراسة جوانب العقوبة التأديبية قسمت هذا المطلب الى :

الفرع الأول : لتعريف العقوبة التأديبية .

الفرع الثاني : لتمييز العقوبة التأديبية عن باقي العقوبات الأخرى.

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية.

لابد من الإشارة إلى أن قانون علاقة العمل لم يقم بتعريف العقوبة التأديبية و لم يحدد العقوبات ، باستثناء انه حدد لنا حالة واحدة وهي الواردة في نص المادة 73 من قانون 11/90 و هي الناتجة عن ارتكاب العامل للخطأ الجسيم ، و بين نوع العقوبة المطبق و هي عقوبة التسريح ، خلافا لذلك لم يحدد أي نوع آخر من العقوبات ، كما انه لم يمنع تحديدها إنما منحها للمستخدم ، حيث أصبحت له الحرية في تكييف و تصنيف الجزاء التأديبي ، فقط بالنسبة للأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية .

و بالرجوع للمحاولات الفقهية نجد :

نرى أن الأستاذ أحمية سليمان عرفها على أنها :{لذلك الإجراء الردعي المتخذ من طرف المستخدم ضد العامل مخطئ ، سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي كالإنذار أو التوبيخ ، أو ذو طابع مالي كالحرمان من التعويضات أو المكافآت أو اقتطاع من اجر ، أو ذو طابع مهني كالنقل الإجباري أو الحرمان من الترقية أو التنزيل في الرتبة أو التسريح عن العمل }¹.

نرى من خلال التعريف السابق أن الأستاذ أحمية سليمان قد قام بإعطاء تعريف شامل للعقوبة التأديبية ، و أعطى إضافة لذلك تصنيفها من وجهة نظره إلى عقوبة معنوية أو عقوبة مالية أو عقوبة مهنية بالتدرج ، على أن تتناسب هذه العقوبات مع درجة خطورة الخطأ .

¹أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 202 .

بما أن المشرع منح للمستخدم صلاحية تحديد العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية ، يمكن اعتبار حسب تصنيفه أن الخطأ المهني من الدرجة الأولى توقع عليه العقوبة المعنوية ، و الخطأ من الدرجة الثانية تطبق عليه العقوبة المالية ، إلى غاية الوصول لعقوبة المهنية التي تتناسب مع الخطأ من الدرجة الثالثة .

و هناك من عرف الجزاء التأديبي بحسب الغرض أو الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه من توقيع هذه العقوبة ، بحيث نجد جاك و مرجون عرفاها على أنها : { كل تصرف عقابي يتم اتخاذه داخل النظام الداخلي للمؤسسة بهدف المحافظة على حسن سير العمل و انتظام بداخله }¹.

و خلافا للمشرع الجزائري نجد إن المشرع الفرنسي عرفها بأنها : { كل تدبير يتخذه المستخدم باستثناء الملاحظات الشفوية ، عقاب لانتهاك العامل لالتزاماته المهنية ، التي يعتبرها المستخدم مخالفة فيتخذ بموجبها جزاء يطبقه على العامل قد يهدد العامل في منصب عمله أو مساره المهني أو أجره }².

فمع اختلاف التعريفات يمكننا القول بان العقوبة التأديبية الذي يتخذها صاحب العمل في حق العامل المخطئ هي إلا زجر للعامل المخطئ و ردع لباقي العمال و ذلك للحفاظ على حسن سير المؤسسة.

الفرع الثاني : تمييز العقوبة التأديبية عن غيرها من العقوبات .

1 - تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجزائية : تختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجزائية من حيث التطبيق ، فالعقوبة التأديبية تقتصر مجال تطبيقها على المسار للعمال دون غيرهم ، بينما تلاحق العقوبة الجزائية جميع أفراد داخل إقليم الدولة سواء أكانوا عمال أو أجانب أو أفراد ، أي أنها أوسع نطاق و اشد خطورة عن العقوبة التأديبية .

¹مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها ، (دراسة مقارنة) مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، مصر ، ص 30

²بن سالم كمال ، ضمانات تأديب العامل ، المرجع السابق ، ص 167 .

كما أن العقوبة الجزائية تحرم الفرد من حياته كعقوبة الإعدام أو أن تسلب حريته كعقوبة الحبس أو السجن ، أو على ذمته المالية فتنقص منا كعقوبة الغرامة أو المصادرة . كما تهدف العقوبة الجزائية إلى مكافحة الجريمة و هي غاية تقرر لصالح الجماعة ، إِم العقوبة التأديبية تهدف إلى كفالة حسن سير و انتظام المؤسسة .

إن المستخدم أو من يمثله هو الشخص المختص في تطبيق العقوبة التأديبية على العامل المعني بنفسه و هذا ما أورده قانون العمل 11/90.

إما العقوبة الجزائية فلا يجوز اتخاذها إلا بموجب حكم قضائي نهائي صادر من الجهة القضائية المختصة.¹

2- تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة المدنية : نجد أن العقوبة المدنية التي يتعرض لها العامل هي نتيجة لإخلاله بالتزاماته المهنية ، و أن كان المستخدم لا يلجا إلى مثل هذا الإجراء إلا نادرا ، فحينها يقوم بفسخ عقد العمل يطالب العامل بالتعويض عن الأضرار التي نجمت عن ذلك ن و لكن خلافا لذلك فالعقوبة التأديبية هي بمثابة رجز و ردع العامل فلا تكرر مفهوم التعويض ولا تقاس بمقدار ما أصاب المستخدم من ضرر ، كما نجده في العقوبة المدنية و إنما بقدر جسامه الخطأ الذي ارتكبه العامل.²

كما للفرقة بين العقوبتين لابد من تحديد طبيعة العقوبة التي اتخذها المستخدم ضد العامل و ذلك بالبحث عن هدفها ، فإذا كن المستخدم يهدف في تطبيق هذه العقوبة إلى تعويض الضرر الناتج عن فقدان المواد الأولية أو إتلاف الآلات ، فإننا نكون أمام عقوبة مدنية ، أما إذا اتجهت نية صاحب العمل أي زجر العامل و ردع باقي العمال فنكون أمام عقوبة تأديبية.³

تمييز العقوبة التأديبية عن إجراءات التنظيم الداخلي : لقد قام بعض الباحثون بتمييز بين العقوبة التأديبية و الإجراءات التنظيمية ، بالرغم من صعوبة ذلك إلا انه يثار إشكال حول

¹ ابن سالم كمال ، ضمانات تأديب العامل ، المرجع السابق ، ص 169.

² عبد الودود يحي ، شرح قانون العمل ن دار النشر عربية ، طبعة 3 ، لسنة 1989 ، ص 194 .

³ فريد ألبعدي ، السلطة التأديبية لصاحب العمل ، دار الكتب القانونية القاهرة ، لسنة 2008 ، ص 146 147.

تفسير العامل الذي لا يمثل حسب نظرهم في حالة طلب نقله إلى مكان عمل آخر أو تغيير منصب عمله؟ ولماذا لا يمكن اعتبار أن عدم امتثال العامل لهذه التعليمات من أخطاء المهنية ، تستوجب على صاحب العمل أن يوقع عليه عقوبة ؟ .

إن الأمر الذي يحدد الفرق بينهم هو تحديد طبيعة الإجراء و ما الغاية منه ، فإذا تبين أن الهدف من الإجراء هو مجازاة العامل و أن المستخدم أخفى هذا الإجراء تحت ستار الإجراءات الداخلية لتنظيم العمل ، فإن هذا الإجراء المتخذ يكون باطلا¹، إذ لا يمكن للمستخدم اتخاذ أي عقوبة تأديبية إلا إذا كانت محددة سابقا في النظام الداخلي² .

و لهذا الغرض كان للمحكمة العليا موقف من هذا النزاع اعتبرت أن أي إجراء يتخذه المستخدم ضد العامل دون أن يفصح عنه صراحة عن السبب الإجراء المتخذ ، بمعنى دون أن يعلن ما إذا كان الإجراء المتخذ نتيجة للخطأ مهني ارتكبه العامل أن القرار المتخذ بنقل العامل عقب صدور حكم يأمر بإعادة العامل في منصب عمله نتيجة لتسريح العامل اعتبر تعسفيا بأنه عقوبة مقنعة³ .

و كاستنتاج يمكن اعتبار أن العقوبة التأديبية هي حق للمستخدم من اجل تكريس سلطته في التأديب ، بينما الإجراءات التنظيمية للعمل فهي من اجل تكريس سلطة المستخدم في الإدارة للتنفيذ الحسن لعلاقة العمل .

المطلب الثاني : تصنيف و تحديد العقوبة التأديبية .

منح قانون علاقات العمل للمستخدم صلاحية تحديد الأخطاء المهنية و الجزاء المقرر له أي العقوبة كما سبق ذكره ، و إدراجها في النظام الداخلي للمؤسسة و هذه النقطة يمكن اعتبارها كاعتراف صريح من مشرع بسلطة المستخدم في التأديب ، و لكن ذلك لا بد أن يكون وفق حدود قانونية ،الهدف منها الحد و حماية العامل من تعسف المستخدم لاعتباره الطرف الضعيف في العلاقة ، و لدراسة هذا المطلب تم تقسيمه إلى :

¹ عبد الودود يحي ، شرح قانون العمل ، المرجع السابق ،ص 194 195 .

² بن سالم كمال ، ضمانات تأديب العامل ، المرجع السابق ، ص 172 .

³ قرار غرفة اجتماعية للمحكمة العليا ، ملف رقم 80461 ، صادر بتاريخ ، 13/05/1993 ، العدد 2 ض 99 .

الفرع الأول : تصنيف العقوبات التأديبية و ضمانات المقررة لها .

الفرع الثاني : تحديد العقوبات التأديبية.

الفرع الأول : تصنيف العقوبات التأديبية و ضمانات المقررة لها .

عندما منح المشرع للمستخدم بأحقيته في تنظم المجال التأديبي وذلك وفق النظام الداخلي ، إلا انه لا يكون بصفة مطلقة نظرا لتعسف أرباب العمل في ممارستهم لهذه السلطة و هو الإشكال الذي نواجهه في الواقع ، إذ نجد إن صاحب العمل يطبق عقوبة من الدرجة الثانية على عامل قد ارتكب خطأ من الدرجة الأولى ، ونظرا لخطورة الخطأ الجسيم قام المشرع بتحديد له لكي يحد من تعسفات أرباب العمل .

و لمعرفة هذه العقوبات أي العقوبة من الدرجة الأولى و درجة الثانية لابد من الاطلاع و الرجوع للأنظمة الداخلية ، لان المستخدم هو الملزم الوحيد بإعداد هذا الصنف من العقوبات ، و المشرع الجزائري قام بتحديد عقوبة من الدرجة الثالثة .

1- تصنيف العقوبات التأديبية :

تصنف العقوبات التأديبية إلى ثلاثة درجات ، و هذا حسب جسامة الخطأ المرتكب ، فنجد عقوبات من الدرجة الأولى توقع مثل هذه العقوبات على عامل مرتكب لخطأ بسيط .
الإنذار الكتابي : ردع كتابي يوجه لجلب الانتباه ، و هو ذلك الإجراء القانوني الذي يتخذه ضد العامل و يشار فيه إلى عدم الرضا على أداء العامل .

التوبيخ : استتكار بتصرف أو موقف ، وهو عقاب من الدرجة الأولى يأتي بعد الإنذار الكتابي أو بعد خطأ مؤكد و مبني على دلائل و يتم تبليغ العامل به كتابيا.¹
التوقف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام : هو توقيف لعلاقة العمل ، يترتب عنه حرمان من الأجر المناسب لها و يتمثل في إيقاف العامل عن نشاطه ، هذه العقوبة لا تتجاوز ثلاث أيام ، و تكون نتيجة توبيخ أو بسبب تهاون في الواجبات المهنية .

