

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم:القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

التزام العامل بأداء العمل بين النظرة التقليدية والحديثة

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: قانون خاص

تحت إشراف الأستاذ(ة)

_رحوي فؤاد

الشعبة:الحقوق

من إعداد الطالب(ة):

_لحسن صارة

أعضاء لجنة المناقشة

.....شيخى نبية.....رئيسا

الأستاذ(ة)

.....رحوي فؤاد.....مشرفا مقرر

الأستاذ(ة)

.....بن صابر فتيحة.....مناقشا

الأستاذ(ة)

السنة الجامعية: 2025/2024

نوقشت في: 2025/06/29



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم



كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة الترقيات

تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية في إنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد: الحسين حمارنة الوظيفة: مدرسة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 2.26.2015.1.2.1 والصادرة بتاريخ: 1.8.2011
المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: التجارت الخارجية
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

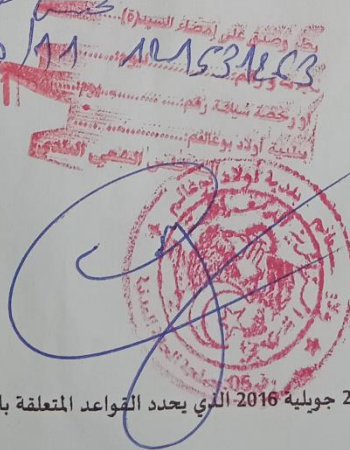
المقارنة بين العمل بين الأنظمة التحليلية والحديثة

أصح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمهنية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2025.06.29

إمضاء المعز

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
في المجلس الشعبي البلدي
إمضاء: منصرف إقليمي
منصرف إقليمي



* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ
تَعْمَلُونَ﴾

إهداء

الحمد لله رب العالمين على البدء والختام وآخر دعوانا أن "الحمد لله رب العالمين"
له الحمد وله الشكر على توفيقنا لهذا العمل المتواضع الذي أهديه مع أسمى

عبارات الحب والإمتنان

إلى والديّ العزيزين على قلبي

إلى أبي نور دربي وسندي الدائم فلطالما كان الداعم والمشجع والمرشد لي في كل

خطوة أخطيها

وإلى أمي التي رافقتني بدعائها وحرصها علي دون كلل ولا ملل

فاللهم احفظهم لي وأطل في عمرهم واجعلي ابنة بارة لهما فرضاك برضاها

وكما أهدي ثمرة هذا المجهود إلى إبنتي سجاد قرّة عيني وحبّية قلبي فبريق عينيها

وابتسامتها البريئة كانت الحافز والدافع لإتمام هذه المسيرة

وإلى إخوتي وأحبتني وكل من ساهم في نجاحي من قريب أو بعيد

شكر وعرفان

الحمد لله ونشكره عزوجل الذي من علينا بفضله وتوفيقه لإتمام هذا العمل العلمي وفاء وعرفانا بالفضل لأهل الفضل

وسلاما على سيد الخلق القائل فيما معناه: "لا يشكر الله من لا يشكر الناس" يشرفني أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير لأستاذي الفاضل البروفيسور "رحوي فؤاد" حفظه الله ورعاه الذي شرفني بقبول الإشراف على إنجاز هذا البحث العلمي المتواضع الخاص بمذكرة التخرج لنسل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون اجتماعي

فأفاض علي بعلمه ووقته وجهده ولم يبخل علي بنصيحة أو معلومة كما يسعدني أن أتقدم بالشكر إلى لجنة المناقشة لتفضل سيادتها بقبول مناقشة مذكرتي وتقديرها الذي زادنا فخرا وشرفا مع الشكر الجزيل لأساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة مستغانم الذين لم يبخلوا علينا طيلة المسار الدراسي فنسأل الله لهم الصحة والعافية

يعدّ العمل من أبرز الركائز التي تقوم عليها المجتمعات الحديثة، باعتباره أداة فعالة لتحقيق التنمية الشاملة، ومصدراً أساسياً لتحقيق الذات وضمان الاستقلال الاقتصادي للفرد، فالعمل لا يختزل في بعده المادي أو الوظيفي، بل يمثل فاعلية إنسانية تساهم في إعمار الأرض وتطوير الموارد واستثمار الطاقات البشرية، وهو ما يتلاقى مع المفهوم الحديث للتنمية المستدامة القائمة على تمكين الإنسان باعتباره محورا وغاية لكل سياسة اقتصادية واجتماعية، وعليه فإن المجتمعات التي تركز على ثقافة العمل والإنتاج تكون أكثر قدرة على مواجهة الأزمات وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتعزز مكانة العمل في البنيان الاجتماعي من خلال إضفاء الشرعية عليه كقيمة عليا، حيث يرتبط احترام الإنسان بقدرته على المساهمة في الدورة الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما يفسر حرص معظم الدول على وضع سياسات تشجع على العمل إدراكا منها بأن تنمية الشعوب مرهون بمدى تفعيل ثقافة العمل لا بثقافة الريع أو الاستهلاك¹.

وقد بيّنت الشريعة الإسلامية فضل العمل ومكانته حيث أكدت عليه باعتباره عبادة تقرب العبد إلى خالقه، فالعمل في الإسلام ليس مجرد نشاط دنيوي يقصد منه الريح المادي، بل هو تجسيد للمسؤولية الاستخلافية التي حمّلها الله تعالى للإنسان في قوله: "هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها"، كما وردت في القرآن الكريم والسنة النبوية جملة من النصوص التي تعلي من شأن العامل، وتربط قيمة الإنسان بإنتاجه وكسبه، لا بنسبه أو ماله²، وقد أثنى النبي ﷺ على من يكسب قوته من عمل يده بقوله: "ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده"، بل إن الإسلام ذهب أبعد من ذلك حين اعتبر إتقان العمل مظهرا من مظاهر الإيمان فقال عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"، وهو ما يضيفي على العمل بعدا

¹أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 29.

² عبد الكريم بن الطيب، شرح قانون العمل الجزائري، ط 2، دار هومة، الجزائر، 2020، ص 209.

أخلاقيا وفنيا يجعل من الجودة والإتقان معيارا لتقييم الجهد، وليس فقط الإنجاز الربحي أوالمردودية الاقتصادية.

وفي العالم الحديث وبفعل التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية الكبرى التي عرفتھا المجتمعات الصناعية وما بعدها، أصبح من الضروري تنظيم علاقات العمل بشكل قانوني لضمان التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل، وتحقيق العدالة المهنية والاجتماعية، وقد شهدت التشريعات الوضعية تطورا ملحوظا منذ الثورة الصناعية، حيث كان غياب التنظيم القانوني يفتح الباب أمام الاستغلال والتفاوت الفاحش في شروط العمل، مما أدى إلى بروز الحركات العمالية والنقابات التي دفعت في اتجاه الاعتراف بحقوق العمال وتكريسها قانونا، من خلال إصدار اتفاقيات وتوصيات تلزم الدول باحترام جملة من المعايير الأساسية، وقد ساهم هذا التطور في إدماج البعد الحقوقي ضمن السياسات الاجتماعية وفي ربط التقدم الاقتصادي باحترام حقوق الإنسان في ميدان العمل، وتجدر الإشارة إلى أن معظم الدساتير الحديثة تنصّ على الحق في العمل كحق أساسي من حقوق المواطنة وتربطه بالكرامة الإنسانية، مما يعكس الوعي المتزايد بأهمية العمل ليس فقط كأداة اقتصادية بل كمكون أساسي من مكونات المواطنة الفاعلة¹.

وقد تميّزت التجربة الجزائرية في تنظيم العمل بجملة من الخصوصيات السياسية والتاريخية والاجتماعية التي طبعت مسارها التشريعي، فبعد الاستقلال سنة 1962 ورثت الدولة الجزائرية نظاما قانونيا كان موجها أساسا لخدمة الاقتصاد الاستعماري، مما تطلّب إعادة بناء المنظومة القانونية الوطنية على أسس سيادية واجتماعية جديدة، وقد تم اعتماد خيار الاقتصاد الاشتراكي ما انعكس على طبيعة العلاقة بين الدولة والعمال، إذ لعبت الدولة دور المشغل الرئيسي بينما كانت علاقات العمل مؤطرة ضمن منطق التوظيف العمومي، غير أن التحولات

¹ممدوح محمد خيرى هاشم، العمل عن بعد في القانون المدني، ط 1، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، 2004، ص 09.

التي عرفها الاقتصاد الجزائري منذ أواخر الثمانينيات، فرضت مراجعة شاملة لمنظومة قوانين العمل، وقد جاء القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ليؤسس لمنظور جديد يقوم على العقد الفردي، ويترتب قانون العمل جملة من الحقوق والالتزامات، ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل الالتزام بأداء عمل، ويعد الركيزة الأساسية لأي نهضة اقتصادية واجتماعية، إلا أن التحول الرقمي الذي شهده العالم طرح تحديات جديدة في ظل تطبيق العمل عن بعد، من خلال استغلال التطور التكنولوجي في تنمية هذا المجال¹.

أولاً: أهمية الموضوع

تبرز أهمية هذا الموضوع على ضوء التحول التكنولوجي والرقمي في مجال علاقة العمل من خلال مكانة العمل في تنمية الاقتصاد الوطني والعالمي والارتقاء بالشعوب، في ظل التحديات الاقتصادية وتزايد معدلات البطالة والعمالة الهشة، وسعي التشريعات إلى ضبط علاقات العمل وتنظيمها بما يكفل العدالة الاجتماعية والفعالية الاقتصادية، بالإضافة إلى ما يشهده سوق العمل من تحولات عميقة نتيجة التحول الرقمي والتطور التكنولوجي، وما يطرح إشكالات جديدة تتعلق بأنماط التشغيل الحديثة، وعقود العمل المرنة، والعمل عن بعد، ما يستوجب مواكبة قانونية وتشريعية دقيقة.

ثانياً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مكانة العمل في القوانين الوضعية مع تسليط الضوء على التطور الذي عرفه هذا المفهوم، وتحليل الإطار القانوني الوطني والدولي المنظم للعمل مع التركيز على التجربة الجزائرية؛ من خلال تقييم مدى انسجام التشريع الجزائري مع المعايير الدولية، والوقوف على الإشكاليات والتحديات التي تعترض تطوير مجال العمل في الجزائر.

¹ بارودة خالد، عجالي خالد، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل و التشغيل، م ج 5، العدد 4، 2020، ص

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

تختلف دوافع اختيار هذا الموضوع بين اعتبارات ذاتية وأخرى موضوعية، وتتمثل الأسباب الذاتية في الاهتمام الشخصي بقضايا العدالة الاجتماعية والعمل وحقوق الإنسان، والرغبة الملحة في تقييم الواقع الميداني للعمل في الجزائر من خلال الوقوف على التحديات المرتبطة بتنظيم سوق العمل وتكييف التشريع الوطني مع الالتزامات الدولية، أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في إثراء المكتبة الجامعية خاصة في ظل قلة الدراسات لموضوع العمل عن بعد، بالإضافة إلى حداثة الموضوع نسبيا باعتباره في تجدد مستمر نظرا لارتباطه بحقوق الإنسان والمجال الاقتصادي والتطور التكنولوجي.

رابعا: إشكالية الدراسة

وباعتبار عقد العمل يرتب حقوق وواجبات للعامل خاصة أن أهم التزام هو أداء العمل والذي عرف تطورا كبيرا تجسّد في ظهور العمل عن بعد وما يطرحه من إشكالات في ظل التحول الرقمي والتكنولوجيا الحديثة، وعليه تتمثل إشكالية هذه الدراسة في ما يلي: فيما تتمثل

أحكام التزام العامل بأداء العمل بين الواقع التقليدي والواقع الرقمي؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية عدد من التساؤلات الجزئية، من قبيل:

- ✓ ما هي الأسس التي يقوم عليها تصور العمل في النظريات الحديثة والقديمة؟
- ✓ كيف نظّم المشرع الجزائري موضوع العمل عن بعد؟
- ✓ ما هي التحديات القانونية والواقعية التي تواجه إصلاح قانون العمل في الجزائر؟
- ✓ فيما تتمثل آليات تفعيل العمل عن بعد في الجزائر؟

خامسا: الدراسات السابقة

بالرغم من الأهمية العلمية والعملية للموضوع لم يتم دراسته من طرف الباحثين بشكل معمق بل اقتصر على كونه عنصر صغير في الدراسات الأكاديمية والبحوث العلمية، وقد اعتمدنا في دراستنا على أطروحة الدكتوراه للباحثة فطمة نبالي معاشو بعنوان إزالة التنظيم في

قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية: 2008/2007، حيث ركزت الدراسة على آليات حماية العامل الجزائري والتحديات التي تواجهه، كما انطلقنا من النتائج المتوصل إليها للتعلم في البحث وتقييم تجربة الجزائر في هذا المجال مقارنة بالتجارب الدولية.

وقد اعتمدنا على رسالة ماجستير في القانون المؤسسات للباحث عمار بوضياف بعنوان **عصر التبعية في علاقة العمل**، جامعة الجزائر، سنة 1988، حيث انطلقنا من النتائج المتوصل إليها لتحديد التطور الذي عرفه قانون العمل الجزائري، كما استعنا بمذكرة ماجستير للباحثة بلهور فاطمة الزهراء بعنوان **الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة**، كلية الحقوق سعيد حمدين جامعة يوسف بن خدة الجزائر 1، السنة الجامعية: 2017/2016، في تحديد المفاهيم العامة المتعلقة بالموضوع، وتقييم فعالية قانون العمل في حماية العامل الجزائري على أرض الواقع، وتجدر الإشارة أنّ الدراسات التي تركّز على موضوع العمل عن بعد تبقى محدودة في المقالات العلمية، وبالتالي هناك فجوة في هذا المجال وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى المساهمة في التقليل منها.