و عقوبات من الدرجة الثانية و هي التي تأتي بعد عقوبات الدرجة الأولى و أكثر خطورة بالنسبة للعقوبة التي قبلها فنجد :

¹ انظر المادة 123، من النظام الداخلي لمجمع متيجي ، ص 14 .

التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام : و هي توقيف علاقة العمل بالحرمان من الأجر المطابق ، كما تكون نتيجة لتكرار الخطأ¹ .

لا يمكن التفصيل أكثر في العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية نظرا لاختلافها من مؤسسة إلى أخرى ، لكن يمكن القول أنها لا تكون مؤدية للتسريح ، و لا تكون سارية المفعول إذا لم ينص عليه النظام الداخلي صراحة .

العقوبة من الدرجة الثالثة : التسريح التأديبي هو صلاحية مخولة للمستخدم بموجب نصوص القانون وذلك في المادة 73 من قانون علاقة العمل 90-11 المعدل و المتمم التي حولت لصاحب العمل تسريح العامل من منصب عمله في حالة ارتكابه للخطأ الجسيم أثناء العمل أو بمناسبة الذي يؤدي بدوره إلى إنهاء علاقة العمل² .

2-ضمانات المقرر لتحديد العقوبة التأديبية

الهدف من إتباع هذه الضمانات محاولة التوفيق بين مصلحة المؤسسة وحماية للعامل إذ تتمثل في :

-الإلزامية تحديد طبيعة وسلم العقوبات التأديبية في النظام الداخلي :أصبح المستخدم بعد صدور القانون 90-11 في المؤسسات التي تشغل 20 عامل فأكثر ملزم بأن يحدد العقوبات التأديبية في النظام الداخلي و هذا ما أشارت إليه المادة 77 فقرة 2 فهل يمكن لصاحب العمل توقيع عقوبات على العامل في ضل غياب النظام الداخلي ؟

إذ يمكن الافتراض وهذا نادرا ما يحدث إمكان صاحب العمل أن يدرج في عقد العمل شرط يحدد فيه التزامات التي يقوم بها العامل و في حالة مخالفة ذلك يعرضه لعقوبة محددة في العقد .

أما في حالة غياب أي مصدر للعقوبة لا يحق له توقيع على العامل أي عقوبة ما عدا العقوبة من الدرجة الثالثة التي نص عليها القانون ، و يمكن تبرير أهمية تدوين طبيعة ودرجة

¹المادة 124 من النظام الداخلي ، المرجع السابق ، ص 15 .

²الزهرة طالبي سومية سبع، (التسريح التأديبي للعامل في التشريع)،مذكرة الماستر ،لسنة 2018 ،ص6.

العقوبات التأديبية في تشريعات العمل الحديثة ذلك كضمان لحد الأدنى من الأمن القانوني الذي يجب توفيره للعامل و أيضا للحد من سلطة المستخدم في التأديب¹.

-تناسب العقوبة مع جسامة الخطأ المرتكب :يقوم المستخدم بتحديد درجة العقوبات التأديبية في النظام الداخلي بشرط أن تتوافق مع جسامة الأخطاء المهنية فيقوم باتخاذ العقوبة التي يراها مناسبة للخطأ، إذ نجد أن الإستاد أحمية سليمان يرى أن تكيف العقوبة لا بد أن تكون تطابق الخطأ المهني المرتكب فيتطلب من القاضي الاجتماعي أن يراعي تكيف الخطأ المهني نفسه و معيار ظروف الملابس المحيطة بارتكاب الخطأ²

-مراعاة الظروف والملابسات التي أرتكب فيها العامل خطأ مهني :نصت المادة 73 مكرر 01 من قانون علاقة العمل :'يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي أرتكب فيها الخطأ و مدى اتساعه ودرجة خطورته'ألزم المشرع المستخدم صراحة عند تكيف الخطأ الذي يرتكبه العامل أن يراعي ظروف الموضوعية (مدى اتساع الخطأ ، درجة خطورته و الضرر الذي لحقه)و الظروف الشخصية و المهنية للعامل وكذا السيرة التي كان العامل يسلكها إلى غاية ارتكاب الخطأ³ فقياسا على ذلك لابد من مراعاة هذه الظروف عند إتحاد العقوبة و تقديرها.

الفرع الثاني:تحديد العقوبات التأديبية .

1-تحديد العقوبات التأديبية في التشريع (في ظل الاقتصاد الموجه تم إلغائه بقانون 90-11):يرجع إلى مرسوم رقم 82-302 الذي تم فيه تحديد العقوبات⁴ المقرر بحسب جسامة

¹أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي منشورات جامعية ،دمشق كلية الحقوق ،طبعة 13 ،لسنة 2008 ،ص 646 .

²أحمية سليمان ،المرجع السابق، ص 202-203.

³بن سالم كمال ضمانات تأديب العامل، المرجع السابق ،ص 182.

⁴المسوم التنفيذي رقم 82-302 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية (يمكن تسليط على اي عامل يقصر في أداء واجباته المهنية أو يخالف الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل)

الخطأ الذي يرتكبه العامل، ففي المادة 75 من نفس المرسوم الذي سبق ذكره فإن العقوبة المقرر للخطأ من الدرجة الأولى تتراوح بين الإنذار الشفوي و الطرد من يوم واحد إلى ثلاثة أيام أما بنسب للخطأ من الدرجة الثانية وفق لما نصت عليه المادة 70 فيتراوح عقابه بين التوقيف من أربعة أيام إلى ثمانية أيام .

أما الخطأ من الدرجة الثالثة و المنصوص عليه في المادة 71 من نفس المرسوم فيكون عقابه التسريح أو الفصل، فهذا المرسوم قد قام بتحديد كافة العقوبات التأديبية خلافا لما جاء به قانون 11-90 .

2-تحديد العقوبات التأديبية في النظام الداخلي (بعد تبني اقتصاد السوق) :منح قانون 11-90 لصاحب العمل مهمة تحديد العقوبات التأديبية و ألزمه بوضعها في النظام الداخلي حتى تصبح سارية المفعول

كمثال على ذلك لنرجع إلى النظام الداخلي لشركة أوراسكوم تيليكوم الجزائر بحيث أدرجت ثلاثة أصناف من العقوبات فحصرت العقوبات من الدرجة الأولى في الإنذار المكتوب ، و من الدرجة الثانية في التوقيف عن العمل يصل إلى 20 يوما ،أما العقوبة من الدرجة الثالثة متمثلة في تخفيض من رتبة العامل وإيقافه عن العمل لمدة 30 يوم التعليق و إيداع الشكوى التسريح التأديبي فورا دون مهلة ولا منح أي علاوة أخرى¹

ونجد أيضا في النظام الداخلي لمؤسسة خدمات 24 ساعة الجزائر أدرجة ثلاثة أصناف من العقوبات فحصرت عقوبة الدرجة الأولى في إنذار كتابي أو التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام أما العقوبة من الدرجة الثانية تتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام ،ويعاقب العامل عن ارتكابه الخطأ من الدرجة الثالثة بالتنزيل التأديبي و التسريح بمهلة العطلة وبالتعويض أو التسريح بدون مهلة العطلة و بدون تعويض².

¹أنظر في النظام الداخلي أوراسكوم تيليكوم الجزائر مأخوذة عن بسعد الأمين أنظمة تأديب في التشريع الجزائري مذكرة الماستر ص21

²أنظر النظام الداخلي لمؤسسة خدمات 24 ساعة الجزائر المادة 110-111-112 ص 16

ملخص الفصل الأول

إن ارتكاب العامل للخطأ المهني يؤدي بصفة مباشرة إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه وذلك بهدف ردعه هو وغيره من العمال، حتى لا يتسن لهم إعادة ارتكاب نفس الخطأ المهني .

فقد ينتج عن الخطأ الذي يرتكبه العامل عقوبة أقل درجة سواء كان الخطأ من الدرجة الأولى أو من الدرجة الثانية والمعبر عنها بأنها أخطاء بسيطة ،وقد تصيبه عقوبة في مركز عمله أي التي تؤدي به إلى التسريح من منصب عمله إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة أي خطأ من الدرجة الثالثة و ما عبر عنه في القانون بالخطأ الجسيم

إن تأديب العامل ليس بعملية انتقامية بل هي عملية قانونية يهدف من ورائها إصلاح العامل وتحذير باقي العمال حفاظا على سير الحسن للمؤسسة .

الفصل

الثاني: إجراءات تأديب

العامل المخطئ

تمهيد :

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانونا حق تسليط العقوبة التأديبية على العامل ، و ذلك بإصدار قرار تأديب الذي يكمر بعدة مراحل و خطوات تتبع ، سواء نص عليها القانون صراحة ، أو قام صاحب العمل بتحديدتها بنفسه منذ ارتكاب العامل للخطأ المهني حتى توقع العقوبة التأديبية المناسبة عليه .

هذا ما يسمى بالإجراء التأديبي و الذي يعرف بأنه كافة القرارات الذي يتخذ من خلاله كافة القرارات بهدف معاقبة من قام بارتكاب الفعل الذي أدى إلى وقوع خلل في المؤسسة خلال فترة العمل ، و يعد الإجراء ركن جوهرى الذي من المفترض على المستخدم إتباعه من اجل التحقيق مع العامل المتهم، و تمكينه في نفس الوقت من الدفاع عن نفسه و عن الاتهامات المنسوبة إليه .

و مع قانون الساري المفعول 11/90 نجد أن المشرع الجزائري اكتفى فقط بتحديد الحد الأدنى من إجراءات الإلزامية لتأديب العامل المرتكب للخطأ الجسيم فقط ضمان لحق العامل ، و منح للهيئة المستخدمة صلاحية وضع الإجراءات التأديبية و ذلك بالنسبة لباقي الأخطاء المهنية أي أخطاء من الدرجة الأولى و من الدرجة الثانية .

و مع دراستي لهذا الفصل كان لابد من الفصل بين الإجراءات التأديبية المطبقة على كل خطأ بحيث خصص :

المبحث الأول : الإجراءات التأديب المتبعة بالنسبة للأخطاء من الدرجة الأولى والثانية.

المبحث الثاني :الإجراءات التأديب المتبعة في إطار الأخطاء من الدرجة الثالثة .

المبحث الأول : إجراءات تأديب المتبعة بالنسبة للأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية .

من بين الصلاحيات المعترف بها في اغلب التشريعات العمالية لصاحب العمل ، سلطاته التنظيمية حيث غالبا ما يلجا رب العمل في شان تنظيم العمل و الانضباط داخل المؤسسة إلي الاستغناء عن الأوامر الفردية الموجهة لكل عامل بمفرده ، مستعملا أوامر عانة مجردة لكل العمال ينظمها بموجب النظام الداخلي ، مما يحقق سهولة في تنظيم علاقة العمل ، على اعتبار أن النظام الداخلي هو مصدر من المصادر المهنية لقانون العمل و هو الوثيقة التي تنظم الحياة المهنية داخل مكان العمل كالم تجاوز عدد عمالها 20 عاملا.

لم يكتفي المشرع الجزائري بمنح المستخدم صلاحية تحديد الأخطاء ن و تقرير عقوبات تأديبية تتناسب مع جسامه الخطأ ، إنما منح له صلاحية تحديد و تنظيم الإجراءات التأديبية لتوقيع الجزاء التأديبي و ذلك فقط فيما يخص الأخطاء البسيطة فقط السالفة الذكر .

بهذا نجد إن الإجراءات التأديبية فيما يخص الأخطاء البسيطة تختلف من مؤسسة إلى أخرى ، لان إعدادها يكون من طرف الهيئة المستخدمة ، فمن الواجب دراسة هذه الإجراءات وفق ما تمليه الأنظمة الداخلية ، فهل نظرت الأنظمة الداخلية لنفس الإجراءات المتبعة ؟ و هل الإجراءات التأديبية للأخطاء من الدرجة الأولى هي نفسها الإجراءات المتخذة بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثانية ؟

للإجابة على ذلك قسم البحث إلي مطلبين نتناول فيه ما يلي :

المطلب الأول : الإجراءات التأديبية الواردة في النظم الداخلي .

المطلب الثاني : نماذج عن الإجراءات التأديبية للأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية .

المطلب الأول : الإجراءات الواردة في النظام الداخلي .

لم ينص المشرع الجزائري على إجراءات خاصة بتوقيع العقوبات بالنسبة للأخطاء من الدرجة الأولى و الأخطاء من الدرجة الثانية ، فلقد أحال تحديد جوانب الإجرائية إلى

الفصل الثاني: إجراءات تأديب العامل المخطئ

الصلاحيات التنظيمية لصاحب العمل و ذلك بمقتضى النظام الداخلي و ذلك بحسب ما نصت عليه المادة 77 فقرة 2 من قانون علاقات العمل سألفة ذكرها ، مما يعني أن من الناحية المبدئية أن صاحب العمل أو ممثله له صلاحيات غير مقيدة في اختيار الإجراءات التي يراه مناسبة لممارسة صلاحيته في التأديب .

الأمر الذي يحيلنا إلى مواجهة إشكال كبير خاصة فيما يخص المؤسسات الغير ملزمة بوضع نظام داخلي ، حيث أن المؤسسات المصغرة تشغل اقل من 10 عمال ، أما المؤسسات الصغيرة لا يفوق عدد عمالها عن 20 عاملا ، فان أرباب العمل في هذه المؤسسات غير ملزمين بإعداد النظام الداخلي ، علما أن هذه المؤسسات هي التي تحتكر النسيج الاقتصادي الوطني بنسبة 80 ، أما 20 المتبقية فهي مؤسسات الكبرى الملزمة بوضع النظام الداخلي باعتبار أن عدد العمال فيها يفوق 20 عاملا .¹

قسم هذا المطلب إلى ما يلي :

الفرع الأول : المؤسسات الملزمة بوضع النظام الداخلي .

الفرع الثاني : المؤسسات غير ملومة بوضع النظام الداخلي .

الفرع الأول: المؤسسات الملزمة بوضع النظام الداخلي.

1- وجوب تضمين المستخدم للإجراءات المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 : أن الإجراءات التي يتعين على الهيئة المستخدمة بصفة محكمة و دقيقة هي تلك المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 من القانون 11/90 السالف ذكرها ، و أن يدرجها صاحب العمل ضمن النظام الداخلي باعتباره ملزم بوضع نظام داخلي و هذا ما جاء فيها :{ التبليغ الكتابي لقرار التسريح من طرف صاحب العمل ، سماع العامل المعني بالتسريح و إعلامه بإمكانية اختيار عامل تابع للهيئة المستخدمة }.

¹موزاي علي ، إشكالات تنفيذ علاقات العمل في المؤسسات المصغرة و الصغيرة في القانون الجزائري " المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية " العدد الثاني ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، لسنة 2013 ، ص 306 .

الفصل الثاني: إجراءات تأديب العامل المخطئ

فهذه الإجراءات جوهرية متعلقة بالنظام العام ، و قانونية ملومة بحيث يجب على صاحب العمل إدراجها و تضمينها في النظام الداخلي¹.

2- إمكانية وضع إجراءات جوازيه غير منصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 : يمكن للمستخدم بموجب السلطة التنظيمية المخولة له إدراج مجموعة من الإجراءات التأديبية في محتوى النظام الداخلي كأن يدرج إجراء استفسار ضمن لإجراءات المتبعة قبل اتخاذ العقوبة بسبب ارتكاب العامل لخطا من الدرجة الأولى ، فيكون لصاحب العمل حرية اختيار في إدراجها².

فان القواعد التأديبية المنصوص عليها من طرف المستخدم جوازيه و ليست إلزامية ، إذا لم تصبح سارية المفعول ، لان الغرض منها تحديد هذا النوع من الإجراءات هو تحقيق اكبر قدر من مشروعية و المصادقية للقرار التأديبي هذا من جهة، و من جهة أخرى يعد حماية و ضمانا للعامل المسرح تأديبيا بتضييق هذه السلطة بوجوب احترام المستخدم إضافة إلى الإجراءات المنصوص عليها قانونا ، و الإجراءات المنصوص عليها في نظامه الداخلي الذي أعده ، و في حالة مخالفته لكافة هذه الإجراءات يعتر متخذا لعقوبة تعسفية و بالتالي تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا هذا القرار .

و هو نصت عليه المادة 73 مكرر 4 من المادة 21-2 من قانون رقم 90-40 على :
{ إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقية الإجبارية }³.

الفرع الثاني: لمؤسسات الغير ملزمة بوضع النظام الداخلي.

أمام سكوت المشرع الجزائري عن هذه المسألة اختلف موقف الباحثين حول تفسير مدى إمكانية تطبيق الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 على مستوى هذه المؤسسات .

¹ زوية عز الدين ، السلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، رسالة الماجستير ، لسنة 2011 ، ص 86 .

² بن صاري ياسين ، المرجع السابق ، ص 89-91 .

³ سليمان حميدة ، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته ، رسالة الدكتوراه في القانون تخصص القانون الاجتماعي ، ص 106 .

1- عدم إلزامية تطبيق الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 في هذه المؤسسات : بخصوص المؤسسات التي تشغل اقل من 20 عاملا ، و الغير ملزمة بإعداد النظام الداخلي يؤد ذلك إلى ترك المستخدم يتصرف بحرية تامة في المجال التأديبي ، حيث أن المشرع في إطار التعديلات الجديدة التي طرأت على تشريع العمل ، لم يتناول مدى إمكانية و إلزامية تطبيق الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 (السماع، التبليغ ، الاضطحاب)¹.

و الحل يكمن في أن هذه الحالة انه إذا صدر ضد العامل أي قرار تأديب بسبب خطأ مهني ارتكبه، إذا رأى ظلم أو إجحاف في حقه و أن القرار الصادر تعسفي هنا يتوجه إلي مفتشية العمل مباشرة للطعن في القرار عن طريق نظام المصالحة وفي حالة عدم الوصول إلى حل قانوني يرضي الطرفين يمكن للعامل اللجوء القضاء لرفع دعوى قضائية أمام الجهة المختصة على أساس المادة 73 مكرر²

¹ سعيد طريبت ، المرجع السابق ، ص 52 .

² زوية عز الدين ، المرجع السابق ، ص 93 .

ملاحظة:

و مع دراستي لأجزاء هذا المطلب أقرت مجموعة من المذكرات و الكتب التي صادفتها على أن الاتفاقيات الجماعية تتضمن الإجراءات التأديبية ، و على انه من مصادر المهنية المكملة للإجراءات التأديبية الجوهرية التي نص عليها القانون .

فتساؤل المطروح : هل المجال التأديبي بما يحتويه من تحديد للأخطاء المهنية و العقوبات التأديبية وصولا لإجراءات تنفيذ قابلة للتفاوض ؟

و إذ كانت قابلة للتفاوض لما لم يضعها المشرع ضمن العناصر التي تعالجها الاتفاقيات الجماعية في نص المادة 120 من قانون 11/90؟

من غير المعقول إن مسألة التأديب تخضع للتفاوض ، كون طبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية تختلف عن الطبيعة القانونية للنظام الداخلي الذي يعه المستخدم بإرادته المنفردة ، فمن المستحيل تصور أن يتنازل المستخدم عن هذا الحق و يقوم بإجراء اتفاقية مع ممثلي العمال في وضع قواعد مجال التأديب .

كما أن الاتفاقية الجماعية مواضعها محددة في نص المادة 120¹، و ليس له أي علاقة بالمجال التأديبي فلا يمكنها أن تتجاوز مناقشة شروط التشغيل و العمل .

و أيضا بالرجوع إلى نص المادة 144 من قانون 11/90 التي عرفت الاتفاقيات الجماعية: { اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية...}

¹تنص المادة 120 من قانون 11//90 : " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب شروط التي يحددها هذا القانون التشغيل و العمل و يمكن ان تعالج خصوصا العناصر التالية :
التصنيف المهني ، مقاييس العمل ، الأجور الأساسية الدنيا ، كيفيات مكافأة فئات العمال على المرود ، تحديد نفقات المصرفية ، فترة التجريب".

المطلب الثاني : نماذج عن الإجراءات التأديبية للأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية .

بعدما منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة إمكانية وضع إجراءات جوازيه بهدف تأديب العامل المخطأ و إدراجها في النظام الداخلي ، هذا الأمر الذي يحيلنا من اجل توضيح هذه الإجراءات المتبعة لتأديب العامل المرتكب للأخطاء البسيطة لا يكون متاحا إلا بالرجوع إلى بعض النماذج من الأنظمة الداخلية المعمول بها في بعض المؤسسات، و أخذها كعينات و أمثلة لاطلاع على مضمون هذه الإجراءات .

و قبل التطرق لهذه الإجراءات نطرح الإشكال فيما :

هل قامت هذه الأنظمة بتمييز بين الإجراءات المتبعة في التأديب بالنسبة للأخطاء من الدرجة الأولى و الدرجة لثانية ؟ أم أنها تبنت إجراءات واحدة تطبق على كافة الأخطاء سواء من الدرجة الأولى أو الثانية ؟.

و للإجابة على هذا تم تقسيم المطلب إلى:

الفرع الأول : للمؤسسات التي تطبق نفس الإجراءات على الأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية .

الفرع الثاني : المؤسسات التي لا تطبق نفس الإجراءات على الأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية.

الفرع الأول :المؤسسات التي تطبق نفس الإجراءات على الأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية .

النظام الداخلي لمؤسسة سونطراك:بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية ، تكون الإجراءات بسيطة و تتسم بالطابع الإداري البحث .

حيث تستوجب على صاحب العمل أو ممثله و بصفة خاصة الرئيس المباشر للعامل الذي ارتكب الفعل الذي يشكل خطأ مهني مصنف ضمن الأخطاء لبسيطة معاينة الخطأ كتابيا

الفصل الثاني: إجراءات تأديب العامل المخطئ

، و تبليغ بذلك في نفس الوقت خلال مهلة قصيرة (48 ساعة) إلى كل من الجهة المخولة لسلطة التأديب و العامل المخطأ .¹ و على هذا الأخير أن يبرر ذلك الخطأ كتابيا بتقرير كتابي ، يضمن كل الوثائق و المبررات و شهادة الشهود عند الحاجة ، يقدمه إلى الجهة المخولة للتأديب .² هذه الأخيرة يجب عليها الاستماع للعامل ، و في حالة ثبوت الخطأ و اقتناع الهيئة بضرورة معاقبة العامل على ذلك ، تصدر قرار العقوبة المناسبة لطبيعة و نوع الخطأ على ضوء تصنيف المقرر في النظام الداخلي ، و تبليغه للعامل المعني في اقرب الآجال ، و الذي يمكنه الطعن في هذه العقوبة أمام لجنة التأديب في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ التبليغ .