سادسا: المنهج المتبع

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية الوطنية والدولية ذات الصلة، ومقارنتها من حيث المبادئ والمضامين لتقييم واقع تطبيق النصوص التشريعية في الجزائر، كما تم توظيف المنهج الوصفي لعرض الإطار النظري.

سابعا: التصريح بالخطّة

مقدمة

والإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا خطة ثنائية التقسيم تتضمن فصلين باعتباره الأنسب لدراسة الموضوع والإحاطة بكل جوانبه، حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى ماهية الالتزام بأداء عمل.

أما الفصل الثاني فقد تطرقنا فيه للنظام التأديبي لإخلال العامل بالالتزام بأداء العمل.

تعتبر نظرية الالتزام أحد النظريات الجوهرية التي تنظم العلاقات بين الأفراد، كونها تضبط مختلف الروابط القانونية التي تنشأ عن العقود، الإرادة المنفردة، الإثراء بلا سبب، والعمل غير المشروع، وغيرها من مصادر الالتزام والآثار القانونية المترتبة عنها بناء على المراكز القانونية للأطراف، ويمثل الالتزام بأداء عمل أحد أبرز تطبيقات هذه النظرية وأكثرها شيوعاً في الواقع العملي حيث يتجسد في عدد لا يحصى من العقود، ويمتاز هذا النوع من الالتزام بخصوصية قانونية وفنية، كونه لا يتعلق بنقل ملكية شيء أو دفع مبلغ مالي، بل يلزم المدين ببذل جهد معين أو إنجاز عمل محدد لصالح الدائن، مما يثير العديد من الإشكالات القانونية المتعلقة بكيفية تنفيذ الالتزام، ومدى مسؤولية الأطراف عن نتائجه.

وقد اهتمت التشريعات المقارنة والفقهاء القانونيون بوضع القواعد العامة التي تحكم هذا النوع من الالتزامات، وقد اهتمت التشريعات المقارنة والفقهاء القانونيون بوضع قواعد عامة دقيقة وشاملة تحكم الالتزام بأداء عمل، إدراكاً منها للطابع العملي والحيوي لهذا النوع من الالتزامات في تنظيم المعاملات اليومية، سواء في المجال المدني أو التجاري، فالمدين في هذا النوع من الالتزام لا يطالب بتسليم شيء مادي أو دفع مبلغ مالي وإنما يلزم ببذل جهد أو القيام بعمل معين لفائدة الدائن، كما أن بعض التشريعات المقارنة أضافت ضوابط حديثة تتعلق بالتنفيذ الإلكتروني لهذا النوع من الالتزامات من خلال تنظيم العلاقة التعاقدية في إطار الاقتصاد الرقمي، وهو ما يعكس تطور نظرية الالتزام بعمل وتوسّع نطاق تطبيقه في ظل المتغيرات القانونية والاجتماعية المعاصرة، ومن هنا تبرز الحاجة إلى تحديد الإطار المفاهيمي والقانوني الذي ينظم هذا الالتزام، وعليه سنتطرق إلى النظرة التقليدية لالتزام العامل بأداء عمل (المبحث الأول)، والنظرة الحديثة للالتزام بأداء العمل (المبحث الثاني).

المبحث الأول: النظرة التقليدية لالتزام العامل بأداء عمل

طبقاً للتصور التقليدي لنظرية الالتزام بأداء عمل يمارس التزام العامل بأداء العمل في إطار علاقة تبعية قانونية واقتصادية تجاه صاحب العمل، حيث يكون العامل ملزماً ببذل نشاطه وفقاً لتوجيهات وتعليمات هذا الأخير دون أن يسأل عن تحقيق نتيجة معينة، مما جعل من التزام العامل تجسيدا لنموذج التبعية أكثر من كونه علاقة تبادل متكافئة بين طرفين متعاقدين، وقد ركز الفقه التقليدي على أن جوهر هذا الالتزام يتمثل في بذل العناية اللازمة ضمن حدود الوظيفة المسندة إليه، مما يكرس خضوع العامل التام لسلطة صاحب العمل في توجيه العمل وتنظيمه¹، وعليه سنتطرق إلى عناصر هذا النوع من الالتزامات وهما العنصر الشخصي (المطلب الأول)، والعنصر الزماني والمكاني للالتزام بأداء عمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: العنصر الشخصي

يتجسد العنصر الشخصي في الالتزام بأداء عمل في العلاقة القائمة بين المدين والشخص المكلف بأداء العمل، والدائن وهو المستفيد من الأداء، ويرتكز هذا النوع من الالتزامات على قدرة المدين الشخصية حيث يلزم بأداء العمل بنفسه أو تحت إشرافه المباشر، ما يجعل انتقال الالتزام إلى الغير محدوداً أو ممنوعاً في كثير من الأحيان إلا بموافقة الدائن، ومن هنا تبرز أهمية توضيح مفهوم العامل (الفرع الأول)، ومبدأ شخصية العامل للالتزام بعمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم العامل

يمثل العامل محور العملية الإنتاجية وأحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها التوازن داخل العلاقة التعاقدية بين طرفي عقد العمل، وقد شغل هذا العنصر حيزاً كبيراً في اهتمامات الفقه والتشريع لما يطرحه من إشكاليات عملية وقانونية تتعلق بحدود التزامه، ومدى استقلالته أو خضوعه للسلطة صاحب العمل كونه يمثل الطرف الفعال الذي تتوقف عليه جودة أداء

¹ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ط 2، الجزء 2، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص 740

العمل، الأمر الذي يتطلب تأطيرا قانونيا دقيقا يوازن بين حماية حقوقه وضمان وفائه بالتزاماته المهنية، وعلين سنتطرق إلى تعريف العامل (أولا)، وأهليته (ثانيا).

أولا: تعريف العامل

طبقا لنص المادة 2 من القانون رقم 11/90 فإن العامل الأجير هو كل شخص طبيعي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر، في إطار علاقة تنظيمية وتحت إشراف وتوجيه شخص آخر، سواء كان هذا الأخير طبيعيا أو معنويا، عموميا أو خاصا، ويطلق عليه "المستخدم"، وعليه يقصد بالعامل كل شخص طبيعي يؤدي عملا لحساب شخص طبيعي آخر، ويخضع في ذلك إلى إشرافه وسلطته، وقد يكون العمل يدويا أو فكريا، ويشمل ذلك العاملين في مجالات مختلفة، كالتقنيين والمهندسين، بل وحتى الأشخاص الذين يستعملون أدوات بسيطة في أداء مهام محددة، ويشترط في هذا العمل أن يكون ذا طبيعة منتظمة وينتج عنه أجر محدد¹.

ويتضح من مضمون المادة أن القانون لا يشترط في العامل أن يكون تابعا لجهة معينة فقط، بل يشمل كل شخص يعمل لحساب الغير مقابل أجر، وفق شروط العمل المحددة من قبل المستخدم، أي أن العلاقة تقوم على التبعية القانونية وأداء العمل مقابل أجر، ووفقا لأحكام قانون العمل الجزائري يشترط في العامل أن يكون شخصا طبيعيا، حيث لا يمكن للشخص المعنوي أن يكتسب هذه الصفة، حتى وإن أدى نشاطه عن طريق ممثلين من الأشخاص الطبيعيين، ويرجع هذا الشرط إلى الطابع الإنساني الذي يتميز به قانون العمل باعتباره قانونا اجتماعيا وضع أساسا لحماية العامل ككائن بشري²، وهو ما يظهر في قواعد مثل تحديد الحد الأقصى لساعات العمل، والحد الأدنى للأجور، وضمان السلامة المهنية، وحماية النساء العاملات، كما ورد في المواد 5، 6 و 29 من القانون رقم 11/90.

¹ ممدوح محمد خيرى هاشم، المرجع السابق، ص 12

² مراد تيرس، العامل الأجير في قانون العمل الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، م ج 4، العدد 1، 2018، ص

وتختلف المصطلحات لتحديد صفة العامل، فقد يطلق عليه "عامل"، أو "مستخدم" أو "أجير"، فالعبرة بطبيعة العلاقة التعاقدية وليس بالتسميات، ويشترط كذلك في الشخص الطبيعي أن يكون لديه الأهلية القانونية لأداء العمل، وتجدر الإشارة أن صفة العامل لا تكتسب دائماً لمجرد عدم استبعاد الشخص من الخضوع لأحكام قانون العمل، إذ إن بعض الفئات المهنية قد تكون خاضعة لتنظيمات قانونية خاصة، مثل الموظفين العموميين أو المهن المنظمة بقوانين مستقلة، وفي هذه الحالات يتم الرجوع أولاً إلى التنظيم القانوني الخاص، وفي حال عدم وجوده يتم اللجوء إلى أحكام القانون المدني باعتباره مصدراً تكميلياً¹.

ثانياً: أهلية العامل

تعتبر الأهلية من الشروط الجوهرية اللازمة لصحة عقد العمل، باعتبارها صلاحية الشخص من اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات المترتبة عن هذا العقد، ويمثل هذا الشرط ضرورة قانونية لحماية أطراف العلاقة التعاقدية، خاصة العامل الذي يعتبر الطرف الأضعف في العقد، ويرى الفقهاء أنه يمكن إعطاء وصف الطرف الضعيف لكل متعاقد لا يستطيع أن يتمتع بإرادته الحرة والكاملة نتيجة عدم المساواة مع المتعاقد الآخر، ويختلف مفهوم الطرف الضعيف باختلاف العقد المبرم ومكان وزمان إبرامه وبتنوع أسبابه، فقد يكون ضعف ذاتي أي متعلق بشخص المتعاقد والذي ينتج عن أحد عيوب في الإرادة وهي الغلط، التدليس، الإكراه، والاستغلال، أو بسبب نقص في الأهلية أو إصابتها بأحد العوارض المنصوص عليها في المواد 42 و43 من القانون المدني الجزائري وهي الجنون، العته، السفه، والغفلة، مما يفرض على المشرع إحاطته بضمانات خاصة تراعي وضعه الاجتماعي والاقتصادي.

وبالنسبة لأهلية العامل فقد أخذ المشرع الجزائري بطبيعة عقد العمل باعتباره عقداً ذو طابع خاص تتوزع آثاره بين النفع والضرر بالنسبة للعامل، حيث أن العامل لا يقتصر دوره

¹ مراد تيرس، المرجع السابق، ص 28

على تلقي الأجر مقابل تأدية العمل، بل يتحمل أيضا التزامات مهنية قد تؤثر على صحته الجسدية والنفسية، وتفرض عليه الانضباط داخل المؤسسة المستخدمة¹.

وبناء على هذه الخصوصية حرص المشرع على وضع سنّ أدنى لاكتساب الأهلية الكاملة لإبرام عقد العمل، وهو ما نصّت عليه المادة 15 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث جاء فيها: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل السن الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعدّ وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"، وبتحليل هذا النص أن المشرع الجزائري اعتبر سنّ 16 سنة الحد الأدنى القانوني لاكتساب الأهلية الخاصة لإبرام عقد العمل، مع استثناء خاص يتعلق بعقود التمهين (أو التكوين المهني)، والتي يمكن أن تشمل فئات عمرية أصغر ضمن شروط معينة تحددها النصوص التنظيمية، ويعدّ هذا التحديد السنّي ضرورة للموازنة بين حاجة الفرد إلى العمل من جهة، وضرورة توفير الحماية القانونية للفئات القاصرة من جهة أخرى، وهو ما يتماشى مع المعايير الدولية للعمل، لا سيما الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تحث على حظر تشغيل الأطفال، وضمان حقوق القاصرين في بيئة عمل آمنة تحترم نموهم البدني والعقلي².

وتجدر الإشارة أنه طبقا للقانون الجزائري فإن أهلية العامل القاصر تخضع لضوابط قانونية دقيقة تهدف إلى تحقيق التوازن بين حق القاصر في العمل وحمايته من الاستغلال، ويقصد بالقاصر كل من لم يبلغ سن الرشد القانوني أي 19 سنة، غير أن القانون رقم 11/90 قد حدد السن الأدنى للتشغيل بـ16 سنة كاملة، وبالتالي يمنع تشغيل أي شخص يقل سنه عن

¹ محمد حسني محمود، قانون العمل، ط2 دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 49.

² ممدوح محمد خيرى هاشم، المرجع السابق، ص 14.

هذا الحد، وهو ما يعكس التزام المشرع بالاتفاقيات الدولية لاسيما اتفاقية العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام¹.

إلا أن القاصر الذي يتراوح سنه بين 16 و18 سنة يعد ناقص الأهلية، ولا يعترف بصحة عقد عمله إلا إذا اقترن ذلك بموافقة ومراقبة الولي الشرعي مما يضمن طابعا وقائيا على العلاقة التعاقدية، كما يحظر تشغيل القاصرين في الأعمال التي تمثل خطورة على صحتهم أو سلامتهم الجسدية أو المعنوية، كالأعمال الليلية، أو التي تتطلب مجهودا بدنيا شاقا، أو تلك التي تمارس في بيئة غير لائقة أخلاقيا أو صحيا، ويخضع هؤلاء القصر لفحوص طبية دورية إلزامية بهدف التحقق من مدى أهليتهم البدنية والنفسية لممارسة العمل المسند إليهم.

وطبقا للقانون فإن تشغيل القاصر دون استيفاء الشروط القانونية السالفة الذكر، لاسيما في غياب ترخيص الولي أو إسناد مهام محظورة يعد خرقا لمبدأ الحماية التشريعية للقاصر، وقد يؤدي إلى بطلان العقد أو المساءلة القانونية للمشغل، وتتمتع هذه الفئة من العمال بكامل الحقوق المهنية والاجتماعية التي يكفلها القانون العام للعمل، مع مراعاة طبيعتهم الخاصة، لا سيما من حيث تقليص ساعات العمل أو التوفيق بين العمل والدراسة أو التكوين المهني، وهو ما يبرز حرص المشرع الجزائري على إرساء منظومة قانونية تحمي القاصر من أي تعسف محتمل، وتؤطر إدماجه التدريجي والمسئول في سوق العمل، بما ينسجم مع المبادئ الدولية لحقوق الطفل وأخلاقيات العمل².