النظام الداخلي لمؤسسة نوميديس : يجب على المسؤول في السلطة إعداد تقريره المبرر لمديرية الموارد البشرية مرفقا باستجواب أو طلب استفسار ، التي قدمها للعامل المتهم من اجل معايينته للخطأ ، و يبلغ العامل ، بحيث تمنح له أجل 8 أيام للعامل المتهم قبل الاستماع إليه للسماح له بإعداد عناصر دفاعه ، و استدعائه لجلسة الاستماع و في حالة الرفض المبين للمثول بدون أي سبب مقنع و مبرر قانونا يمكن للمدير العام أن يقرر العقوبة التي تسلط عليه ، كما انه يعلن المدير العام عن العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية للعمال كما يمكن له عند استماعه أن يختار شخص من ينتمي إلى نوميديس للدفاع عنه ، و تبلغ العقوبة التأديبية للعامل التي يتخذها المدير العام بعد 24 ساعة من سماعه .³

النظام الداخلي لبنك ABC الجزائر : بالنسبة للإجراءات التأديبية فيما يخص الأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية في هذا النظام فن التأكد من الخطأ المهني بناء على تقرير محرر من طرف مدير الوحدة ، أو مدير الهيئة أو مدير الوكالة إلى مدير الموارد البشرية في غضون 48 ساعة، اعتبارا من تأكيد وقوع الخطأ و كل حذف من جانب المسؤول المباشر يعتبر بمثابة خطأ يعرضه لعقوبة منصوص عليها في النظام الداخلي ، و بعد تأكيد وقوع الخطأ المهني

¹أخذنا على سبيل المثال ، النظام الداخلي لمؤسسة الوطنية سونطراك ، باعتبارها من أهم المؤسسات الاقتصادية في النسيج الاقتصادي الوطني .

²انظر المادة 107 من نفس النظام الداخلي .

³أخذنا على سبيل المثال النظام الداخلي لمؤسسة نوميديس ، الفصل 4 للإجراء التأديبي ، ص 23 ، المواد (110-111-112-115-117).

،يقام استجواب من طرف السلطة المباشرة المكلفة بالسلطة التأديبية، يلتزم العامل الذي يستلم الاستجواب بالرد عن الوقائع المنسوبة إليه في أجال أقصاه 24 ساعة ، و أي رفض عن الرد من طرفه يزيد من تقاوم الأحداث المنسوبة اليه، و يتم إبلاغ العامل كتابيا و في الأجال القانونية ، بالادعاءات الصادرة في حقه و لا يمكن إصدار أي متابعة تأديبية أو تسليط أي عقوبة ما لم يتم إبلاغه ، و يتم توقيع على قرار العقوبة بعد جلسة محاكمة العامل حسب درجة الخطأ المرتكب من طرف المدير العام أو مدير الموارد البشرية ، و تسلم القرار للمعني بالأمر في أماكن العمل من طرف المسؤول المباشر عل الفور مقابل وصل استلام الوثيقة موقعة من طرف العامل¹.

الفرع الثاني : المؤسسات التي لا تطبق نفس الإجراءات على الأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية .

و خلافا لما جاء به الفرع الأول ، فان الفرع تبنى مؤسسة التي تفصل بين الإجراءات التأديبية التي تطبق على الأخطاء من الدرجة الأولى و الأخطاء من الدرجة الثانية و ذلك بالرجوع إلي نظامها الداخلي .

النظام الداخلي لاتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس :

1- إجراءات التأديبية بالنسبة للأخطاء من الدرجة الأولى : بحيث تؤدي أول خطوة إلي معاينة الخطأ من طرف المسؤول المؤهل لإعداد تقرير مفصل عن الظروف ارتكاب الخطأ من طرف العامل ، تبليغ العامل لمرتكب للخطأ المهني و لا يمكن تنفيذ أي عقوبة ضد أي عامل من دون إخطاره مسبقا بالمتابعة التأديبية و يمكنه الاطلاع على ملفه ، أضاف المستخدم إجراء الاستفسار فأصبح الإجراء إلزاميا و لا بد على العامل المعني بالاستفسار الإجابة بكل صدق على الأفعال المنسوبة إليه و في حالة رفض الإجابة عنه يعتبر ظرفا نشدد للأفعال المنسوبة إليه ، و هذا في ظرف 48 ساعة كحد أقصى ، و إلا يتم إقرار العقوبات تلقائيا بسبب الخطأ المهني من الدرجة الأولى ، و يحق للعامل المعني بالأمر في المساعدة و ذلك

¹انظر النظام الداخلي لبنك ABC الجزائر ، الفصل الثاني ، الإجراءات التأديبية ، ص 28 ، المواد (114-115-116-126).

الفصل الثاني: إجراءات تأديب العامل المخطئ

بحقه في الدفاع عن طريق تعيين شخص يختاره شرط أن يكون منتمي للمؤسسة ، و يحق له أن يطلب شهادة الشهود إذا لزم الأمر و يقدمها للسلطة المخول لها تأديب¹ .
و في حالة ثبوت الخطأ على العامل و اتفاق على العقوبة يتم إعداد محضر عن الأفعال أو الفعل المرتكب من طرف لجنة التأديب يوقع عليه الأعضاء الحاضرين ، و يبلغ العامل بقرار العقوبة في أجل 8 أيام و يمكن للعامل الطعن و تقديمه لمدير الموارد البشرية في أجل 15 يوما من تبليغه بقرار العقوبة ، بشرط أن يقدم أدلة مادية قاطعة و ملموسة تثبت براءته² ، ورفض استلام العقوبة لا يوقف تنفيذها.

2-الإجراءات التأديبية بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثانية :يتم قيام بالإجراءات التي نص عليها القانون ، لكن فيما يخص بإجراء الاستماع لم ينص هذا النظام على هذا الإجراء .
و اكتفى باستبداله بإجراء الاستفسار ، إلا انه لا ينزل منزلة سماع العامل و في حالة اتخاذ عقوبة التسريح دون قيام بهذا لإجراء يعتبر تسريحا تعسفيا .

و بالرجوع لإجراء الاستفسار فيما يخص هذا النوع من الأخطاء خلافا للإجراءات الأخطاء من الدرجة الأولى ، فانه في حلة ما لم يجيب العامل عنه يتم إحالته تلقائيا إلي لجنة التأديب متساوية الأعضاء ، كما انه تتخذ العقوبات من الدرجة الثانية بشكل كتابي و يتم طعن في قرار أمام لجنة الطعون في أجل 30 يوما من تاريخ تبليغه بقرار العقوبة³ .

و بعد دراستي لهذا المطلب من الناحية العملية أجد أن النظام الداخلي له أهمية في مجال التأديبي، و يترتب عن عدم وجوده أو خرق إجراءاته عملا تعسفيا من طرف صاحب العمل ، و تعد كل الإجراءات باطلة و غير مشروعة ، هذا أن " غياب النظام الداخلي يجعل التسريح تعسفيا و يعفي القاضي من الفصل في الموضوع و النظر في القضية"⁴ .

¹أخذنا على سبيل المثال النظام الداخلي لاتصالات الجزائر للهاتف نقال موبيليس ، الفرع 6 ، إجراءات تأديبية ، ص 36 ، المواد (107-108).

² المرجع السابق، ص 37 ، المواد (117-118).

³الرجع السابق ، ص 38 ن المادة 117 .

⁴ محمد سعدي ، مسؤولية صاحب العمل عن العمل غير مشروع ، رسالة الماجستير ، تخصص قانون خاص ، كلية الحقوق ، جامعة وهران ، لسنة 2004 ، ص 65 .

الفصل الثاني: إجراءات تأديب العامل المخطئ

كما إن هذه الإجراءات التي يملية النظام الداخلي من إعداد صاحب العمل لا تشكل قواعد عامة و ثابتة ، فهي ليست ملزمة بل يجب أن يتضمنها النظام الداخلي بشكل صريح و مفصل لكي تفرض نفسها و تصبح سارية المفعول¹.

و فيما يتعلق بتقديم المتابعة التأديبية بالرغم من أن القانون لم يحدد أجال معينة فان بعض الأنظمة الداخلية تحدد المدة 90 يوما من تاريخ تسجيل أو معانة الخطأ سبب المتابعة التأديبية ، دون اتخاذ أي إجراء من الإجراءات التأديبية فيما يخص الأخطاء البسيطة من طرف صاحب العمل أو ممثله ، إما إذا كان المانع قوة قاهرة أو ظرف طارئ شرعي منع من اتخاذ هذه التدابير تصبح كل متابعة بعد مرور المدة باطلة و عديمة الأثر.

¹ ما كرسته المحكمة العليا ، قرارها رقم 299512 ، الصادر بتاريخ 11 ماي 2005 ، المجلة القضائية عدد 2 ، لسنة 2005 ، ص 241 .

المبحث الثاني : الإجراءات التأديبية في إطار الأخطاء من الدرجة الثالثة .

لم يغفل المشرع الجزائري عن تحديد الحد الأدنى للأمن القانوني ، و ذلك لحماية الطرف الضعيف في العلاقة التي تربط بين العامل و صاحب العمل ، بسبب انه قد يتعرض إلى عقوبات التسريح التي تمس بمنصب عمله ناتجة عن ارتكابه للخطأ الجسيم ، و نظرا لخطورة هذه العقوبة قام المشرع الجزائري بتنظيمها و أيضا تحديد مجموعة من الإجراءات المتبعة إلزاميا و ذلك بالرجوع لنص المادة 73 مكرر 2 ، التي يتعين على صاحب العمل احترامها حين ممارسته لسلطة التأديب ، إذ نجد أن هذه الإجراءات جوهرية لا يمكن الاستغناء عنها .

من خلال تحديد المشرع لهذه الإجراءات كأنه قام برسم مجموعة من القيود التي تحد من تعسف المستخدم في ممارسته لهذه السلطة و التي ترغمه على أن يطبق هذه الإجراءات على العامل المرتكب للخطأ الجسيم .

قبل تعديل من نص المادة 73 من قانون 11/90 كان يخول المشرع لجزائري لصاحب العمل صلاحية تحديد الإجراءات التأديبية لكافة الأخطاء المهنية ، من الدرجة الأولى و الثانية و الثالثة ، و ذلك بموجب النظام الداخلي إلا انه تراجع عن هذا الموقف بسبب كثرة التسريحات التأديبية تعسفا ناتجة ن أرباب العمل ، فتم بعدها التعديل المادة بموجب قانون 29/91 المعدل و المتمم لنص المادة 73 من قانون 11/90 ، و منه يطرح التساؤل :

فما هي هذه الإجراءات التي نص عليها القانون ؟ و هل التزامها بمثابة حماية للعامل ؟

تتم الإجابة عن طريق : المطلب الأول : الإجراءات المنصوص عليها قانونا .

المطلب الثاني : الإجراءات التأديبية الواردة في النظام الداخلي .

المطلب الأول: الإجراءات المنصوص عليها قانونا.

تنص المادة 73 مكرر 2 في فقرتها الثانية من قانون 11/90 المعدلة و المتممة بالمادة 3 من قانون رقم 29/91 على انه : { يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة

73 أعلاه ، ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي و يجب ان تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح ن و استماع المستخدم للعامل المعني ، الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه¹.

خص المشرع الجزائري التسريح التأديبي بمجموعة من القيود الشكلية التي تحول دون تعسف المستخدم في استعماله لسلطته في التأديب ، لكن لا يمنع المستخدم من إضافة إجراءات أخرى في النظام الداخلي فيما يخص هذه العقوبة ، و ذلك لإضافة المشروعية على قراره .

و بعد تعديل نص المادة سالف ذكرها بموجب قانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21² ، المعدل و المتمم لنص المادة 73 من قانون 11/90 ، فنجد انه من خلال الصياغة الواردة فيها " يجب أن تنص " أن الإجراءات المنصوص عليها ألزمت صاحب العمل بها ، فهي من الإجراءات الجوهرية التي لا يمكن الاستغناء عنها³ ، و ينبغي على المستخدم التقيد بها و إلا في حالة اتخاذه لقرار التسريح دون القيام بهذه الإجراءات يعتبر هذا القرار غير قانوني مما يستدعي ضرورة حماية العامل من هذا القرار التعسفي .

و هذا ما نصت عليه المادة 73 مكرر 4 في الفقرة 1 من نفس القانون : { إذا وقع تسريح عامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات }.

و من هذه الإجراءات ما تضمنه المادة 73 مكرر 2 و التي يتوجب على المستخدم مراعاتها في النظام الداخلي وفي توقيع عقوبة التسريح إذ سنتطرق إليها في هذا المطلب :

الفرع الأول : سماع المستخدم للعامل .

الفرع الثاني : استعانة العامل المعني بقرار التسريح بعامل تابع للهيئة المستخدمة .

¹المادة 73 مكرر من قانون 11/90 المعدل و المتمم ، سالف ذكرها .

²القانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، المعدل للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 68 .

³ياسين بن صاري، المرجع السابق ، ص 83 .

الفرع الثالث : تبليغ بقرار التسريح للعامل .

الفرع الأول: سماع المستخدم للعامل.

يلزم المشرع الجزائري صاحب العمل بضرورة سماع العامل ، قصد تبريره للخطأ الذي ارتكبه كإجراء ابتدائي و هذا نظرا لاختلاف ظروف العمل حسب اختلاف نشاط المؤسسة ، و في حالة مخالفته و عدم القيام بهذا لإجراء يعتبر الجزاء المقرر تعسفا غير مشروع.¹

و هذا الإجراء يمكن اعتباره بمثابة فرصة تمنح للعامل للدفاع عن نفسه ، و منحه القدرة على تفسير الوقائع حتى يكون تقدير الوقائع من كلا الطرفين صحيحا و سليما ، من حيث ظروف ارتكابه للخطأ و درجة خطورته .

فكيف يمكن تحقيق هذا الإجراء ؟ و هل نص المشرع الجزائري صراحة عن كيفية القيام به ؟

1- الإجراءات الواجب إتباعها لتحقيق هذا الإجراء :

إن المشرع الجزائري اوجب قانونا سماع المستخدم للعامل ، دون النص صراحة أو تفصيلا في الإجراءات الواجب إتباعها لتحقيق هذا الإجراء²، ككيفية استدعاء العامل المعني بالأمر مثلا ، أو مواعيد أو الآجال التي يجب احترامها للاستدعاء، حيث يقوم العامل بسرد كل التفاصيل المتعلقة بالخطأ المرتكب و الأسباب التي أدت لوقوع هذا الخطأ ، فقد يتراجع صاحب العمل عن قراره في تسريح العامل .

و إنما ترك هذه المهمة للأنظمة الداخلية، لإمام بها تفصيليا و ذلك يكون وفق لما تفرضه الأعمال و خصوصيتها من قطاع لآخر .

خلافًا لما تبناه "المشرع الجزائري " نجد أن " المشرع الفرنسي " قد اهتم و أعطى لهذا الجانب تفصيلا ، و ذلك بنصوص قانونية ، و جعل هذه النصوص في حالة عدم احترامها تعد

¹ طربيت سعيد ، المرجع السابق ، ص 48 .

² بشير هادفي ، الحماية الوظيفية و الاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري ، رسالة الدكتوراه دولة في القانون ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، لسنة 2008 ، ص 128 .

الفصل الثاني: إجراءات تأديب العامل المخطي

سبيل في عدم شرعية إصدار العقاب من طرف صاحب العمل¹، و أيضا قام بتدعيمه بالاجتهاد القضائي و المناشير الصادرة عن وزارة العمل نظرا لأهمية هذه الإجراءات في مجال التسريح التأديبي .

لذلك فلقد فرض المشرع الفرنسي على صاحب العمل استفتاء شرط استدعاءه في المحادثات مسبقة اعتبارها بمثابة محاولة صلح ، و قيد هذا الاستدعاء بان يكون مكتوبا عن طريق رسالة مضمنة أو رسالة تسلم إلى المعني بالأمر شخصيا ، مقابل وصل استلام و تتضمن هذه الرسالة (الموضوع ، تاريخ ، ساعة السماع ، و المحادثات ، و إعلام العامل بحقه في الاستعانة بمن يساعده)².

فأجد انه من الأفضل لو أن المشرع الجزائري نظم هذا الإجراء بنفسه بدقة أكثر ، ذلك لأهميته و تعلقه بحقوق الدفاع ، و لا يعتقد أن هذه الأخيرة سيحرص عليها المستخدم اشد الحرص عند وضعه للنظام الداخلي ، و من ثم لابد على المشرع أن لا يسند هذه المهمة إليه ، تقاديا لأي تعسف و إهدار لحقوق العامل في هذا المجال .

2- الهدف الذي ينشده المشرع من وراء هذا الإجراء :

إن الهدف من هذا الإجراء هو استقصاء الحقيقة ، و ذلك من خلال مواجهة العامل بالوقائع والادعاءات المنسوبة إليه ، و الأخطاء الموجهة له و تخويله حق الدفاع عن نفسه و تحقيق أوجه دفاعه و هذا بمفهوم المادة 73 مكرر 2 السالف ذكرها ، أي تبليغ المستخدم للعامل سبب أو أسباب القرار المراد اتخاذه ثم تمكينه بكل حرية من الإدلاء بتصريحاته ، و تقديم جميع الأدلة التي تثبت براءته أو إبراز الظروف التي دفعته إلى ارتكاب الخطأ المنسوب إليه، كل هذا يساعد المستخدم في تقدير جسامة الخطأ المرتكب مع العامل بمراعاة المعايير أو القيود الواردة في هذا المجال³.

¹بوزيداوي الخثير ، الخطأ الجسيم و آثاره على علاقة العمل ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر ، لسنة 2008 ، ص 22 .

²بشير هادفي ن الحماية الوظيفية و الاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري ، المرجع السابق ، ص 128 .

³زوية عز الدين ، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من قانون 11/90 ، المرجع السابق ، ص 81 .

الفرع الثاني : استعانة العامل المعني بعامل تابع للهيئة المستخدمة .

طبقا للمادة 73 مكرر 2 فانه يمكن للعامل المعني بالإجراءات التسريح اختيار عامل تابع للهيئة المستخدمة للاستعانة به عند سماعه من طرف صاحب العمل .

فالإشكال الذي يطرح نفسه : هل هذا الإجراء إجباري ؟ أم يمكن للعامل أن يتغاضى عنه؟

و هنا تجدر التفرقة بين العامل و صاحب العمل ، فان لصاحب العمل هذا الإجراء يبقى إلزاميا وجب عليه إتباعه ، و إما بالنسبة للعامل فهذا الإجراء بمثابة حق له و له الاختيار ، و يظهر ذلك جليا من خلال كلمة " يمكن " الواردة في نفس المادة المذكورة أعلاه .

و منه فان العامل في هذا الإجراء له الحق و الحرية المطلقة و الكاملة ، فان شاء مارسه و إن شاء تنازل عنه ، إلا انه نجد أن المشرع الجزائري قلص من حماية العامل و من الحرية الممنوحة إليه في هذا الإجراء ، و ذلك عندما اوجب عليه اصطحاب عامل ينتمي لنفس الهيئة المستخدمة ، و هذا ما يمس بحقوق الدفاع ، حيث قيد المشرع العامل في اختيار المدافع .

إذ لا يحق له اختيار عامل أجنبي عن الهيئة المستخدمة ، و كل هذا الهدف منه منع إفشاء أسرار المؤسسة فلم يستثني في النص القانوني لا ممثل العمال أو مندوبي نقابي ، إذ يمكن للعامل الاستعانة بهم نظرا للحماية القانونية التي يتمتعون بها¹.

لكن عندما ألزم المشرع الجزائري العامل بالاستعانة بشخص من نفس إطار المؤسسة ، و كأنه كفيد من حرية العامل نظرا لان العامل سوف يفضل تعيين شخص يتمتع بمؤهلات أعلى أو تكوين أحسن في مجال تشريع العمل ، إذ يوفر له حماية أكثر للعامل بسبب أن المساعد الذي اختاره ليس تحت تبعية الهيئة المستخدمة مما يحميه من جميع أنواع المضايقات .

خلافًا لما جاء به المشرع الجزائري في قانون العمل ، نجد أن في قانون الوظيفة العمومية بموجب قانون رقم 03/06 المادة 2/196 الذي كان أكثر وضوحا في هذه المسألة ، حيث

¹المادة 02 من قانون 14/90 ، المؤرخ في 2 جوان 1990 ، يتعلق بكيفية ممارسة حق نقابي معدل و متمم ، الجريدة الرسمية ، لعدد 23 ، لسنة 1990 .

أجاز للموظف اصطحاب زميل من الموظفين أو محامي يتولى مهمة الدفاع " يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه " ¹.

ونجد نقطة غامضة في هذا الموضوع في دور الشخص الذي يختاره العامل المعني بالاستماع وذلك بسبب ورود كلمة الاصطحاب في النص القانوني. فهل يقصد بذلك مجرد الحضور الجسدي إلى جانب العامل؟ وما الهدف من ذلك فهل يعقل أن يكون حضوره مجرد لرفع من معنويات العامل ومساندته؟

ولذلك وجب على المشرع التعديل من نص المادة و انتقاء المصطلحات الشاملة كأن يستبدل كلمة الاصطحاب بمصطلح "للدافع" على اعتبار أن تتحدد الغاية و الهدف من عملية حضور هذا الشخص ألا وهيا الدفاع عن العامل .

و خلافا للمشرع الجزائري نجد أن المشرع الفرنسي تطرق إلى هذا بشكل مفصل بحيث ميز بين حالتين :

1 الحالة التي يكون فيها الهيئة تمثل العمال داخل المؤسسة : ففي هذه الحالة يجوز للعامل أن يختار من يشاء من بين العمال التابعين للمؤسسة للدفاع عنه أثناء القيام بإجراء الاستماع .

2 الحالة التي يكون فيها هيئة تمثل العمال داخل المؤسسة : بإمكان العامل أن يختار من يشاء من بين العمال التابعين للمؤسسة أو أي شخص خارج الهيئة المستخدمة شريطة أن يكون من الأشخاص المحددين في قائمة يعدها محافظ المقاطعة بعد استشارة الهيئات النقابية ² .

الفرع الثالث: التبليغ الكتابي لقرار التسريح.

لم يوضح المشرع الجزائري إذا كان قرار التسريح في حد ذاته لا بد أن يكون كتابيا ، و اكتفى بإلزام الكتابة فيما يخص التبليغ فقط ، و لكن بحسب المادة 73 مكرر 4 التي تلغي قرار

¹ أمر رقم 03/06 مؤرخ في 15 جويلية 2006 ، يتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، جريدة الرسمية ن عدد 46 ، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .

² بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي للعامل في التشريع العمل الجزائري ، المرجع السابق ، ص 87 .