الفرع الثاني: مبدأ شخصية العامل للالتزام بأداء عمل

ينص القانون الجزائري على أن تنفيذ الالتزام في عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي للعامل، ويعد هذا عنصرا جوهريا يميّز عقد العمل عن غيره من العقود، فالطابع الشخصي لهذا الالتزام ينبع من الطبيعة الخاصة للعمل ذاته، باعتباره جهدا بشريا يقدم من طرف العامل

1 اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973.

2 عبد الكريم بن الطيب، المرجع السابق، ص 211.

ويرتبط بشخصه ومهاراته وكفاءته الفردية، وليس مجرد نتيجة مادية أو خدمة قابلة للاستبدال، وتؤكد المادة 2 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على هذه الخصوصية، حيث عرفت العامل بأنه "كل شخص طبيعي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر لصالح شخص آخر"، ما يعني أن أداء العمل يجب أن يصدر مباشرة عن العامل نفسه، ولا يقبل فيه الإنابة أو التفويض، لأن هذا من شأنه أن يخل بطبيعة العقد القائم على الثقة المتبادلة والارتباط الشخصي.

ويترتب على ذلك أنه إذا عجز العامل عن تنفيذ العمل بنفسه دون مبرر مشروع، أو إذا حاول إسناد مهمته إلى شخص آخر دون موافقة صريحة من المستخدم، فإن صاحب العمل يملك حق فسخ العقد دون تعويض، باعتبار أن أحد أركان العقد الأساسية قد اختل، كما أن هذا المبدأ ينعكس بشكل عملي في الوظائف التي تتطلب كفاءات خاصة، كالطبيب أو المحامي أو المهندس أو الفنان، حيث لا يمكن تصور أن يقوم شخص غير المتعاقد الأصلي بأداء العمل دون الإخلال بجوهر العلاقة التعاقدية.

كما يعتبر هذا الالتزام الشخصي ضمانا لحماية العامل ذاته، لأنه يؤسس لفكرة احترام كرامته واستقلاليتته في العمل، ويكرّس مسؤوليته الفردية تجاه المهام الموكلة إليه، وعلى هذا الأساس يتميز عقد العمل بأنه ليس مجرد عقد تبادل خدمات، بل علاقة ذات طابع إنساني واجتماعي، تتطلب الحضور الشخصي للعامل، وترسخ مبدأ الاعتماد على الذات في تحقيق التزامات العقد.

المطلب الثاني: العنصر الزماني والمكاني للالتزام بأداء عمل

يخضع الالتزام بأداء العمل في إطار علاقة العمل لنظام قانوني وتنظيمي يقتضي تحديد كل من الزمان والمكان الذي يتم فيه تنفيذ العمل، إذ يمثل كل من العنصر الزماني والمكاني معيارين أساسيين في ضبط العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وهو ما نص عليه القانون رقم

11/90 المتعلق بعلاقات العمل، خاصة عند تنظيم ساعات العمل، وأيام الراحة، وطبيعة مقر تنفيذ النشاط المهني، وعليه سنتطرق إلى العنصر الزمني (الفرع الأول)، والعنصر المكاني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: العنصر الزمني

العنصر الزمني في علاقة العمل يمثل المدة التي يلزم فيها العامل بتقديم خدماته أو أداء مهامه لصالح صاحب العمل، ويحدد هذا العنصر من خلال نوع العقد المبرم بين الطرفين، والذي يمكن أن يكون عقداً محدد المدة أو غير محدد المدة، يمكن توضيحها كما يلي¹:

أولاً: عقود غير محددة

1- تعريف عقد العمل غير محدد المدة: تمثل عقود العمل غير محددة المدة الأصل في علاقة العمل، وهي التي تبرم دون تحديد تاريخ نهاية، وقد أكد المشرع الجزائري في عدة مواد على تفضيل هذا النوع من العقود لأنه يوفر حماية أكبر للعامل من حيث الاستمرارية في العمل والاستفادة من الحقوق المكتسبة على المدى الطويل، كالأقدمية، والحق في التقاعد، والتغطية الاجتماعية².

ويمكن إنهاء هذه العقود بإرادة أحد الطرفين، سواء بالإقالة أو الاستقالة أو بسبب خطأ جسيم، وفقاً للشروط والإجراءات التي نص عليها القانون، ولا سيما المواد من 66 إلى 69 من قانون 11/90، كما أوجب القانون إخطار الطرف الآخر مسبقاً، واحترام فترة الإشعار المحددة قانوناً أو اتفاقاً.

¹ بوعيطة مليكة، عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 29/03/2022، <https://www.mjustice.dz/wp-content/uploads/pdf/29032022.pdf>، ص3.

² بن عزوز صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، د.ط، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2011، ص 67

2- حالات إبرام عقد العمل غير محدد المدة: نصت المادة 13 من القانون 11/90 على: "

يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة، ولكن بالتوقيت الجزئي، أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل، ويكون ذلك في الحالتين التاليتين:

1. إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.

2. إذا طلب العامل الممارس ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم.

ولا يمكن أن يقل، في أي حال من الأحوال، الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل"، وعليه فقد أخذ المشرع الجزائري بإمكانية تنظيم العمل بالتوقيت الجزئي، حيث يجوز إبرام عقد عمل لمدة غير محددة ولكن بحجم ساعات يقل عن المدة القانونية، إما بسبب محدودية حجم العمل المتاح، أو بطلب من العامل لأسباب شخصية أو عائلية بشرط موافقة المستخدم، وبعد هذا النوع من العقود مرنا ويستجيب للظروف الخاصة للطرفين، لكنه يتطلب تنظيماً دقيقاً لحماية الحقوق المرتبطة بالضمان الاجتماعي، والتأمين، والأجر¹.

وقد حدّد القانون الجزائري مدة العمل القانونية بـ 44 ساعة في الأسبوع، موزعة على خمسة أيام عمل، وذلك بموجب المادة 22 من القانون 11/90، كما نظم فترات الراحة الأسبوعية والإجازات السنوية والراحة بين ساعات العمل، وأوجب على صاحب العمل احترام هذه القواعد تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل².

¹ بلهور فاطمة الزهراء، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة يوسف بن خدة الجزائر 1، 2016/2017، ص 24.
² المادة 22، من القانون رقم 11/90، المعدل و المتمم بالقانون رقم 16/22، المتعلق بعلاقات العمل، الصادر في الج.الر.العدد 17، الصادرة في 21 أبريل 1990، ص 565.

ثانياً: عقود محددة

1- تعريف عقد العمل محدد المدة: عقود العمل محددة المدة هي العقود التي يبرمها صاحب العمل مع العامل لمدة زمنية معينة تحدد مسبقاً في العقد، وقد نصت المادة 12 من القانون 11/90 على حالات اللجوء إلى هذا النوع من العقود والتي يجب أن تكون استثنائية، كتعويض عامل غائب، أو إنجاز مشروع مؤقت، أو القيام بأعمال موسمية¹، حيث نصت على أنه: "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

3. عندما يوظف العمل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
4. عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
5. عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
6. عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية"

ويتحليل نص المادة نجد أن عقد العمل محدد المدة يعتبر عقداً غير مستقر، حيث تنقضي العلاقة تلقائياً بانقضاء المدة المتفق عليها أو بانتهاء المشروع، ويلزم القانون صاحب العمل بعدم تجديد هذا العقد إلا في حالات مبررة، ويمنع اللجوء إليه بشكل تعسفي لتفادي الالتزامات المرتبطة بعقود العمل غير محددة المدة، وذلك لضمان استقرار العامل وأمنه المهني والاجتماعي.

2- خصائص عقد العمل محدد المدة: إضافة إلى خصائص التي تميز عقد العمل عن العقود الأخرى المشابهة له مثل عقد المقاول أو عقد الشركة أو الوكالة والتي تتمثل

¹ ممدوح محمد خيرى هاشم، المرجع السابق، ص 26.

في: التبعية، العمل أو النشاط، وعنصر عنصر العمل الذي يقدمه العامل، الذي يقابل عنصر الأجر، وعنصر الزمن أو المدة، فإن عقود العمل محددة المدة تتميز بمجموعة من الخصائص يمكن حصرها فيما يلي تمتاز¹:

✓ لا يمكن اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة إلا استثناء وفي الحالات المذكورة على سبيل الحصر في المادة 12 من قانون 11/90.

✓ يستلزم في عقود العمل محددة المدة أن تكون مكتوبة.

✓ تحديد بداية ونهاية العقد مع ذكر سبب إبرامها وهذا ما أكدته المادة 11 من قانون 11/90.

✓ لا يمكن للمستخدم أن ينفرد بسلطة تعديل عقد العمل محدد المدة إلا بالاتفاق مع العامل طبقاً للمبادئ العامة للعقد شريعة، عكس عقود العمل غير محددة المدة التي يمكن للمستخدم بإرادته المنفردة أن يعدل من عقود عماله.

3- **حالات تجديد عقد العمل محدد المدة:** لقد وضع المشرع الجزائري قيوداً صارمة على استخدام هذا النوع من العقود، وذلك تفادياً لتحويله إلى وسيلة لتحايل على الاستقرار الوظيفي، خاصة وأن الأصل في علاقة العمل هو أن تكون دائمة وغير محددة المدة، وقد نصت المادة 12 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 308/07 المحدد لكيفيات تنظيم العقود محددة المدة²، على حالات استثنائية يمكن فيها اللجوء إلى هذا النوع من العقود وتجديده، وهي على سبيل الحصر لا المثال، وهو ما تؤكد الصياغة القانونية في المادة المذكورة، بالإضافة إلى التوجه العام للتشريع الجزائري الذي يكرّس مبدأ استقرار العمل، ويمنع

1 بوعبيطة مليكة، المرجع السابق، ص 4.

2 المادة 12 / 02 المرسوم التنفيذي رقم 308/07 المؤرخ في 29/09/2007، المحدد لكيفيات تنظيم عقود العمل محددة المدة ينظم توظيف الأعوان المتعاقدين ويحدد حقوقهم وواجباتهم، بالإضافة إلى عناصر رواتبهم ونظامهم التأديبي، الج. الر.الج.

عدد 61، الصادرة بتاريخ 30/09/2007، ص 19

الاستخدام التعسفي للعقود محددة المدة، وبعدّ أي تجاوز لهذه الحالات خرقاً للقانون، ويترتب عليه إعادة تصنيف العلاقة التعاقدية إلى عقد غير محدد المدة وفقاً لاجتهادات القضاء الاجتماعي، وتتمثل هذه الحالات في ما يلي:

✓ إنجاز عمل موسمي أو مؤقت: كالأعمال المرتبطة بمواسم فلاحية أو حملات إحصائية أو مشاريع مؤقتة، مثل التعاقد مع عمال خلال موسم الحصاد الزراعي أو المعارض التجارية.

✓ التعويض عن غياب مؤقت لعامل مثبت: مثل حالات المرض، العطل السنوية، العطل المرضية أو عطلة الأمومة، وهنا يتم تجديد العقد ما دام العامل الأصلي لم يعد إلى منصبه.

✓ عند انتظار توظيف نهائي: أي في حالة وجود منصب مالي شاغر في انتظار فتح المسابقة أو استكمال الإجراءات الإدارية، ويستخدم هذا العقد كحل مؤقت إلى غاية التوظيف الرسمي.

✓ عند تنفيذ مشاريع مؤقتة بتمويل خارجي أو داخلي محدد المدة: مثل المشاريع الممولة من طرف جهات أجنبية أو وطنية والتي لها مدة محددة مسبقاً، ويمكن تجديد العقود في إطار مدة المشروع.

✓ توظيف أعوان متعاقدين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني: يتم اللجوء إلى هذا الشكل من العقود بشكل خاص ضمن السياسات الاجتماعية للدولة لتقليص البطالة، وفقاً للشروط المحددة قانوناً.

الفرع الثاني: العنصر المكاني

يعتبر تحديد مكان أداء العمل عنصراً جوهرياً في عقد العمل، ويترتب عليه آثار قانونية وتنظيمية متعددة، سواء من حيث التزامات العامل، أو واجبات صاحب العمل، أو من حيث تحديد المحكمة المختصة في حال نشوء نزاع يتعلق بعلاقة العمل، فالعمل يتم إطار مكاني

محدد قد يكون مصنعا أو مكتبا أو متجرا أو مقر إدارة، وقد يكون ثابتا أو متغيرا حسب طبيعة النشاط، ولذلك فإن تحديد هذا المكان بدقة في عقد العمل يساعد على ضبط العلاقة القانونية وتفادي الغموض أو الخلافات¹.

وينص القانون الجزائري صراحة أو ضمنا في عدة مواضع على ضرورة تحديد مكان العمل، باعتباره أحد العناصر التي تضمن استقرار العلاقة التعاقدية، وحماية العامل من النقل التعسفي أو التكليف بمهام في أماكن غير متفق عليها، فمكان العمل يؤثر في نفقات التنقل، والبيئة المهنية، وظروف المعيشة، لا سيما إذا تعلق الأمر بنقل العامل إلى ولاية أو منطقة نائية، ويفترض أن يكون الاتفاق على مكان العمل مسبقا وصريحا في العقد، خاصة إذا تعلق الأمر بأعمال ميدانية أو تنقلات دائمة².

أولا: المقر التقليدي للعمل

غالبا ما يتم تنفيذ العمل في مقر المؤسسة أو الشركة أو الإدارة، حيث تتوافر الهياكل التنظيمية والوسائل التقنية والإشراف الإداري، ويشترط في هذا المكان أن يكون مطابقا لمعايير السلامة المهنية والصحة، كما نصت عليه المادة 5 و6 من القانون 11/90 والمراسيم التطبيقية المتعلقة بحماية العمال وظروف عملهم، ويجب أن يدرج هذا المكان صراحة في عقد العمل، ولا يمكن تغييره إلا باتفاق الطرفين، لأن تغييره قد يترتب عنه مشقة غير متوقعة للعامل، أو يؤثر على ظروفه الاجتماعية والأسرية، لا سيما إذا تطلب الأمر الانتقال إلى مدينة أو ولاية أخرى.

1 محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، ط 2، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 29.

2 بن عزوز صابر، المرجع السابق، ص 36.

ثانيا: العمل عن بعد والمكان الافتراضي

مع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ظهر ما يُعرف بالعمل عن بعد (Télétravail)، حيث يؤدي العامل مهامه من منزله أو من أي مكان خارج مقر المؤسسة، باستخدام وسائل إلكترونية وتطبيقات تواصل، ورغم أن التشريع الجزائري لم ينظم بشكل تفصيلي هذا النوع من العمل، إلا أن بعض النصوص التنظيمية والإدارية قد بدأت تأخذ به، خاصة بعد جائحة كوفيد-19، وي طرح تحد كبير أمام المشرع لضبط هذا الشكل من العمل من حيث حقوق العامل، المراقبة، التبعية القانونية، وضمان التغطية الاجتماعية وحوادث العمل¹.

ثالثا: تحديد الاختصاص الإقليمي

ويعد مكان تنفيذ الالتزام أحد المعايير الأساسية لتحديد الاختصاص الإقليمي للمحاكم، فإذا نشأ نزاع بين العامل وصاحب العمل، سواء تعلق الأمر بفسخ العقد أو المطالبة بالأجور أو بالتعويض، فإن المحكمة المختصة هي المحكمة التي يقع في دائرتها مكان تنفيذ العمل، وفقا لمبادئ القانون الإقليمي والإجراءات المدنية، وهذا ما يبرز أهمية توثيق المكان بدقة ضمن بنود العقد لتفادي الدفع بعدم الاختصاص، أو التنازع بين عدة جهات قضائية².

المبحث الثاني: النظرة الحديثة للالتزام بأداء العمل

تتجسد النظرة الحديثة للالتزام العامل بأداء العمل في ظهور نظام جديد لعقد العمل متميز عن العمل التقليدي وهو العمل عن بعد، فهو نمط جديد في تنفيذ علاقة العمل يتيح للعامل إنجاز عمله من مكان مستقل عن المكان التقليدي لأداء العمل، ويعتمد في ذلك على وسائل الاتصال الإلكترونية للتمكن من إبقاء العامل على اتصال بصاحب العمل أو بالهيئة المستخدمة، فهو نمط فرضته الممارسات في الواقع فقد كان بديلا للعمل التقليدي في كثير من

¹ بارودة خالد، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل والتشغيل، م ج 5، العدد 4، 2020، ص 181.

² محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 37.

الشركات وأرباب العمل لاستمرارية نشاطها، خاصة في ظل الأزمة التي شهدها العالم وهي جائحة كورونا، الأمر الذي يستدعي بيان مفهومه عقد العمل عن بعد (المطلب الأول) والتكليف القانوني لعقد العمل عن بعد (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل عن بعد

يعتبر العمل عن بعد من أحدث التوجهات المعتمدة في الكثير من الدول في مجال أداء الأعمال لما يوفره من مرونة في تنفيذ علاقة العمل، ولتوضيح مفهوم عقد العمل عن بعد سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف عقد العمل عن بعد (الفرع الأول)، وبيان خصائصه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف عقد العمل عن بعد

سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف مصطلح العمل عن بعد (أولاً)، من أجل الوصول إلى تعريف عقد العمل عن بعد (ثانياً).

أولاً: المقصود بالعمل عن بعد

1- لغة: العمل هو المهنة والفعل والجمع: أعمال، عَمِلَ عَمَلًا وأَعْمَلَهُ غيره واستعمله، أما مصطلح عن بعد يقصد به لغة: المجهود الذي يبذله الإنسان من بعيد لتحصيل منفعة¹.

ويعبر عن العمل عن بعد باللغة الفرنسية « le télétravail » وبالانجليزية « telework » وهو مكون من كلمتين télé تعني عن بعد و « work » تعني العمل، واصطلاحاً عرفه البعض على أنه نقل العمل إلى العامل بدلاً من نقل العامل إلى العمل².

1 عمر احمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، م ج 9، العدد 4، 2017، ص 121.

2 بارودة خالد، عجالي بخالد، المرجع السابق، ص 186.

2- فقها: تعددت واختلفت التعريفات لمصطلح العمل عن بعد من الجانب الفقهي، وسنميز في تعريفه بين تعريفات الفقه الغربي والفقه العربي.

أ- **الفقه الغربي:** عرفه الأستاذ "كريستاجيكسون" (krista jeakson) بأنه "عمل لحساب المنشأة في أي مكان بمساعدة وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية والتكنولوجيا الأخرى، سواء أكان العمل في المنزل أو في مركز عن بعد أو في أي مكان"¹.

كما عرفه "نيلز" (Nilles) بأنه "هو تنظيم العمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تمكن الموظفين والمديرين للوصول إلى أنشطتهم العمالية من الموانع النائية"²، وقد عرفه "فرانسيس كينسمان" بأنه: "العمل الذي يتم أداءه بعيدا عن المكتب أو مكان العمل الاعتيادي سواء أكان نظام العمل بشكل جزئي أو كلي وعادة يكون الاتصال بين العامل وصاحب العمل اتصالا إلكترونيا بدلا من الانتقال إلى مكان العمل شخصيا"³.

أما كل من "بروش ولان سميث" (y.baruch and len smith) يعرفان العمل عن بعد بأنه أسلوب أداء العمل، حيث ينفذ العمل بشكل كامل أو في جزء كبير منه من موقع مفصول ماديا عن موقع صاحب العمل، والذي غالبا ما يكون منزل العامل مع استخدام تكنولوجيا المعلومات في الإدارة والتشغيل والتنفيذ والتواصل"⁴.

ب- **الفقه العربي:** يعرف العمل عن بعد في الفقه العربي على أنه اللجوء إلى تكنولوجيا الإعلام والاتصال كالهواتف الذكية، الكومبيوتر، اللوحات الإلكترونية للقيام بمهام خارج مواقع

¹krista jeakson and eppkallaste: beyond flexibility reallocation of responsibilities in the case of telework, black well publishing, oxford, 2010, p 137

²Nilles j. (1998) managin telework.Stratingies for managing the Virtual workforce- newyork- wiley.

³نشوى توفيق احمد ثابت، العمل عن بعد ومنظومة العمل، جامعة عين شمس، العدد 27، 2022، ص 792.

⁴Baruch and lan smith, the legal aspect of teleworking, university of east anglia, humman resource managements journal, vol 12, No 3, 2002, p 64

العمل، وبعبارة أخرى فعن العمل عن بعد يفترض القيام بعمل بواسطة وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال خارج محلات المستخدم، لذا فقد كلفه الكثيرون على أنه ليس عملاً بحد ذاته وإنما وسيلة لأداء العمل¹.

إذ يعرف صالح الرشيد العمل عن بعد بأنه: "العمل الذي ينفذ في موقع ما ويقع على مسافات بعيدة عن مقر المكاتب الرئيسية أو مراكز الإنتاج بالشركة، وفي إطار لا يمتلك العامل عن بعد القدرة على الاتصال الشخصي بالموظفين هناك ولكن لا يستطيع الاتصال بهم إلا عن طريق استخدام أدوات الاتصال الحديثة، وهذا يعو لأن العمل عن بعد هو أسلوب مرن للعمل يغطي أنشطة متنوعة من العمل تتم في مكان بعيد عن صاحب العمل"².

أما عطار عبد الحفيظ فيعرف العمل عن بعد بأنه: "أشغال التنظيم تخص هذا العمل ويمكن ممارستها خارج المؤسسة وفي أوقات مختلفة عن طريق وسائل الاتصال والانترنت، أي العمل المنجز كجزء من عقد العمل بصورة دورية بعيدة عن البيئة الهرمية وفريق العمل وباستخدام تكنولوجيا المعلومات"³.

وتعرف العمل عن بعد كل من نجلاء توفيق نجيب قليع ونادية محمد مصطفى قرمار على أنه: "هو ذلك النوع من العمل الذي يتواج به صاحب العمل في موقع جغرافي معين،

1 نشوى توفيق احمد ثابت، المرجع السابق، ص 26.

2 صالح الرشيد، استشراف إمكانيات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة سعود- العلوم الإدارية، م ج 18، العدد 1، دار المنظومة، 2005، ص 100.

3 عطار عبد الحفيظ، أبعاد وإستراتيجية العمل المنزلي، مجلة الدراسات والأبحاث، جامعة الجلفة، العدد 2، دار المنظومة، الجزائر، 2010، ص 37.

بينما منفذه (العامل) في موقع جغرافي آخر، معتمدين في التواصل وتنفيذ العمليات والإنجاز وحقوق الطرفين على وسائل التكنولوجيا الحديثة¹.

وتعرّفه بوسیحة جیلالی بأنه وسیلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات بحيث يتم أداء العمل بمعزل عن مكان العمل المعتاد وهو المؤسسة، إذا العمل عن بعد هو ليس وظيفة إنما هو في حد ذاته وسیلة لأداء العمل².

3- تشريعياً: لقد تم تعريف العمل عن بعد لأول مرة في فرنسا سنة 1994 من خلال تقرير بروتون (rapport breton) تم بموجب الاتفاق الوطني ما بين المهنيين المتضمن العمل عن بعد، ويعتبر هذا التعريف الرسمي والمرجعي للعمل عن بعد، فهو نتج تفاوض جماعي بين الشركاء الاجتماعيين في سنة 2005 وتم اعتماده في 30 ماي 2006، وتحدد الفقرة الأولى من المادة L1222-9 من قانون العمل الفرنسي تعريف المشرع الفرنسي للعمل عن بعد، حيث تنص المادة بأنه يعني كل شكل من أشكال تنظيم العمل، يتم فيه تنفيذ العمل من قبل العامل إرادياً خارج محلات المستخدم باستعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال³.

ونجد انه عرّف العمل عن بعد في نص المادة 6501 الواردة في قانون تحسين العمل عن بعد الأمريكي الصادر في ديسمبر كانون الأول عام 2010 على أنه عمل مرّن يقوم خلاله

1 نجلاء توفيق نجيب قليع، نادية محمد مصطفى قرمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد "دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، م ج 18، العدد 1، 2018، ص 204.

² بوسیحة جیلالی، العمل عن بعد بين حتمية الوضع الراهن وضرورة حماية مناصب العمل (جائحة كورونا، فيروس كوفيد 19 نموذجاً)، مجلة قانون العمل والتشغيل، م ج 6، العدد 1، 2021، ص 163.

³ Code du travail, modifier par la loi no 2018/771, le 25/09/2018, la république française, légifrance, <https://www.legifrance.gouv.fr>.

الموظف بأداء واجباته ومسؤولياته الخاصة بمنصبه والمهام الموكلة إليه في موقع عمل يختلف عن موقع العمل المعتاد¹.

ثانياً: تعريف عقد العمل عن بعد

على الرغم من أن عقد العمل عن بعد من العقود المستجدة المصاحبة للعصر الرقمي فقد وضعت تعريفات متعددة لهذا العقد، ومن هذه التعريفات تعريف الإطار الأوروبي المؤرخ في (16 يوليو 2002) الذي عرّف في المادة 2 عقد العمل عن بعد بأنه: أسلوب التنظيم أو تنفيذ العمل أو كليهما وذلك باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات، حيث ينفذ العمل خارج إطار محل العقد المعتاد².

وفي روسيا الاتحادية قام المشرع في (8 نيسان 2013) بتعديل قانون العمل بإدخال فصل جديد ينظم العمل عن بعد وبموجبه عرّف عقد العمل في المادة 312 الفقرة 1 منه بأنه: "تنفيذ مهام محددة خارج موقع العمل وفروعه، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، تحت إدارة رب العمل"، ويمكن وضع تعريف لهذا العقد بأنه العقد الذي يبرم بين عامل ما وصاحب العمل والذي يكون فيه تنفيذ العامل لعمله خارج مقر العمل المعتاد، ويعيدا عن الإشراف المباشر لصاحب العمل، وذلك عن طريق استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة³.

ثالثاً: موقف المشرع الجزائري من تعريف العمل عن بعد

بالنسبة للمشرع الجزائري لم يعرّف عقد العمل عموماً، وهذا لكونه يعتبر مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل، والتي تعتبر أشمل وأوسع لكونها أداة تنظيمية لكافة الجوانب والآثار التي

¹ رضوان ربيعة، العمل عن بعد كمدخل لمواجهة فيروس كورونا المستجد في ضوء اقتصاد المعرفة، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، 2020، ص 60.

² سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل المفهوم والخصوصية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، م ج 7، العدد 1، 2021، ص 1836/1835

³ نجلاء توفيق نجيب قليب، نادية محمد مصطفى قرمار، المرجع السابق، ص 205

يرتبتها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر، وهي بذلك لا تخضع لإرادة الأطراف فقط وإنما لكافة القوانين والنظم المعمول به، وهو بهذا يكون قد اعتمد ضمناً تعريف العقد بصفة عامة في المادة 54 من القانون المدني التي نصّت على أنه: "اتفاق يلتزم بموجبه شخصان أو عدة أشخاص آخرون بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما"¹، واكتفى بالنص في المادة 8 من القانون رقم 11/90 على أنه: تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية، وعقد العمل²، ونصّ أيضاً في المادة 9 من القانون 11/90 على أنه: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة".