الفصل الثاني: إجراءات تأديب العامل المخطئ

التسريح الصادر دون إتباع الإجراءات القانونية يفهم منها وجوب إصدار صاحب العمل لقرار التسريح كتابيا ، و وجوب تبليغه للعامل كتابيا¹ .

و لما كان قرار التسريح كتابيا و استنادا للمادة سالفه الذكر كان على المشرع الجزائري أن يقيد حق التسريح التأديبي بضمانة هامة ، تتمثل في ضرورة تسبب أو التعليل القرار ، و بذلك ذكر الأخطاء المنسوبة للعامل أي أسباب اتخاذ القرار في حقه ، و ذلك يكتسي أهمية كبيرة لكونه يسمح بتأكد من ملائمة العقوبة المتمثلة في التسريح بسبب الخطأ المرتكب² ، الشيء الذي يضمن له محاكمة عادلة ، بحيث سيضمن العامل من أسباب إدانته و يتأكد من أوجه الاتهام التي تمت مواجهته بها ، و تحقيق دفاعه بما يحول دون تعسف المستخدم في ممارسته لسلطة التأديبية³ .

إلا أن المشرع لم ينص على التفاصيل المتعلقة بطريقة التبليغ لقرار التسريح التأديبي و غيرها من الأمور ، رغم أهميتها بالنسبة للعامل ، و هذا الإغفال من شأنه إضعاف هذه الضمانة و الحد من فعاليتها في تحقيق دفاع كامل له .

خلافًا للمشرع الجزائري ، فإن المشرع الفرنسي اشترط التبليغ الكتابي لقرار التسريح ، و تنبيهه في رسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول للعامل ، كما اشترط عدم تبليغ العامل المسرح بقرار التسريح إلا بعد مرور يومين عن تاريخ المحدد لجلسة التي استدعى إليها العامل ، و يسقط هذا الأخير في حالة انقضاء شهر كامل عن تاريخ المحادثات دون أن يقوم صاحب العمل بإجراء التبليغ⁴ .

و مع كل هذه النقاط التي تمت دراستها في هذا المطلب نجد أنها تدل على حجم النقائص و الثغرات القانونية التي تحد من فعالية هذه الضمانات ، و تحقيق الغرض الذي من

¹نادية حسان ، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل ، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية ، كلية الحقوق جامعة تيزي وزو ، العدد 1 ، لسنة 2008 ، ص 65/64 .

²عبد اللطيف بن شديد العربي ، ضمانات التسبب في الوظيفة العامة ، مطابع دار الهدية ، القاهرة ، لسنة 2006 ، ص 251 .

³مباركة بدري ، ضمانات تسبب قرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مجلة الدراسات القانونية ، العدد 8 ، الجزائر ، لسنة 2010 ، ص 117 .

⁴ياسين بن صاري ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، المرجع السابق ، ص 88 .

اجله قررت هذه الإجراءات ، لذلك نلتزم من المشرع الجزائري يتدخل من جديد لتنظيم هذه السلطة ، و سد هذه النقائص بغرض توسيع مجال الضمانات الممنوحة للعامل لحمايته من التسريح التعسفي ، و أن يحدد بتفصيل أكثر هذه الإجراءات مثلما قام بها المشرع الفرنسي .

المطلب الثاني : الإجراءات التأديبية الواردة في النظام الداخلي .

إضافة إلى الإجراءات المنصوص عليها في القانون الخاصة بالأخطاء من الدرجة الثالثة الإلزامية التي سبق ذكرها ، يمكن للمستخدم بموجب السلطة التنظيمية المخولة له إدراجه في النظام الداخلي للمؤسسة ، مجموعة من الإجراءات التأديبية التي يراها مناسبة ، كان يحتوي على ضرورة إحالة العامل مرتكب للخطأ الجسيم قبل صدور قرار التسريح التأديبي أمام لجنة متساوية الأعضاء للتأديب ، و إمكانية الطعن في قرار التسريح أمام اللجنة الداخلية للمؤسسة في خصوص الأخطاء درجة الثالثة ، ا وان يحتوي على كيفية تبليغ قرار التسريح كتابيا و تحديد مهلة الطعن و غيرها ، فهذه النقاط لم يدرسها المشرع و لم يحددها في نصوص القانونية بل قام بفتح المجال لصاحب العمل .

و في حالة إدراجه لهذه الإجراءات تعتبر صاحب العمل ملزما بتطبيقها ، متى أصبح النظام الداخلي ساري المفعول¹ ، و بالرجوع للأحكام التنظيمية السابقة نجد أنها كانت تلزم صاحب العمل قبل اتخاذه لقرار التسريح لابد من موافقة لجنة التأديب ، و كل تسريح مخالف لهذا الإجراء يعد باطلا ، و هو ما كرسته جملة من القرارات الصادرة من الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ، إلا أن قانون 11/90 الساري المفعول جاء مخالفا ، فلم يلزم صاحب العمل بهذا الإجراء ، كما انه لم يمنعه من اتخاذه فلصاحب العمل الحرية الكاملة في وضعه .

و عليه فهل مثل العامل المرتكب للخطأ المهني الجسيم أمام اللجنة التأديب قبل اتخاذ قرار التسريح ضمانا لحمايته من تعسف أرباب العمل ؟ و للإجابة على هذا التساؤل قسم المطلب إلى فرعين .

¹ياسين بن صاري ، المرجع السابق ، ص 91 .

الفرع الأول: إلزامية تشكيل لجنة التأديب.

لقد نصت التشريعات السابقة على ضرورة وجود لدى الهيئة المستخدمة لجنة مختصة بالتأديب ، يتم على مستواها اقتراح العقوبة من الدرجة الثالثة كالتسريح من العمل ، و منها جاء المرسوم 302/82 في مادته 127 بقولها : { تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة التأديب على قرار }

فإذا أراد المستخدم إصدار عقوبة التسريح على العامل قام بارتكاب فعل يعد من قبيل الأخطاء الجسيمة يلزم عليه عرض الأمر على اللجنة متساوية الأعضاء لكي تقوم بدراسة الوقائع المعروضة عليها ، المتضمنة تكييف طبيعة الخطأ ، و ظرف المحيطة به بالإضافة إلى دراسة شخصية العامل المرتكب للخطأ¹، لإبداء رأيها في قبول أو رفض للعقوبة المراد تسليطها على العامل ، فان ما تضمنته في المجال التأديبي هذه التشريعات كان بصفة أكثر دقة من حيث المراحل الإجرائية للتأديب .

كما أن لهذه الإجراءات أهمية أيدها الفقه و القضاء لكونه إجراء يجب احترامه لنزع الصفة التعسفية عن التسريح ، من خلال الأخذ برأي المجلس من طرف صاحب العمل باتخاذ قرار تسريح² .

و هذا ما كدت عليه الاجتهاد المحكمة العليا حيث جاء في إحدى قراراتها : { انه كان من ثابت قانونا إن إحالة العامل أمام اللجنة التأديبية أمر حتمي ، إذ لا تملك المؤسسة حق تجاوزها بحجة وجود خطأ جسيم ، لأنه بدون هذا الإجراء يكون رب العمل حرا في تقديره للحالة التي يرى بأنها خطأ الجسيم }³.

¹ سعيد طربيت ، المرجع السابق ، ص 50 .

² حافظ لعموري ، عقد الشغل من خلال تنقيح ، فيفري 1994 ، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي الصادرة عن كلية الحقوق ، جامعة صفاقص ، العدد السابع ، تونس 1995 ، ص 13 .

³ ملف رقم 237775 ، قرار الصادر في 11/12/1981 ، المجلة القضائية ، العدد الثاني ن الجزائر ، لسنة 1989 ، ص 150 .

في قرارها الثاني و كذلك بحيث جاء في حيثياته : {من المقرر قانونا انه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يصدر إجراء بالفصل دون رأي بالموافقة من اللجنة التأديبية متساوية الأعضاء التابعة للمؤسسة المستخدمة }¹.

و عليه يتم اعتبار أن طرد العامل بسبب خطأ جسيم محالف للإجراء التنظيمي أي دون إحالة العامل المعني بالأمر أمام لجنة التأديبية يعتبر أي قرار متخذ بسببه تعسفيا .

و مفاد هذا الإجراء الواجب احترامه في تلك الفترة هو عدم ترك العامل الذي ينيب إليه الخطأ ، تحت رحمة المستخدم لذلك أحاط المشرع الجزائري العامل ببعض الضمانات التي تجعله في مأمن من أي تعسف .

الفرع الثاني: عدم إلزامية تشكيل لجنة تأديبية .

بالرجوع إلى قانون 11/90 و مختلف التعديلات المتعاقبة عليه لا نجد أي نص قانوني تطرق إلى هذه اللجنة ن سواء ما يتعلق بتشكيلها أو وجوب إحالة العامل المخالف إليها أو وجوب أخذ المستخدم بالرأي المطابق لها ، و لكن الاجتهادات السابقة للمحكمة العليا أيدت على إلزامية تشكيل هذه لجنة ، و لكن سرعان ما تراجع عنه هذه الأخيرة في اجتهاد جديد لها سنة 2005 و التي أقرت بموجبه بعدم إلزامية القانونية لإحالة العامل على لجنة التأديبي ، إلا في حالة واحدة إذا نص النظام الداخلي للمؤسسة على ذلك² .

معنى ذلك أن المشرع أحال هذا الإجراء إلى اختيار صاحب العمل ، و له الحرية إن أراد إدراجه في النظام الداخلي شرط أن يتقيد بهذا الإجراء في حالة إدراجه في النظام الداخلي ، و يمكن اعتبار أن المشرع له مبررات من ناحية العملية تمنعه من تفصيل في هذه النقاط و خاصة فيما يتعلق بهيئة التأديب .

و لكن بالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية نجد أنها أدرجت في نظامها الداخلي على إلزامية وضع لجنة تأديبية منها :

¹ملف رقم 104342 ، قرار الصادر في 1993/12/08 ، الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ، قرار غير منشور .

²²ملف رقم 299518 ، قرار مؤرخ في 2005/05/11 ، المجلة القضائية ، العدد الثاني ، الجزائر ، 2005 ، ص 241 .

1- النظام الداخلي لمؤسسة سونطراك : بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة فإن الإجراءات التأديبية تختلف نوعا ما ، بحيث تقوم الأنظمة الداخلية لجنة تأديب متساوية الأعضاء للنظر في هذا الصنف من الأخطاء و اقتراح العقوبات المناسبة بعد تلقيها في أجل تم تحديدها في نفس النظام ، و تلقي التقارير المرفقة بكافة الوثائق و المعطيات المتعلقة بالعامل المرتكب للفعل ، و ظروف ارتكاب الخطأ و ملخص سيرة لعامل قبل ارتكابه للخطأ ، و الدفوع و المبررات التي يقدمها العامل لتبرير الفعل المنسوب إليه ، بحيث تدرس هذه اللجنة كافة الوثائق و المبررات المقدمة إليها ، و ذلك من جهة المؤسسة من جهة و العامل من جهة أخرى ، و بعد الاستماع إلى هذا الأخير و تمكينه من الدفاع عن وجهة نظره و الاستعانة بعامل ليساعده في الدفاع عن نفسه ، ليقتراح بعد ذلك على الجهة المؤهلة أو صاحبة الاختصاص بسلطة توقيع العقوبة التي تقوم لإصدار العقوبة و تبليغه إلى العامل المعني الذي يمكنه إن يطعن فيه إمام هيئة التأديب الأعلى درجة إن وجدت في أجل معينة¹.