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يقصد بالعمل عن بعد في المنزل، والذي عرفته المادة الأولى من اتفاقية العمل الولية رقم 177 لسنة 1996 على أنه: "العمل الذي يؤديه شخص يشار إليه بالعامل في المنزل في منزله أو في أماكن أخرى يختارهم خلاف مكان صاحب العمل مقابل أجر"³.

والعامل عن بعد ليس هو العامل في المنزل الذي عرفه المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 474/97 في المادة 2 بقوله: "كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم أو أكثر مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو

¹ المادة 08 الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم بالقانون رقم

05/07 المؤرخ في 13/05/2007، الج، الر، الج، عدد 31، الصادرة بتاريخ 13/05/2007، ص 15

²أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، د.ط، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص ص 17/18.

³ سكيل رقية، المرجع السابق، ص 1837.

بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أي يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط".

فالعامل عن بعد يختلف عن العمل في المنزل وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 474/97 إذ أن هذا النوع من العمل يتم في المنزل ولا يشترط فيه استعمال الوسائل التكنولوجية للإعلام والاتصال، بينما يمكن أن ينفذ العمل عن بعد في المنزل أو أي مكان آخر ولكن بشرط استعمال وسائل الاتصال¹.

ويتضح من التعاريف سالفة الذكر أن عقد العمل قائم على أربعة عناصر تتمثل في عنصر العمل، الأجر، المدة، والتبعية، وسنتطرق لكل منها على حدا كما يلي:

أ- **عنصر العمل:** وهو محل العقد بالنسبة للعامل وسبب الالتزام بالنسبة لصاحب العمل، ويتجسد في الجهد البدني أو الفكري الذي يؤديه العامل ويبذل في ذلك عناية الرجل العادي، ومن شروطه يجب أن يكون مشروعاً، وأن يقوم به العامل شخصياً لأنه من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، كما يجب أن يكون العمل معيناً أو قابلاً للتعيين²، وقد تبني الدستور الجزائري الحق في العمل في مختلف تعديلاته حيث نصت المادة 66 في فقرتها الأولى من التعديل الدستوري لسنة 2020 على: "العمل حق وواجب"³.

ب- **عنصر الأجر:** وهو أحد أهم العناصر في عقد العمل باعتباره محل العقد وكون عقود المعاوضة، وهو المقابل الذي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل نظير الجهد أو العمل الذي يقدمه له سواء كان نقدي أو عيني⁴، وهو ما نصت عليه المادة 6 من القانون رقم 11/90

1 سكيل رقية، المرجع نفسه، ص 1838.

2 هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 93.
3 المادة 66، من التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442/20، المؤرخ في 2020/1/30، والمتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، الج.الر.الج، عدد 82، الصادرة بتاريخ 2020/12/30، ص 17.

4 محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ط 1، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2010، ص 53.

بقولها: "يحق للعمال أيضا... الدفع المنتظم للأجر المستحق..."، وفي نفس الإطار نصت الفقرة 2 من المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020 بقولها: "كل عمل يقابله أجر"، ويجب أن يكون الأجر معيناً ومشروعاً، ويتكون الأجر من عنصرين أساسيين هما العنصر الثابت وهو الأجر القاعدي والذي حدده المشرع الجزائري ولا يمكن مخالفته، وقد ارتفعت قيمته تدريجياً مع السنوات إلى أن وصل لـ 20 ألف دينار جزائري في آخر تعديل أي ما يعادل 115.38 ديناراً للساعة الواحدة¹، وعنصر متغير وهو مجموع التعويضات والحوافز المالية، ويحدد الأجر بالاتفاق بين الطرفين أو بالقانون².

ج- عنصر المدة: ويقصد بها المدة الزمنية التي يلتزم خلالها العامل بوضع التي نشاطه المهني وخبرته وجهده في خدمة ومصالحة صاحب العمل، وتحدد المدة بحرية من طرفي العقد مع مراعاة أحكام النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في هذا الشأن³، وعنصر المدة مرتبط بطبيعة العمل المطلوب انجازه.

ح- عنصر التبعية: ويقصد بها التبعية الاقتصادية والتي تتمثل في حاجة العامل للأجر، والتبعية القانونية باعتبار علاقة العمل منظمة من طرف المشرع في كل عناصرها حفاظاً على مصلحة العامل⁴، وتُخوّل هذه التبعية لصاحب العمل سلطة الإشراف والتوجيه والإدارة والرقابة⁵ على العامل الأجير في أداء للعمل أو نشاطه المهني، كما يلزم العامل بمقتضى هذه العلاقة

¹ نصت المادة 1 من المرسوم الرئاسي رقم 137/21 المؤرخ في 2021/04/07 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون على ما يلي: "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها أربعون (40) ساعة، وهو ما يعادل 33,371 ساعة في الشهر، بعشرين ألف دينار (20000 دج) في الشهر، أي ما يعادل 115.38 ديناراً لساعة عمل"، ج ر عدد 28، الصادرة بتاريخ 2021/04/14، ص 4.

² المادة 87 من القانون 11/90، مرجع سابق، ص 570

³ هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق، ص 98.

⁴ مليكة بطينة، قانون العمل والضمان الاجتماعي، ط 1، مطبعة منصور - الوادي، الجزائر، 2022، ص 09.

⁵ يشير هدفي، المرجع السابق، ص 57.

بتنفيذ الأوامر والتعليمات التي يصدرها رب العمل في إطار القانون، وإن خضوع العامل في هذه الحالة فرضته طبيعة العقد حيث تقتضي هذه الأخيرة هيمنة طرف على الآخر لضمان حسن سير العمل¹.

الفرع الثاني: خصائص العمل عن بعد

يعتبر العمل عن بعد (Télétravail) من الأنماط الحديثة لعلاقات العمل التي نشأت نتيجة التطورات التكنولوجية والتحولت الاقتصادية والاجتماعية، وقد أخذت تتوسع خاصة بعد جائحة كوفيد-19، وعليه فيتميز هذا النوع من العقود بجملة من الخصائص يمكن توضيحها كالآتي:

أولاً: تنفيذ العمل عن بعد

يمثل العنصر الأساسي الذي يميز العمل عن بعد في أن العامل لا يؤدي عمله في مكان العمل التقليدي التابع لصاحب العمل، وإنما ينجز مهامه من مكان آخر يحدده غالباً بنفسه، كمنزله أو مكان خاص به مزود بوسائل الاتصال، وتطرح هذه الخاصية عدة مسائل أبرزها:

✓ من الناحية القانونية لا يفقد العامل عن بعد صفته كأجير وفق المادة 2 من قانون 11/90، طالما أنه يؤدي عملاً مقابل أجر ولصالح مستخدم، حتى وإن لم يتم العمل داخل المؤسسة أو تحت إشراف مباشر ويومي².

✓ تنفيذ العمل عن بعد لا يعني استقلالية العامل، بل يظل ملزماً بتنفيذ التزاماته كما لو أنه يعمل من مقر المؤسسة، ويتطلب ذلك الاتفاق مسبقاً على تفاصيل المهام، المواعيد، حجم العمل، وكيفية التقييم.

¹ هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق، ص 91.

² بارودة خالد، عجالي بخالد، المرجع السابق، ص 183.

✓ يشترط أن يكون العقد صريحا في كونه يتعلق بعمل عن بعد، حتى لا يقع نزاع لاحق حول مكان تنفيذ الالتزام، خاصة وأن المكان يحدد أحيانا اختصاص المحكمة، أو أثر الحوادث المهنية.

✓ كما يمكن اعتماد العمل عن بعد في إطار عقود غير دائمة أو جزئية وفق المادة 13 من قانون 11/90، بشرط احترام شروط الأجر، مدة العمل، والتأمين الاجتماعي.

ثانيا: استخدام وسائل التكنولوجيا والاتصال

من أبرز خصائص العمل عن بعد أنه يعتمد على البنية التحتية الرقمية، أي استخدام أجهزة الكمبيوتر، الإنترنت، البريد الإلكتروني، تطبيقات الاتصال، وتكنولوجيا تخزين ونقل البيانات، ويمكن توضيحها في النقاط الآتية¹:

✓ العامل عن بعد يستخدم الوسائل التكنولوجية المقدمة من المستخدم أو من موارده الخاصة، ما يثير إشكالات قانونية حول من يتحمل نفقات التشغيل، الصيانة، وربما الأضرار الناشئة عن الاستعمال.

✓ لا بد أن ينص العقد على ما إذا كانت أدوات العمل أو على العامل أن يوفرها بنفسه، ويجب أن تحدّد هذه النقطة تفاديا لأي التباس حول من يتحمل مسؤولية الأعطال أو الفشل في تنفيذ العمل بسبب مشاكل تقنية.

✓ كما أن استخدام التكنولوجيا يثير مسألة حماية المعطيات الشخصية، إذ يكون العامل في بعض الأحيان على اتصال مباشر ببيانات حساسة تخص الزبائن أو المؤسسة، ولزم قانون

1 محمد الفاتح حمدي، تكنولوجيا الاتصال والإعلام الحديثة، الاستخدام والتأثير، ط 1، دار كنوز الحكمة، الجزائر، 2011، ص

حماية المعطيات الشخصية (القانون رقم 07/18 لسنة 2018) كل من يتحكم أو يعالج هذه البيانات باحترام سرية المعلومات واتخاذ التدابير الأمنية الكافية¹.
✓ تعتبر التكنولوجيا أيضا أداة لقياس الأداء، حيث تسمح بتتبع المهام الموكلة للعامل وتوثيق إنجازاته إلكترونيا، وهو ما يوفر للمؤسسة آلية رقابية مرنة دون التواجد المادي للعامل.

ثالثا: الرقابة والإشراف عن بعد

من الإشكالات الجوهرية في العمل عن بعد مسألة كيفية ممارسة السلطة الرئاسية من طرف المستخدم، التي تعتبر أحد أركان علاقة العمل، فرغم أن العامل لا يكون موجودا في المقر الفعلي، إلا أن المستخدم يحتفظ بحقه في توجيه التعليمات، والإشراف، ومراقبة الأداء، ويمكن القيام بالرقابة والإشراف عن بعد طبقا لما يلي:

✓ تتخذ الرقابة أشكالا مختلفة في العمل عن بعد منها استخدام برمجيات التتبع الزمني، تقارير المهام، الاجتماعات الافتراضية، وتحديد مواعيد لتسليم الأعمال.
✓ يجب أن يكون الإشراف منسجما مع حقوق العامل الأساسية، مثل حقه في الخصوصية وعدم المراقبة التعسفية في حياته الخاصة، خصوصا إن كان يعمل من منزله، وقد نصت المواثيق الدولية التي صادقت عليها الجزائر، مثل اتفاقيات منظمة العمل الدولية على ضرورة احترام الحياة الخاصة للعاملين عن بعد².

✓ يجب أن يضمن للعامل الحق في الراحة والفصل بين وقت العمل ووقته الشخصي، لأن أحد مخاطر العمل عن بعد هو تمدد ساعات العمل وتداخلها مع الحياة الخاصة، ما قد يعد خرقا

1 ريم بلحسن، أحمد بولباري، الحق في خصوصية المعطيات الشخصية في التشريع الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية - جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 5، العدد 3، 2020، ص 241.

2 محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011، ص 31.

لأحكام الراحة الأسبوعية وساعات العمل المنصوص عليها في المادة 25 من قانون 11/90.

✓ وبما أن الرقابة لا يمكن أن تكون مطلقة، يستحسن وضع ميثاق داخلي أو ملحق تنظيمي خاص بالعمل عن بعد، يحدد كيفية تقييم الأداء، آليات الاتصال، أوقات التواجد الرقمي، وحدود الإشراف¹.

المطلب الثاني: التكيف القانوني لعقد العمل عن بعد

يعتبر التكيف القانوني لعقد العمل عن بعد مسألة ضرورية لتحديد مدى خضوع هذا النوع من العقود لأحكام قانون العمل الجزائري، ومعرفة ما إذا كانت العلاقة بين العامل والمستخدم تقوم على أساس عقد عمل بالمعنى القانوني، أم أنها مجرد علاقة تقديم خدمات دون توفر عنصر التبعية القانونية، ويتعين في هذا الإطار التمييز بين عقد العمل عن بعد والعقد التقليدي، خاصة من حيث عنصر التبعية، الذي يمثل الركن الجوهري في قيام علاقة العمل²، وعليه سنتطرق إلى أحكام التبعية في عقد العمل في القانون الجزائري (الفرع الأول)، والتمييز بين عقد العمل عن بعد وعقد العمل التقليدي في عنصر التبعية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أحكام التبعية في عقد العمل في القانون الجزائري

تتمثل أهمية التمييز بين التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية في التكيف القانوني لعلاقات العمل وتحديد النظام القانوني المطبق عليه، حيث يمكن لشخص أن يكون تابعا اقتصاديا لمستخدم، لكن لا يخضع لتوجيهاته أو رقابته المباشرة، وفي هذه الحالة لا تنطبق عليه أحكام قانون العمل، ومن جهة أخرى إذا ثبتت التبعية القانونية حتى لو كانت الوسائل

¹ محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد "دراسة في القانون المقارن، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، م ج 46، العدد 1، الأردن، 2019، ص 106.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، ط 1، دار الريحانة للكتاب - جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 56.

التقنية تضعف الرقابة المباشرة، فإن العلاقة تكيف على أنها علاقة عمل، وبالتالي يولي المشرع الجزائري أهمية كبرى للتبعية القانونية كشرط جوهري لتطبيق الضمانات الحمائية التي يوفرها قانون علاقات العمل¹، وعليه سنفرق بين التبعية الاقتصادية التبعية القانونية كما يلي:

أولاً: التبعية القانونية

تعد التبعية القانونية الركن الأساسي الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود المدنية أو التجارية طبقاً لما ورد في المادة 8 من القانون 11/90، ويتحقق عنصر التبعية القانونية عندما يكون العامل ملزماً باحترام أوامر وتعليمات صاحب العمل في كيفية تنفيذ العمل، توقيته، شروطه، ومكانه، حيث أن العامل لا يتمتع باستقلالية تامة في أدائه، بل ينفذ المهام وفق التنظيم الداخلي للمؤسسة، ويخضع لسلطة رقابية وعقابية من طرف المستخدم، كإصدار التنبيهات، أو توقيع العقوبات التأديبية².

وتتمثل مظاهر التبعية القانونية في عدة صور عملية أهمها: الالتزام بتوقيت العمل المحدد من قبل المستخدم، أداء المهام داخل المكان الذي يحدده رب العمل، الخضوع لتعليمات مباشرة من المشرفين أو المدراء، ووجوب الامتثال للأنظمة الداخلية للمؤسسة، كما يظهر ذلك في العلاقة الهرمية بين العامل والمستخدم حيث لا يكون العامل حراً في اتخاذ قراراته المهنية، بل يوجه ويشرف عليه في كل مراحل العمل، وعليه فإن التبعية القانونية تؤدي إلى تحميل المستخدم مسؤولية تنظيم العمل وضمان حسن سيره، وتعطي للعامل حماية قانونية مهمة، مثل الأجر الأدنى، الحماية الاجتماعية، والتعويضات³.

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 37.

² عمار بوضياف، عنصر التبعية في علاقة العمل، رسالة ماجستير في القانون المؤسسات، الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1988، ص 11.

³ بشار عدنان مصطفى ملكاوي، الامتداد القانوني للتبعية القانونية في عقد العمل في نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني، المجلة الجزائرية للقانون المقارن، م ج 3، العدد 2، 2022، ص 184.

ثانيا: التبعية الاقتصادية

تتعلق التبعية الاقتصادية بوضعية العامل من حيث اعتماده المادي والمالي على رب العمل، ويقصد بها كون العامل لا يملك مصادر دخل مستقلة، بل يعتمد كلياً على ما يتقاضاه من المستخدم مقابل نشاطه، وهذا المفهوم يستخدم أحياناً للتمييز بين العامل المستقل (freelancer) والعامل الأجير، خاصة في ظل تطور أنماط العمل غير التقليدية مثل العمل عن بعد أو العمل الرقمي، غير أن التبعية الاقتصادية وحدها لا تكفي لتكييف العلاقة على أنها عقد عمل، ما لم تكن مقرونة بالتبعية القانونية فهي مكتملة لها لا بديل عنها في التشريع الجزائري¹.

الفرع الثاني: عنصر التبعية في العمل التقليدي والعمل عن بعد
يعد عنصر التبعية من المقومات الأساسية التي تقوم عليها علاقة العمل سواء في إطارها التقليدي أو في شكلها الحديث كالعمل عن بعد، وبالرغم من اختلاف أحكامها بالنظر لخصوصية كل نوع من هذه العقود إلا أنها تطرح تحديات جديدة في التكيف القانوني لهذه العلاقة، ويمكن توضيحها كالتالي:

أولاً: التبعية في عقد العمل التقليدي

تقوم العلاقة بين أطراف عقد العمل أساساً على عنصر التبعية القانونية، أي أن العامل يكون خاضعاً لتعليمات وأوامر صاحب العمل في أداء مهامه، وهو ما يميّز عقد العمل عن عقود تقديم الخدمات، وتتحقق التبعية القانونية في عقود العمل التقليدية من خلال التواجد المادي للعامل في مكان العمل، وخضوعه لرقابة يومية مباشرة من طرف المسؤولين داخل

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 13.

المؤسسة، كما يظهر ذلك في تحديد ساعات العمل، طبيعة المهام، نظام العقوبات، وأسلوب الإشراف الإداري¹.

ويمارس المستخدم سلطته الإدارية من خلال الرقابة، منح الترقيات، الخصم من الأجر، الفصل، أو التوبيخ، ويكون العامل في وضعية تبعية دائمة، ويعتبر كل خروج عن التعليمات خطأ مهنياً يمكن أن تترتب عليه آثار قانونية، ما يعكس سيطرة صاحب العمل على كيفية تنفيذ الالتزام، لا فقط على نتائجه، وبالتالي فإن العقد التقليدي لا يثير إشكالا في التكييف القانوني، لأن عناصره متوفرة بوضوح، وعلى رأسها عنصر التبعية، لذا فإن المنازعات التي تنشأ تكون غالبا متعلقة بتطبيق بنود العقد أو بتنظيم العمل، وليس في تكييف العلاقة القانونية نفسها، بخلاف ما يحدث في عقود العمل عن بعد².

ثانياً: التبعية في عقد العمل عن بعد

لا يتحقق عنصر التبعية في عقد العمل عن بعد بنفس الوضوح الموجود في العقود التقليدية، نظراً لغياب العامل عن مقر المؤسسة، وعدم خضوعه لرقابة ميدانية مباشرة، وقد يثير ذلك الشك حول ما إذا كانت العلاقة القائمة تشكل عقد عمل أم مجرد علاقة تعاقدية مدنية (تقديم خدمات)، إلا أن المشرع الجزائري لا يشترط التواجد المادي للعامل، بل يكفي خضوعه لرقابة صاحب العمل ولو كانت غير مباشرة³.

ويمكن إثبات وجود التبعية من خلال وسائل بديلة، مثل استخدام تطبيقات مراقبة الأداء، التزام العامل بجدول زمني محدد، وجوب إرسال تقارير دورية، أو الخضوع لتقييم رقمي، كل

¹ منى أبو بكر الصديق محمد حسان، تطور فكرة التبعية في علاقات العمل في ظل الثورة الرقمية "عمال المنصات الرقمية نموذجاً" دراسة تحليلية مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنصورة، مصر، م ج 14، العدد 2، 2024، ص 691.

² بشار عدنان مصطفى ملكاوي، المرجع السابق، ص 187.

³ حنان قاسم كاظم، علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد، مجلة الجامعة العراقية، م ج 3، العدد 54، 2023، ص 554.

ذلك يثبت أن العامل لا يتمتع بحرية تنظيم مطلقة، بل يؤدي عمله وفق توجيهات المستخدم، مما يحقق التبعية ولو عن بعد، وبالرغم من أن قانون العمل الجزائري لم ينظم العمل عن بعد صراحة، إلا أن الاجتهاد القضائي كرس حماية واسعة للعامل باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة وصعوبة إثبات عنصر التبعية، حيث أنها إذا أثبت الشخص أنه يؤدي عملا منتظما ويتقاضى أجرا ويخضع لتوجيهات فإن العلاقة تكيف على أنها علاقة عمل، بغض النظر عن مكان أو وسيلة الأداء¹.

وتجدر الإشارة هنا أنه بالرغم من مرور أكثر من 4 سنوات على جائحة كورونا وتفعيل التحول الرقمي في المجتمع الجزائري، إلا أن المشرع الجزائري مزال متأخرا جدا في تنظيم علاقات العمل عن بعد مقارنة بالتشريعات المقارنة، وهو ما يستوجب تدخله لضمان أمن هذه العلاقة التعاقدية واستقرارها من خلال وضع نظام قانوني خاص للعمل عن بعد، يحدد فيه صيغ الرقابة، حدود التبعية، وواجبات الأطراف بالاستفادة من التجارب المقارنة وبالتحديد فرنسا والمغرب، وذلك لتفادي التأويلات المتعددة ولحماية حقوق العمال من جهة، ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى، ويتضح من خلال هذا التحليل أن عنصر التبعية يظل هو المعيار الأساسي لتكييف العلاقة التعاقدية على أنها عقد عمل، سواء في العمل التقليدي أو عن بعد، غير أن طبيعة العمل عن بعد تفرض إعادة تعريف أشكال التبعية القانونية بشكل مرن يتناسب مع البيئة الرقمية².

¹حنان قاسم كاظم، المرجع السابق، ص 555.

²محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 204

من توضيحا لمفهوم التزام العامل بأداء العمل، بين النظرة التقليدية والنظرة الحديثة التي فرضها التحول الرقمي، حيث سلطنا الضوء على النظرة التقليدية التي تركز على الطابع الشخصي لأداء العامل، أي ضرورة تنفيذ العمل من قبل العامل نفسه دون إمكانية تفويض الغير، مع التقييد بعنصري الزمان والمكان المحددين في عقد العمل، كما تم التركيز على مبدأ التبعية القانونية والاقتصادية للعامل تجاه صاحب العمل، مما يمنح العلاقة طابعاً هرمياً واضحاً في بيئة العمل التقليدية.

كما قد تم تناول النظرة الحديثة للالتزام بأداء العمل في ظل بروز أنماط جديدة كالعمل عن بعد، والذي أعاد تشكيل مفاهيم الزمان والمكان، وأدى إلى بروز أساليب إشراف ومراقبة تعتمد على الوسائط التقنية، كما أفرز هذا النمط تحديات قانونية جديدة في إثبات التبعية وإثبات علاقة العمل، وهو ما يفرض إعادة النظر في الأطر القانونية الكلاسيكية، لتأمين حماية متوازنة لطرفي العلاقة الشغلية بما يتلاءم مع متطلبات الاقتصاد الرقمي وتكنولوجيا المعلومات.

يعتبر موضوع الأخطاء والعقوبات التأديبية، بالإضافة إلى الضمانات القانونية للعامل، من المواضيع الحيوية في مجال قانون العمل، حيث تمثل هذه الجوانب الركيزة الأساسية لتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل. تسعى التشريعات العمالية، وخاصة في الجزائر، إلى تحقيق التوازن بين حقوق العامل وواجباته، وضمان عدم تعسف صاحب العمل في استخدام سلطته التأديبية.

في هذا السياق، يعد الخطأ التأديبي من الأسباب المشروعة التي تبرر اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العامل. وقد حدد المشرع الجزائري، بموجب المادة 73 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، أنواع الأخطاء الجسيمة التي تُعتبر مبرراً للتسريح التأديبي، وذلك بهدف توحيد الجزاءات التأديبية بين مختلف القطاعات وضمان المساواة بين العمال.

من جهة أخرى، يعتبر التسريح التأديبي من أكثر العقوبات تأثيراً على العامل، حيث يؤدي إلى إنهاء العلاقة العمالية. لذلك، حرص المشرع على وضع ضمانات قانونية تحمي حقوق العامل، وتحد من تعسف صاحب العمل في تطبيق هذه العقوبة. تشمل هذه الضمانات ضمانات موضوعية تتعلق بتحديد الأخطاء والعقوبات، وضمادات إجرائية تتعلق بكيفية تطبيق العقوبات، بالإضافة إلى رقابة القضاء الإداري على مشروعية القرارات التأديبية.

ولمناقشة الموضوع من كل جوانبه قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: الجزاءات المترتبة عن إخلال العامل بالتزامه بأداء العمل.

المبحث الثاني: الضمانات التأديبية للعامل.

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

المبحث الأول: الجزاءات المترتبة عن إخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

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

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

لهذا سنتطرق في هذا المبحث إلى العقوبات التأديبية وإجراءات توقيعها (المطلب الأول)، والسلطة التأديبية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: العقوبات التأديبية وإجراءات توقيعها

إذا كان العامل قد يتعرض للجزاء التأديبي عند ارتكابه المخالفات التي تستلزمه، فإن الملاحظ في هذا الصدد أن المشرع الجزائري لم يحم بحصر هذه المخالفات، فهي تختلف باختلاف قطاعات العمل، لذلك يبقى تحديدها خاضعا لسلطة صاحب العمل تحت مراقبة القضاء، ولإلمام بموضوع الخطأ التأديبي للعامل، لا بد من تحديد العقوبات التأديبية (الفرع الأول)، والإجراءات التأديبية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: العقوبات التأديبية

تعتبر العقوبة التأديبية من أهم أركان النظام التأديبي، وذلك لما لها من أثر بالغ على الوضع الوظيفي للعامل، حيث حظيت هذه الأخيرة ببالغ الاهتمام من قبل فقهاء القانون الإداري من خلال تنوع وتعدد تعريفاتها، على عكس التشريعات التي لم تضع تعريفا دقيقا وشاملا للعقوبة التأديبية بل اكتفت بتنظيمها وتحديدتها وفق درجات، وعلى الرغم من أثار العقوبة التأديبية تتحصر في مجتمع ضيق، إلا أن المشرع أخضعها إلى ضوابط عديدة نظرا لخطورتها، فالإدارة ملزمة بتوقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في سلم العقوبات، ومجبرة أيضا على احترام نظام قانوني معين، وإلا تعرض قرارها التأديبي إلى الإلغاء، ولإلزام بموضوع العقوبة التأديبية لابد من التطرق لمفهوم العقوبة التأديبية وأنواعها (أولا)، ثم تكييف الخطأ التأديبي (ثانيا).

أولا: مفهوم العقوبة التأديبية وأنواعها

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

1- المقصود بالعقوبة التأديبية: سنتطرق إلى أهم التعاريف الفقهية وإلى التعريف التشريعي:
أ- **التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية:** نرى أن الأستاذ أحمية سليمان عرفها على أنها: "ذلك الإجراء الردعي المتخذ من طرف المستخدم ضد العامل مخطئ، سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي كالإنذار أو التوبيخ، أو ذو طابع مالي كالحرمات من التعويضات أو المكافآت

أو اقتطاع من أجر، أو ذو طابع مهني كالنقل الإجباري أو الحرمان من الترقية أو التنزيل في الرتبة أو التسريح عن العمل¹، نرى من خلال التعريف السابق أن الأستاذ أحمية سليمان قد قام بإعطاء تعريف شامل للعقوبة التأديبية، وأعطى 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.