2- النظام الداخلي لشركة اوراسكوم تيليكوم الجزائر :لقد نص في الفصل الثاني تحت عنوان الإجراءات التأديبية و طرق الطعن فيها و بالتحديد في الفقرة 6 من المادة 36 على انه :
يتم تقرير العقوبة من الدرجة الثالثة من طرف اللجنة المركزية للتأديب بالأغلبية العادية لأعضائها }².

كما تضمنت الفقرة 7 من نفس المادة على انه :

على تشكيل اللجنة المركزية للتأديب بقولها تشكيل لجنة المركزية للتأديب من خمسة أعضاء دائمين و الرئيس و خمسة أعضاء مستخلفين ، يعينهم المدير العام أو ممثله المفوض بهذا الشأن } و في حالة تعذر حضور العضو الدائم في اللجنة المركزية للتأديب لاجتماع أو عدة اجتماعات و ذلك لأسباب قاهرة و مبررة فانه يحل مكانه مستخلف .

و في الفقرة 8 من نفس المادة نصت على كيفية سير عمل اللجنة التأديبية مع على أن في غياب رئيسها يعوضه العضو الأكبر سنا في التشكيلة ، و تجتمع اللجنة المركزية للتأديب كلما اقتضت الظروف ذلك بطلب من إدارة الموارد البشرية التي تقوم باستدعاء العامل المذنب

¹الرجوع إلى النظام الداخلي لمؤسسة سونطراك .

²الرجوع للنظام الداخلي لشركة اوراسكوم تيليكوم الجزائر .

الفصل الثاني: إجراءات تأديب العامل المخطئ

على الأقل في 48 ساعة قبل المثل أمامها و هذا وفقا للفقرة 9 من نفس المادة ، و يتم اتخاذ القرار بالأغلبية لأعضائها و يحزر محضر ممضي من طرف كل الأعضاء الحاضرين .

و يجب أن يتحدد في الاستدعاء (الأفعال المنسوبة للعامل ، التاريخ ، وقت ، مكان المثل) و يعدم تسليط العقوبة إلا بعد الاستماع إلى العامل مع إمكانية اختيار العامل عاملا آخر من نفس المؤسسة للاستعانة به ، إضافة إلى إمكانية تقديم تفسير كتابي أو شفهي أو ذكر شهود.

3- النظام الداخلي لبنك الجزائر ABC : بحيث يتم تأسيس لجنة تأديبي من 3 أعضاء دائمين و نفس العدد من النائبين ، يتم تعيينهم من طرف الرئيس و كذلك أعضاء اللجنة التأديبية من طرف المدير العام للبنك ، و في حالة غياب رئيس اللجنة التأديبية لأي سبب كان و لضمان مواصلة الخدمة يتم تعيين مستخلف من بين الأعضاء الدائمين من اجل رئاسة اللجنة خلال فترة غيابه¹ ، و يمكن للجنة التأديبية أن تستدعي أي شخص من البنك لإعانة زميله إذا اقتضى الأمر فيما يخص معالجة الملف التأديبي .

و عندما يتم التأكد من أن العامل ارتكب الخطأ من الدرجة الثالثة لابد من أن تقوم بعرضه على مديرية الموارد البشرية لإحالة العامل المذنب على اللجنة التأديبية و عندها يقومون باستجوابه و أن يحدد رئيس اللجنة تاريخ الاجتماع و يتم استدعاء العامل المعني في القضية من طرف مديرية الموارد البشرية لإحالاته على اللجنة التأديبية ، و يحق للعامل أن يحزر بنفسه تقريرا كتابيا للدفاع عن نفسه و يتم سماعه من طرف المدير العام أو من طرف اللجنة التأديبية².

فنستنتج من الأنظمة السابقة أنها اعتمدت عند تقريرها لعقوبة التسريح إحالة العامل أمام لجنة التأديب ، و ذلك بعرض الأمر أمام لجنة متساوية الأعضاء التي تقوم بدراسة الأمر بعد عرض الوقائع أمامها .

¹المادة 117 من نظام الداخلي لبنك الجزائر ABC، ص 28 .

²المادة 123 من نفس النظام الداخلي لبنك الجزائر ، ص 29 .

الفصل الثاني: إجراءات تأديب العامل المخطئ

فعلى هذه اللجنة استدعاء العامل المعني لسماعه و تعطيه الحق في اصطحاب زميله من نفس المؤسسة لتمكينه من دفاع عن نفسه ، ثم تتداول اللجنة تلك الأفعال و العوامل و الظروف المحاطة بالفعل و كل ذلك لتأكد من أن قرار التسريح كان هو الصواب ، و منه يمكن اعتبار أن هذا الإجراء بمثابة رقابة سابقة لقرار التسريح التأديبي للعامل الذي ارتكب خطأ مهني.¹

¹¹ سعيد طريبت ، المرجع السابق ، ص 78 .

ملخص الفصل الثاني:

يعتبر الجانب الإجرائي في صحة و شرعية الإجراءات إحدى الضمانات الممنوحة التي اقرها المشرع للعامل من جهة ، و إحدى القيود التي فرضها على صاحب العمل من اجل تقادي أي تعسف في ممارسته لسلطة التأديبية ، فنجد إن القانون الجزائري نص على أن تحديد و ضبط إجراءات تأديب العامل مرتكب للخطأ من المسالة التي يتكلف بها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ، إلا انه حدد فقط الإجراءات التأديبية بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثالثة و التي تستوجب التبليغ الكتابي لقرار التسريح ، و استماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه أن يستعين بعامل تابع للهيئة المستخدمة ليصطحبه .

و في حالة توقيع أي عقوبة مخالفة للإجراءات سواء ما نص عليها القانون صراحة ، أو نص عليها النظام الداخلي فيعتبر القرار أو العقوبة المطبقة على العامل تعسفية ، فتلي المحكمة المختصة بحكم ابتدائي و نهائي القرار .



خاتمة

خاتمة:

وفي الأخير نستنتج أن المشرع الجزائري منح للمستخدم سلطات واسعة، من شأنها الحفاظ على سير الحسن داخل المؤسسة، من سلطة تنظيم وتسيير وإشراف على العمل بالمؤسسة، ولاحترام محتوى هذه السلطات و إلزام العمال باحترام ما يمليه النظام الداخلي ، منح له قانون 11/90 القانون منظم علاقات العمل سلطة بالغة الأهمية، يتخذ بموجبها كافة التدابير اللازم لضمان الانضباط والتنظيم داخل المؤسسة.

فوجدت هذه السلطة أي سلطة التأديب باعتبارها حق قانوني معترف به للمستخدم، حتى تمكنه من اتخاذ كافة الإجراءات لتوقيع الجزاءات أو العقوبات اللازمة على العامل الذي ارتكب خطأ مهني أثناء أداء عمله أو بمناسبةه ، أو بمخالفته لأوامر صاحب العمل و توجيهاته ، إذ يمكن اعتبارها على أنها من أخطر سلطات التي يتمتع بها المستخدم، إلا أنني لم ومع دراستي لهذا الموضوع و التطرق لمختلف جوانبه تبين أن درجات الأخطاء المهنية متفاوت، بحث صنفه إلى أخطاء من الدرجة الأولى والثانية وما يعبر عنها بمصطلح الأخطاء البسيطة، وإلى أخطاء من الدرجة الثالثة التي عبر عنها القانون بالخطأ الجسيم و التي تعتبر بأنها أشد خطورة و ذلك بسبب أن عقوبتها التي تستوجب التسريح أي فقدان العامل لمنصب عمله، فقام المشرع الجزائري بوضع ضوابط موضوعية حدد فيها حالات الخطأ الجسيم، و ضوابط شكلية المنصوص عليها في قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وألزم صاحب العمل بهامن أجل تحقيق التوازن بين فعالية الإقتصادية للمستخدم و حماية الطبقة الضعيفة في العلاقة .

من خلال دراستي لهذا الموضوع نستنتج ما يلي :

-حاول المشرع الجزائري تنظيم علاقة العمل والتقليل من النتائج السابقة المترتبة عن ممارسة أرباب العمل لهذه السلطة ،رغم أن النصوص القانونية التي تدرس هذه السلطة جاءت نوعا ما مبهمة و غامضة .

-لم يقم المشرع الجزائري بوضع تعريف يحدد من خلاله مفهوم للسلطة التأديبية، واكتفى بمنح المستخدم صلاحية تحديد الأخطاء المهنية والعقوبات المقرر لها و إجراءات تنفيذها .
-الخطأ المهني أيضا لم يحدده المشرع تحديدا قطعيا ولم يقيد المستخدم بمعايير لوضعه.

-نظم المشرع الجزائري الأخطاء الجسيمة وحددها في المادة 73 من قانون 11/90 على سبيل الحصر، وحدد العقوبة المقررة لهذا الخطأ وهي التسريح التأديبي وكل تسريح مختلف لهذه الأخطاء يعتبر تسريحا تعسفيا .

-حدد إجراءات إلزامية واجب إتباعها عند تسريح العامل، وأي تسريح مخالف لهذه الإجراءات يعد تسريحا تعسفيا .

-لم يحدد المشرع الجزائري طريقة التبليغ الكتابي لقرار التسريح التأديبي ، بحيث لم يحدد الشكل الذي يكون فيه هذا القرار إن كان رسالة أو شكل آخر .

-منح المشرع الجزائري صلاحية تحديد الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى و من الدرجة الثانية و العقوبات المقررها و إجراءات تنفيذها لصاحب العمل و ألزمه بوضعها في النظام الداخلي .

و من خلال دراستي لهذا الموضوع أقترح ملاحظات في النقاط التالية :

-وضع الإطار القانوني الملائم لممارسة السلطة التأديبية.

--ضرورة تقييد السلطة التأديبية للمستخدم من أجل منع تعسف أرباب التي قد تلحق أضرار لحقوق العمال.

-ضرورة وضع تعريف جامع للسلطة التأديبية ، و تعريف للخطأ المهني .

-أرى أنه كان على المشرع أن يضع معايير لتصنيف و تكييف الأخطاء المهنية التي

منحت كصلاحية للمستخدم عند تحديد لها ، و تحديد معايير تحديد العقوبة التأديبية.

-لو يتم التعديل من شرط الوارد في المادة 73 مكرر 2 و الذي يقضي "بأن نختار

العاملا تتابعها للهيئة المستخدمة ليصطحبه" لأن استعانة بعامل تابع المؤسسة قد يكون تحت

ضغط المستخدم ، إنما لابد من فتح المجال للعامل باختيار شخص خارج المؤسسة يكون

مؤهلات قانونا كالمحامي أو ممثل من نقالة العمال من أجل دفاع عنه.

- حذب لو أن المشرع يعدل أيضا من نص المادة 75 من قانون 11/90 الذي يقضي

بالإلزامية إعداد النظام الداخلي في المؤسسات التي نشعل 20 علامات فأكثر ، و ذلك

بسبب انتشار الواسع المؤسسات المصغرة التي نشعل أقل من 10 عمال .



قائمة المراجع

قائمة المراجع:

• المراجع العامة:

1. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة 2، لعام 1982.
2. أحمد شوفي عبد الرحمن، شرح قانون العمل التأمينات الإجتماعية، دار النهضة للطباعة دون مكان النشر، لعام 1988.
3. عبد الودود يحي، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة 3، لعام 1989.
4. علي عوض حسن، التنظيم القانونية علاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، لعام 1998 .
5. أحمية سليمان، التنظيم القانوني علاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزائر، لعام 1998 .
6. نيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار الرقبة لنشر، الجزائر، لعام 2003.
7. الهدفي بشير، الوجيز في القانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة، الجزائر، الطبعة 2، لعام 2003 .
8. سليمان أحمية، آليات تسوية منزهات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية،، الطبعة 2، الجزائر، لعام 2003.
9. همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديد، لعام 2007.
10. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الإجتماعي (قانون العمل)، منشورات الجامعية، كلية الحقوق، الطبعة 13، دمشق، لعام 2008.
11. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، لعام 2010.
12. بن عزوز بن صابر، مبادئ العامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة (مدعمة بقرارات محكمة العليا، لعام 2020.