وذهب اتجاه آخر من الفقه المصري العقوبة التأديبية على أنها: "جزء أدبي ومادي في أن واحد ينطوي على عنصر الإيلام الذي يلحق بالعامل ليس في حياته أو ماله أو حريته شأن العقوبات الجنائية، وإنما في وضعه العملي فقط فيؤدي إلى حرمانه من المزايا والحصانات الوظيفية التي يتمتع بها أو من الوظيفة التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو بصفة نهائية"²

ب- التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية: منع المشرع للمستخدم صلاحية تحديد العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، يمكن اعتبار حسب تصنيفه أن الخطأ المهني من الدرجة الأولى توقع عليه العقوبة المعنوية، والخطأ من الدرجة الثانية تطبق عليه العقوبة المالية، إلى غاية الوصول لعقوبة المهنية التي تتناسب مع الخطأ من الدرجة الثالثة.

وهناك من عرف الجزاء التأديبي بحسب الغرض أو الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه من توقيع هذه العقوبة، بحيث نجد (جاك ومرجون) عرفها على أنها: "كل تصرف عقابي يتم اتخاذه داخل النظام الداخلي للمؤسسة بهدف المحافظ على حسن سير العمل وانتظام بداخله"، وخلافاً للمشرع الجزائري نجد أن المشرع الفرنسي عرفها بأنها: "كل تدبير يتخذه المستخدم باستثناء

¹ -أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 2، علاقة العمل الفردية، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 201.

² -عزبية بن ذهبية، التسريح التأديبي في قانون العمل الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون خاص أساسي، جامعة مستغانم، 2014-2015، ص 8.

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".

فمن اختلاف التعريفات يمكننا القول بأن العقوبة التأديبية الذي يتخذها صاحب العمل في حق العامل المخطئ هي إلا زجر للعامل المخطئ وردع لباقي العمال وذلك للحفاظ على حسن سير المؤسسة.

2- أنواع العقوبات التأديبية: إن لصاحب العمل سلطة توجيه مجموعة من العقوبات إلى العامل نتيجة لارتكابه خطأ ما وذلك بموجب سلطته التأديبية التي يمتلكها، وهذه العقوبات تختلف بحسب اختلاف جسامه الخطأ المرتكب من قبل العامل¹، وجدير بالذكر أن قانون العمل الجزائري- على خلاف القوانين المقارنة²- لم ينص على العقوبات التأديبية تاركا نظم هذه المسألة إلى الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة³.

وتتمثل العقوبات التي يجري العمل على توقيعها⁴، الإنذار، والوقف عن العمل، تأجيل الترقية عند استحقاقها، وأخيرا التسريح التأديبي:

¹- عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص 434.

²- حدد المشرع المصري بموجب المادة 60 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 العقوبات التأديبية بنصها: "الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي: 1- الإنذار 2- الخصم من الأجر 3- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر 4- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يتجاوز نصفها، 5- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنة، 6- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر، 7- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون اخلال بقيمة الأجر الذي يتقاضاه، 8- الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون".

³- المادة 77 و 78، من القانون رقم 90-11، مرجع سابق، ص 569

⁴- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، ط 3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007، ص 380.

﴿ عقوبة الإنذار: يعرف الإنذار على أنه عقوبة تحذيرية تقوم على عنصرين: لفت نظر المخالف إلى الخطأ الذي ارتكبه، وتحذيره من تكراره مستقبلا، ويعتبر الإنذار أخف العقوبات التأديبية، ولا يشترط فيه أن يوجه كتابة، إذ يجوز أن يكون الإنذار شفويا، إلا إذا كان هذا الإنذار شرطا، بمقتضى النظام الداخلي، لتوقيع عقوبة أشد، حينها يجب أن يكون كتابة تيسيرا لإثباته¹.

﴿ **الوقف عن العمل:** يقصد بالوقف عن العمل، منع العامل عن العمل مدة معينة مع حرمانه من الأجر خلالها، وتبدو خطورة هذا الإجراء من حيث مساسه بأجر العامل، ومنعه من العمل مع بقاءه مقيدا بالعقد²، وقد أشار المشرع الجزائري إلى عقوبة الإيقاف عن العمل، وترك تقدير مدة الإيقاف لصاحب العمل بمناسبة إعداده للنظام الداخلي للمؤسسة³.

ويعتبر الوقف بالمفهوم السابق بمثابة عقوبة تأديبية، وهو بهذا يختلف عن الوقف الاحتياطي الذي يتخذ كإجراء احتياطي عند اتهام العامل بارتكاب بعض الجرائم، حيث يتم إبعاد العامل عن العمل حتى يتم الفصل في الاتهام المنسوب إليه، فهو إجراء وقائي بحث وليس عقابا⁴.

﴿ **تأجيل الترقية عند استحقاقها:** إن الترقية بما تتضمنه من صعود العامل في الدرجة الأعلى يسعى إليها عند استحقاقها، وعليه لذلك أن يؤدي الواجبات المنوطة بمنصب عمله بدقة وأمانة، فإن خالف أي من التزاماته، فإن لصاحب العمل وطبقا لمبدأ تناسب العقوبة والمخالفة التي ارتكبت يكون له الحق في تأجيل ترقية العامل عند استحقاقها، فتعتبر لذلك جزاء ملائما لعلاقات العمل، ونشاط المؤسسة، وحسن سير العمل فيها، وبها يجد العامل نفسه بين خيارين،

¹-جمال الدين محمود زكي، المرجع السابق، ص 198.

²-هيثم حامد المصاورة، الملتقى في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون المدني-، ط 1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 173.

³- المادة 64 من الفقرة 6 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق، ص 568.

⁴-محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 316.

إما أن يبذل جهده وطاقته ليرتقي إلى الدرجة الأعلى عند استحقاق الترقية، وإما أن تؤجل مع ما يتضمنه الخيار الأخير من صعود زملائه في العمل أو المهنة وبقائه في الدرجة التي كان عليها¹.

والجدير بالذكر أنه لا أهمية لعقوبة التأجيل في الترقية عند استحقاقها، إلا إذا تضمن اتفاق جماعي للعمل أو نظام داخلي للمؤسسة يلتزم به صاحب العمل، وفي غير هذه الحالة ترجع الترقية إلى مطلق تقدير هذا الأخير، لتكون هذه العقوبة عديمة الأهمية².

«التسريح التأديبي»: هو عقوبة تأديبية يوقعها صاحب العمل على العامل لارتكابه خطأ جسيم، ونظرا لخطورة هذه العقوبة - التسريح دون تعويض العامل عن إنهاء العقد ودون التقيد بقواعد الإخطار المسبق، فقد أورد المشرع الجزائري حالات الخطأ الجسيم المستوجب للتسريح ضمن المادة 73 من قانون علاقات العمل 11/90³، غير أن الفقه والقضاء اختلف عند تفسير مضمون هذه المادة حول ما إذا كانت الأخطاء الجسمية الواردة في نص المادة المذكورة أعلاه واردة على سبيل المثال أو الحصر⁴.

ويمكن القول⁵ بأن المشرع الجزائري قطع بعبارة: "تعتبر على الخصوص"، تبريرات أصحاب الرأيين معا إذ أنه من خلال هذه العبارة لم يذكر الأخطاء الجسمية لا على سبيل

1- أحمد سعيد الزقرد، المرجع السابق، ص 380.

2- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن - القانون الاتفاقي، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 345.

3- تنص المادة 73 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر على أن: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وعلاوة على لأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري، والتي يتركب اثناء العمل.

4- قد اعتبر القضاء الجزائري في المرحلة الأولى أن قائمة الأخطاء الواردة في المادة 73 من قانون علاقات العمل 90-11 قد جاءت على سبيل الحصر، وأن أي تسريح تقوم به المؤسسة المستخدمة بسبب خطأ غير وارد ضمنها يعتبر تسريح تعسفي، أنظر في ها الشأن قرار المحكمة العليا -الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135452، بتاريخ 04 جوان 1996، المجلة القضائية، عدد خاص - الجزء الثاني: منازعات العمل والأمراض المهنية، السنة 1997، ص 195.

5- مهدي بخدة، دراسة تحليلية لمضمون المادة 73 من قانون العمل الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، مجلد، 08، عدد 02، جوان 2016، ص 202.

المثال ولا سبيل الحصر بل لفظ "على الخصوص"، يدل دلالة واضحة على أنه ذكر خاصة الأخطاء أي تلك التي لا يختلف حولها من حيث مساسها بالالتزامات الأساسية الملقاة على عاتق العامل والتي توصف بأنها أكثر انتشارا في أوساط العمال والتي تتناقض مع الواجبات الدنيا أو تشكل ذروة التهرب من تنفيذ الالتزامات المرتبطة بجوهر العقد سواء تلك المتعلقة بتنفيذ العمل أو تلك التي يفرضها مبدأ حسن النية في سائر العقود طبقا للقواعد العامة للقانون المدني¹ الذي يوجب على المتعاقد عدم الأضرار بالمؤسسة أو التي تستند عليها ضوابط التبعية القانونية ولا يخرج عنها سوى الخطأ الجزائي المرتكب أثناء العمل.

3- تمييز العقوبة التأديبية عن غيرها من العقوبات: العقوبة التأديبية هي جزاء يوقعه صاحب العمل على العامل نتيجة ارتكابه خطأ أو مخالفة تأديبية زجرا للمخالف وتثبيتا لدعائم النظام في المؤسسة ومن شأن العقوبة التأديبية التأثير بطريقة فورية أو آجلة على مركز العامل داخل المؤسسة، على وظيفته وعلى تدرجه الوظيفي أو على أجره.

وتتميز العقوبة التأديبية عن التعويض كجزاء مدني، وتتميز العقوبة التأديبية عن إجراءات التنظيم الداخلي للعمل داخل المؤسسة، كما تتميز العقوبة التأديبية كذلك عن العقوبة الجنائية.

أ- تتميز العقوبة التأديبية عن التعويض كجزاء مدني: بينما الغرض من الجزاء المدني رفع الضرر عينا بالتنفيذ أو جبره بمقابل عن طريق التعويض، بحيث يرتبط التعويض في تقريره وفي مداه بوجود الضرر ومدة جسامته، فان العقوبة التأديبية يرتبط تقريرها بوجود الخطأ التأديبي سواء نتج عنه ضرر أو لم ينتج، مع استهداف عقاب وزجر العامل المخالف، يترتب على اختلاف الجزائريين من حيث الغرض والطبيعة، إمكانية اجتماعهما معا².

¹-تنص المادة 107 فقرة أولى من الأمر رقم 75-58، مرجع سابق، على أن: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن

نية"، الحج، الر، العدد 78 المؤرخة في 30/09/1975. ص 995

²-همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 522.

ب- تمييز العقوبة التأديبية عن إجراء التنظيم الداخلي للعمل: بالرغم من أن إجراءات التنظيم الداخلي للعمل- وهي التي يقصد منها تنظيم وتنسيق العمل داخل المؤسسة- قد يترتب عليها ضرر بالعامل، وتبدو من هذه الناحية مشتبهة بالعقوبة التأديبية، إلا أن الاختلاف بينهما مع ذلك كبير، إذ أن العقوبة التأديبية تفترض خطأ أو تقصيرا من جانب العامل ويكون بمثابة العقاب عليه، بينما إجراءات التنظيم الداخلي لا تستهدف إلا تحقيق التنسيق الواجب للعمل، ولذلك لا تتطابق بخطأ العامل وتقصيره¹.

وللتمييز بين العقوبة التأديبية وإجراءات التنظيم الداخلي للعمل أهمية بالغة وخاصة في الأحوال التي تخضع فيها العقوبة التأديبية لتنظيم المؤسسة وقيودها، فقد يتخذ صاحب العمل عقوبة تأديبية كالنقل ضد عامل تحت ستار أنه إجراء تنظيمي ليفلت بذلك من التزام القيود الواردة على سلطته التأديبية، ولكن المناط في تبيين حقيقة القرار المتخذ وطبيعته يبقى هو الغرض المقصود منه، وهل العقاب على خطأ أو مخالفة ارتكبتها العامل فيعتبر عقوبة تأديبية، أم مجرد تنظيم وتنسيق للعمل في المؤسسة فيكون إجراء تنظيميا داخليا².

ج- تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية: إذا كانت العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية يتفقان في الهدف من إيقاع العقوبة، ألا وهو ردع المخالف ومجازاته، مع ما يترتب على ذلك من اشتراكهما في بعض المبادئ الأساسية مثل مبدأ شخصية العقوبة واستقلالها عن الضرر وتناسبها مع جسامة المخالفة.

فان العقوبة التأديبية يظل لها - رغم ما سبق ذكره من تشابه - استقلالها وتمييزها عن العقوبة الجنائية، إذ بينما تعتبر هذه الأخيرة عقابا على الإخلال بأمن المجتمع تكون العقوبة

¹-سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التميز والنقص، ط 4، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 280.

²-أحمد عبد الكريم أبو شنت، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، ط 5، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 194.

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

التأديبية إخلال بنظام المؤسسة أو بأوامر صاحب العمل، وهذا التمييز بينهما يجعل في نفس الوقت مخالفة تحمل معنى الإخلال بنظام المؤسسة وبأمن المجتمع على السواء¹.

ثانيا: تكيف الخطأ التأديبي

إن تحديد تكيف الخطأ التأديبي يستوجب تعريفه كما يلي:

1- تعريف الخطأ التأديبي: قبل تطرقنا إلى تعريف الخطأ التأديبي يجب معرفة ما مقصود بالخطأ، ولقد ظهرت عدة تسميات ومصطلحات التي أطلقها الفقه والقضاء على تلك التصرفات التي يرتكبه العامل، تجعله تحت طائلة المساءلة التأديبية، ومن أهم التسميات هي:

-**الجريمة التأديبية:** وهي الأكثر استعمالا في الفقه.

-**الذنب الإداري:** ويأخذ بهذه التسمية جانب من أحكام القضاء الإداري

-**المخالفة التأديبية:** وقد استخدمتها المحكمة العليا المصرية هذا الاسم في بعض أحكامها².