قائمة المراجع

13. مصطفى لعفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها (دراسة مقارنة) ،مطابع الهيئة المصري العامة ،مصر ،لعام .

• المراجع المتخصصة :

1. على عوض حسن ،الفصل التأديبي في قانون العمل (دراسة مقارنة) ،دارالطباعة للثقافة و النشر ،لعام 1975 .
2. سعيد طربيت ،سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،لعام 2001 .
3. بن صاري ياسين ،التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ،دار الهومة للطباعة،الطبعة 2 ،الجزائر،لعام 2005.
4. فريد العبيد ،السلطة التأديبية لصاحب العمل ،دار الكتب القانونية ،القاهرة ،لعام 2008.
5. سعيد طربيت ،السلطة التأديبية للمستخدم في ظل علاقات العمل ،دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع ،لعام 2013.

• مجلة الدراسات القانونية :

1. مهدي بخدة ،الخطأ العادي للعامل (دراسة مقارنة)بين التشريع الجزائري و التشريع الفرنسي ،مجلة الدراسات القانونية ،العدد 8 ،الجزائر ،لعام 2010.
2. مباركة بدري، ضمان تسبب قرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ،مجلة الدراسات القانونية ،العدد 8 ،الجزائر ،لعام 2010.

• مجلة النقدية للقانون :

1. نادية حسان ،النظام الداخلي في قانون علاقات العمل ،المجلة النقدية القانون و العلوم السياسة ،كلية الحقوق ، جامعة تيزي وزو ، العدد 1 ، لعام 2008.

قائمة المراجع

2. موزاي علي، إشكالات تنفيذ علاقات العمل في المؤسسات المصغرة في القانون الجزائري، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسة ، جامعة تيزي وزو ، العدد 2 ، لعام 2013.

• المذكرات و الرسائل :

1. محمد سعدي، مسؤولية صاحب العمل عن العمل غير مشروع ،رسالة الماجستير تخصص قانون الخاص ،كلية الحقوق ،جامعة وهران ،لعام 2004.

2. عز الدين زوية، سلطة المستخدم في التأديبية في إطار المادة 73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات ، رسالة الماجستير في قانون الخاص ، تخصص نقود و مسؤولية ،جامعة الجزائر ،لعام 2011 .

3. الهدغي البشر ،الحماية الوظيفية و الإقتصادية في قانون العمل الجزائري ،رسالة الدكتوراه دولة في القانون ، جامعة باجي نختار ،بغابية ،لعام 2008 .

4. بن سلام كمال ،ضمانات تأديب العامل في قانون العمل الجزائري ،رسالة الدكتوراه ،جامعة وهران ،لعام 2015 .

5. بوزيداوي الخثير،الخطأ الجسيم و آثاره في علاقة العمل ، إجازة المدرسة العليا للقضاء ،الجزائر ،لعام 2006 .

6. الزهرة الطابلي ،سومية السبع ، التسريح التأديبي للعامل في التشريع ،مذكرة الماستر ،الجزائر لعام 2018 .

7. بن كنين نصيرة ،سلطات المستخدم في الهيئة المستخدمة ، مذكرة الماستر ،جامعة مستغانم ،لعام 2019 .

8. بن حمدي العربي ،الإجراءات التأديبية للعامل ،مذكرة الماستر ،جامعة مستغانم ،لعام 2019 .

9. بلعباس نصيرة ،محمودي ليندة ،القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم ،مذكرة الماستر ،تيزي وزو ،لعام 2019 .

• المحلات القضائية :

1. المجلة القضائية ،العدد 2 ،لعام 1989.

قائمة المراجع

2. المجلة القضائية، العدد 2، لعام 1994.
3. المجلة القضائية، العدد 2، لعام 1997.
4. المجلة القضائية، العدد 1، لعام 2000.
5. المجلة القضائية، العدد 2، لعام 2000.
6. المجلة القضائية، العدد 2، لعام 2005.
7. المجلة القضائية، العدد 2، لعام 2017.

• القوانين والأوامر :

1. الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن قانون الأساسي العام الوظيفة العمومية، جريدة الرسمية، العدد 46، صادر بتاريخ 16 جويلية 2006، العدد 46 ص 3 .
2. القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية متن النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة الإضراب، جريدة الرسمية، مؤرخة في 07 فبراير 1990 العدد 06 ص 231 .
3. القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، مؤرخة في 25 أبريل 1990، العدد 23، ص 592.
4. القانون رقم 90-14، المؤرخ في 02 جويلية 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق المثالي، جريدة الرسمية، مؤرخة في 06 جويلية 1990، العدد 23، ص 746.
5. القانون رقم 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل و المتمم للقانون رقم 90-11، جريدة الرسمية، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، العدد 68، ص 2654 .

• النصوص التنظيمية :

1. المرسوم التنفيذي، رقم 82-302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، جريدة الرسمية، مؤرخة في 14 سبتمبر 1982، العدد 37، ص 1797 .

• المصادر المهنية :

1. النظام الداخلي لمؤسسة سوناطراك ،المصادق عليه من طرف مفتشية العمل لسيدي محمد بالجزائر العاصمة ، بتاريخ 17 جوانب 1992 تحت رقم 039،و المسجل لدى كتابة الضابط المحكمة سيدي محمد بتاريخ 27 جوانب 1992 .
2. النظام الداخلي لمؤسسة نوميديس ،المصادق عليه من طرف مفتشية العمل لسيدي محمد بالجزائر العاصمة ، بتاريخ 02 مارس 2012 تحت رقم 09، و المسجل لدى كتابة الضابط المحكمة سيدي محمد بتاريخ 06 مارس 2012 تحت رقم 019.
3. النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر ، المصادق عليه من طرف مفتشية العمل للمحذية بالجزائر العاصمة ، بتاريخ 20 أبريل 1994 تحت رقم 052 .
4. النظام الداخلي لمؤسسة أوراسكوم تيلكوم الجزائر ،المصادق عليه من طرف مفتشية العمل لسيدي محمد بالجزائر العاصمة ،بتاريخ 24 أكتوبر 2004 تحت رقم 021/04/
5. النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء ، المصادق عليه من طرف مفتشية العمل لسيدي محمد بالجزائر العاصمة ،بتاريخ 20 جويلية 1996 تحت رقم 96/03.

الفهرس

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر
أ	مقدمة
الفصل التمهيدي: ماهية السلطة التأديبية لصاحب العمل.	
06	المبحث الأول: تأصيل سلطة التأديب
07	المطلب الأول : مفهوم السلطة التأديبية
10	المطلب الثاني: ضوابط ممارسة السلطة التأديبية
13	المبحث الثاني: مصادر السلطة التأديبية
13	المطلب الأول: القانون كمصدر للسلطة التأديبية
14	المطلب الثاني: النظام الداخلي كمصدر للسلطة التأديبية
الفصل الأول : الأخطاء المهنية و العقوبات المقررة للعامل	
18	المبحث الأول: الخطأ المهنية كأساس للمسؤولية المهنية
18	المطلب الأول: مفهوم الخطأ المهني
19	الفرع الأول : تعريف الخطأ المهني
21	الفرع الثاني: شروط تحقق الخطأ المهني
22	المطلب الثاني: صور الخطأ المهني
23	الفرع الأول : الأخطاء البسيطة
26	الفرع الثاني: الأخطاء الجسيمة
33	المبحث الثاني : العقوبات التأديبية المترتبة عن الأخطاء المهنية
34	المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية
34	الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية
36	الفرع الثاني : تمييز العقوبة التأديبية عن غيرها من العقوبات
38	المطلب الثاني: تصنيف و تحديد العقوبة التأديبية
38	الفرع الأول : تصنيف العقوبات التأديبية و ضمانات المقررة لها

41	الفرع الثاني : تحديد العقوبات التأديبية
الفصل الثاني: إجراءات تأديب العامل المخطئ	
46	المبحث الأول: إجراءات تأديب المتبعة بالنسبة للأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية
46	المطلب الأول : إجراءات التأديبية الواردة في النظام الداخلي
47	الفرع الأول: المؤسسات الملزمة بوضع نظام داخلي
48	الفرع الثاني: المؤسسات الغير ملزمة بوضع نظام داخلي
51	المطلب الثاني: نماذج إجراءات تأديب للأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية
51	الفرع الأول: المؤسسات التي تطبق نفس الإجراءات على أخطاء من الدرجة الأولى و الثانية
53	الفرع الثاني: المؤسسات التي لا تطبق نفس الإجراءات على أخطاء من الدرجة الأولى و الثانية
56	المبحث الثاني: الإجراءات التأديبية بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثالثة
56	المطلب الأول: الإجراء المنصوص عليها قانونا
58	الفرع الأول: سماع المستخدم للعامل
60	الفرع الثاني: إستعانة العامل المعني بعامل تابع للهيئة المستخدمة
61	الفرع الثالث : التبليغ الكتابي لقرار التسريح للعامل
63	المطلب الأول: الإجراءات التأديبية الواردة في النظام الداخلي
64	الفرع الأول: إلزامية تشكيل لجنة التأديبية
65	الفرع الثاني: عدم إلزامية تشكيل لجنة التأديبية
71	الخاتمة
74	قائمة المراجع
80	الفهرس
	الملخص

ملخص مذكرة الماستر

انتقلت علاقة العمل بعد صدور دستور 1989 من علاقة لائحية تنظيمية قائمة على تدخل الدولة في تنظيمها، إلى علاقة تفاوضية أو تعاقدية نتيجة تبني الجزائر لنظام اقتصاد السوق. فبموجب هذا التغيير منحت للمستخدم سلطة يحافظ من خلالها على السير الحسن داخل المؤسسة، واعتبرت كحق قانوني يلزم من خلالها العمال احترام كافة الأوامر والتوجيهات التي يملها عليهم، في حالة المخالفة يعتبر العامل مرتكب خطأ مهني، مما يتطلب منه فرض عقوبة تأديبية عليه.

ولما كانت سلطة التأديب خطيرة، كان على المشرع أن يضع لها حدود أكثر وضوحاً، بهدف تحقيق التوازن بين الفعالية الاقتصادية للمستخدم والحماية الاجتماعية للطبقة العمالية.
الكلمات المفتاحية

1/العامل **2/**المستخدم **3/**السلطة التأديبية. **4/**..العقوبة التأديبية **5/**. علاقة العمل **6/** خطأ مهني.

Abstract of Master's Thesis

After the promulgation of the Constitution of 1989, the Labor relationship moved from an organizational relationship based on the intervention of the state in regulating this relationship, to a negotiated or contractual relationship as a result of .Algeria's adoption of the market economy system

Under this change, the employee was given the authority to maintain the proper functioning within the organization , and this was considered a legal right according to which workers are obliged to respect all orders and directions dictated to them In case of violation, the worker is considered to have committed a professional error, which requires him to impose a disciplinary sanction on him

And why disciplinary power is dangerous, the legislator had to set more clear boundaries for it, in order to achieve a balance between the economic efficiency of the user and the social protection of the working class.

Keywords:

1/ the worker **2/** the user **3/** Disciplinary authority **4/** Disciplinary punishment **5/** working relationship **6/** Professional error .