أما المشرع الجزائري اعتمد على مصطلح الخطأ التأديبي وذلك طبقا لأحكام المادة 68 من المرسوم 302/86، كما نصت المادة 164 من المرسوم 59/85 ونفس الصياغة ما جاءت به المادة 160 من الأمر 03/06 مصطلح الخطأ المهني لهذا سار المشرع الجزائري على نهج غالبية التشريعات فلم يعرف الخطأ تعريفا دقيقا بل استعمل عدة تعاريف منها التقصير والمس بالطاعة وعدم الانتباه وأخيرا عدم مراعاة اللوائح وهذا ما جاء في مواد القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري، ولم يعرف المشرع الجزائري في قانون العمل الخطأ التأديبي ولم يحدده تحديدا قاطعا، بسبب تعدد الالتزامات الموضوعية على عاتق العامل، ويذهب الاجتهاد إلى القول بأنه "مخالفة العامل للالتزام مهني شرعي"، وقد وضع المشرع الجزائري

¹-حسن كهره، المرجع السابق، ص 336.

²-سليم جديد، سلطة تأديب الموظف في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير منشورة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2001، ص 64.

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

والخطأ التأديبي بصفة عامة لم يحدد تحديدا قاطعا من طرف المشرع، لكن يمكن تعريفه على أساس أنه كل مخالفة للأوامر الفردية للمستخدم، أو مخالفة للقواعد العامة المنظمة أو المؤسسة، وإذا كان من غير الممكن حصر الأخطاء التأديبية مسبقا، فإن النظام الداخلي لكل مؤسسة يقوم بتحديد الحالات التي يتحقق فيها الخطأ التأديبي، وعلى العموم من حيث تفاوت الدرجات لا يمكن أن يخرج عن التصنيف المزدوج للخطأ التأديبي.

وتختلف التعريفات حول الخطأ التأديبي نظرا لعدم النص عليه في قانون العمل الجزائري قانون رقم 11/90 وكذا لتعدد الالتزامات الموضوعية على عاتق العامل¹، غير أن يمكن تعريفه فقها على أنه: "كل مخالفة للعامل في الالتزام المهني المشروع"²، فهو "يشكل الأفعال الناتجة عن إهمال وعن قصد والتي تلحق أضرارا بالمؤسسة أو العمال وتكون خرقا للالتزامات العاملة المهنية"³، كما يعتبر أي إخلال بالالتزامات القانونية التي يتضمنها التشريع أو النظام الداخلي أو عقد العمل⁴.

وقد عبر عنه المشرع الفرنسي بأنه: "كل فعل يترتب عنه عقوبة تأديبية قد تصل إلى حد التسريح"، كما عرفه كذلك على أنه: "كل فعل يؤديه العامل مخالفا لنصوص الواردة في التشريع والمواد التي يحتويها النظام الداخلي، وكل مخالفة لتطبيق الأوامر والالتزامات المتفق عليها أثناء

¹ -بجدة مهدي، القانون الجنائي للعمل، د.ط، دار الأمل، الجزائر، 2014، ص 74.

² -ذيب عبد السلام، مرجع سابق، 2003، ص 42.

³ -بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط 2، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2005، ص ص 12-13.

⁴ -تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء العمل والوظيف العمومي، مذكرة لنيل إجازة مدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008، ص 01.

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

إبرام عقد العمل"¹، أما المشرع المصري فعرفه على أنه: "انحراف في سلوك العامل عن السلوك العادي وتصرفه يؤدي إلى نتيجة سلبية قد يصل جزائه إلى حد التسريح"².

حاول أيضا الفقهاء الجزائريين التطرق لمعنى الأخطاء التأديبية، فعرفها دكتور أحمد بوضياف على أنها: "إخلال بالتزام قانوني ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريعا أو لائحة، بل يشمل أيضا القواعد الأخلاقية"، أما الدكتور عبد القادر خضير بقوله: "يعتبر الخطأ كل إخلال بالواجبات الوظيفية المنصوص عليها لسير الحسن للمصلحة"، في حين عرفها الدكتور محمد انس قاسم: "كل مخالفات للواجبات الوظيفية إيجابا وسلبا ولا تقتصر المخالفة على الواجبات المنصوص عليها في المراسيم والقوانين المختلفة بل قصد بها كذلك مخالفة كل واجب يقتضيه حسن سير العمل واطراده في المرافق العامة"³

من خلال هذه التعريفات نجد التعميم وعدم التحديد الدقيق لفحوى الخطأ التأديبي حيث جاءت التعريفات على درجة من الاتساع بأنه اكل فعل يخل بمقتضيات الوظيفة من حيث الواجبات أو ما تم تقنينه في القانون.

2- تمييز الخطأ التأديبي عما يشابهه:

أ - تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ المهني: وتتمثل أوجه التشابه أن كلاهما خطأ ينجم جراء ارتكاب العامل لعمل سلبيا أو إيجابيا يترتب عليه مخالفة الالتزامات التي تقع عليه خاصة مخالفة أوامر المستخدم أو الإخلال بالنظام العام بالإضافة إلى أن كلاهما خطأ ينشأ عنه

¹-Articl 50 du règlement intérieur, ANSRIF.P 15. (Document non publier).

²-عبد الستار فوزية، نشرية خاصة للخطأ العمدي (دراسة مقارنة)، د.ط، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977، ص44.

عقوبة توقع العامل الخطأ¹، أما أوجه الاختلاف وتظهر في أن الخطأ التأديبي يقع من قبل طائفة معينة من الأشخاص وهم العمال بينهما الخطأ المدني لا يقتصر على فئة أو طائفة معينة من الأشخاص وإنما يمكن أن يقع من قبل جميع الناس كما أن الجزاء المدني يقتصر على التعويض بينما الجزاء التأديبي يتجاوز التعويض إلى توقيع العقوبة التأديبية على مرتكبه.

الخطأ التأديبي يترتب على وقوعه إخلال العامل بواجبات الوظيفة وقد يمتد إلى المساس بحقوق الأفراد بينما الخطأ المدني يقتصر على المساس بحقوق الغير أساس المسؤولية المدنية هو إخلال بأي التزام قانوني طالما قد تترتب على الإخلال بهذا الالتزام ضرر للغير في حين أن المسؤولية التأديبية وإن كانت تقوم على فكرة الخطأ فإن الضرر ليس ركنا فيها فإنه يفترض وقوع الضرر وتكون جسامته الضرر أو قلته محل اعتبار عند توقيع الجزاء التأديبي².

ج- تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي: وتظهر أوجه التشابه بينهما في أن كلاهما يقوم على فكرة واحدة وهي ارتكاب المخالفة وانتهاك لأمر أو نهي لمصلحة المؤسسة أو المجتمع (أي قيامها على فكرة الخطأ) بالإضافة أنهما مستقلان عن الضرر.

كلاهما يعتبر السبب المحرك لفكرة الجزاء التأديبي والعقوبة الجزائية اللذان يقومان على فكرة الردع والعقاب عملا على استتباب النظام داخل المؤسسة (خاصة أو عامة) أو المجتمع كما يمكن أن تتخذ إجراءات العقاب لكليهما إلا إذا كان المخالف على قيد الحياة حيث تنقضي الدعوى التأديبية والجزائية بوفاة الشخص المسئول عن الفعل المرتكب إضافة إلى أن كلاهما يخضع لمبدأ الشرعية والمساواة وكلاهما يؤثر في ترقية العامل كما يتفق الخطأ من حيث الإثبات والتأكد من ارتكاب الفعل المؤثم جنائيا أو تأديبيا.

1- سعيد طريب، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، د.م.ج، ط1، 200، الجزائر، د.س.ن. ص 7.

2- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، د ط، الجزائر، 1986، ص 24.

أما بالنسبة لأوجه الاختلاف فإن مبدأ الشرعية في الجرائم الجنائية يعني أنه لا جريمة إلا بنص وأن الأخطاء التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر لذلك فهي لا تخضع لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" وتقرير قيام الخطأ من عدمه خاضع لتقرير الإدارة أي السلطة التقديرية العامل الخطأ أو مسائلته عنه وحتى إيقاع الجزاء عليه وهذه الإجراءات تنظمها قوانين خاصة بالعمال أما في المجال الجنائي فلها أصولها التي تنظمها القوانين العامة كقانون الإجراءات الجزائية وقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ويهدف النظام التأديبي إلى حسن أداء العمال لأعمالهم وضمان سير الرفق العام والمؤسسة المستخدمة بانتظام أما في النظام الجنائي فالأمر يتعلق بحماية المجتمع كله وضمان استقراره وأمنه إذ اقترن الخطأ التأديبي بالجريمة الجنائية فإنه يبقى مستقلا في الوصف والأركان والتكييف القانوني¹.

كما يمكن أن ينشأ عن فعل واحد جريمتين جريمة جزائية ومخالفة تأديبية كالرشوة والاختلاس أو التزوير أو اعتداء مرؤوس على رئيسه بالضرب ونتيجة لذلك قد ترى الجهة الإدارية توقيف الإجراءات التأديبية إلى حين الفصل في الدعوى الجزائية وهذه الملائمة متروكة لتقدير الإدارة حيث أنه إذا صدر حكم في الدعوى الجزائية تكون له الحجة أمام الجهة الإدارية والقضاء التأديبي (هو ما يعرف بمبدأ الجزائي يوقف التأديبي) كون الإجراءات الجزائية تؤثر على الإجراءات التأديبية فتوقفها حين الفصل وهذا تفاديا للتناقض في الحكم فيما بينهما².

3- شروط تحقيق الخطأ التأديبي: إزاء استقلال صاحب العمل في تحديد الأفعال التي تعد خطأ تأديبيا، فقد استلزم الفقه³ عدة شروط في الخطأ التأديبي لإمكان مساءلة العامل تأديبيا،

¹- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، دراسة مقارنة، د.م.ج، د ط، الجزائر، 1968، ص 77.

²- محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 21.

³- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

فليس كل خطأ يرتكبه العامل يكون موجبا لإيقاع العقوبة عليه، وإنما يجب أن تكون المخالفة مرتبطة بالعمل، وأن تكون المخالفة منصوص عليها في قواعد تأديب العمال التي تضمنها النظام الداخلي للمؤسسة.

✓ أن تكون المخالفة مرتبطة بالعمل: بمعنى أنه لا عقوبة تأديبية على العامل، إلا في حالة ارتكابه مخالفة متصلة بالعمل، سواء كانت واقعة داخل مكان العمل أو خارجه، لأن السلطة التأديبية التي توقع العقوبات بمقتضاها تستند إلى رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل، وهي تبعية في أداء العمل، غير أن من المسلم امتداد سلطة صاحب العمل في الاشراف والرقابة على العامل بمقتضى رابطة التبعية، وامتداد سلطته التأديبية كذلك على سلوك العامل في غير أداء العمل وخارج مكان العمل، إذا كان لهذا السلوك صلة بالعمل، أو تأثيره فيه، أو مساس بسمعة المؤسسة، أو كان متناقضا مع مقتضيات العمل ومتطلباته، وهو ما يجعل الأمر مرتها بطبيعة العمل وظروفه المختلفة.¹

أما الخطأ ليس له الصلة بالعمل، فلا يجوز لصاحب العمل أن يعاقب عليه، ولا أن يدرجه في لائحة الجزاءات باعتباره من الأفعال المعاقب عليها، فان فعل، كانت العقوبة الموقعة على العامل في هذه الحالة باطلة.²

✓ أن تكون المخالفة منصوص عليها في قواعد تأديب العمال التي يتضمنها النظام الداخلي للمؤسسة: ألزم المشرع الجزائري كل صاحب عمل يستخدم (20) عاملا فأكثر³، أن يضع

¹ - أحمد سعيد الزقرد، قانون العمل، شرح للقانون الجديد 2003/12، ط 1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 347.

² - أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل، د.ط، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013، ص 512.

³ - أما أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من 20 عاملا، فلا يلتزمون بوضع نظام داخلي، لكن ليس هناك ما يمنعهم من وضع هذا النظام وفي هذه الحالة يلتزمون بأحكامه، طبقا لنص المادة 76 من القانون رقم 90-11، ص 569

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

نظاما داخليا خاص بالمؤسسة¹، ويتضمن النظام الداخلي للمؤسسة لزوما قواعد تأديب العمال إلى جانب القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن²، فصاحب العمل ملزم بوضع قواعد تأديب العمال، يبين فيها الأخطاء التي يعاقب على ارتكابها.

4- أنواع الخطأ التأديبي:

ينشأ الخطأ التأديبي بمجرد إخلال العامل بالتزاماته بالقيام بالواجبات التي يتطلبها استمرار واستقرار العمل في المؤسسة والامتناع عن كل تصرف من شأنه أن يلحق ضررا بالمؤسسة، وعليه فالخطأ التأديبي لا يقتصر فقد على الإخلال بما يقرره القانون أو العقد من قواعد وأحكام، وإنما يتسع نطاقه ليشمل كل فعل ينتج عنه ضرر بنظام المؤسسة، كما أنه لا يمكن وصف صور الخطأ التأديبي في القانون أو في العقد، لأنه لا يمكن حصرها نظرا لارتباط الخطأ بنوعية وخصوصية نشاط المؤسسة المستخدمة من مؤسسة إلى أخرى.

فتختلف الأخطاء التأديبية من حيث درجة العقوبة فالأخطاء البسيطة تحدد في النظام الداخلي وتختلف من مؤسسة لأخرى، بينما الأخطاء الجسيمة فتناولتها على سبيل الحصر المادة 73 من قانون علاقات العمل 11، لهذا سنتطرق إلى التطرق إلى الأخطاء البسيطة (أ) ثم الأخطاء الجسيمة (ب).

أ- الأخطاء البسيطة: تقابل الأخطاء التأديبية عقوبات تأديبية تتناسب مع درجة خطورتها تتراوح من الدرجة الأولى إلى الدرجة الثانية، ولم يحدد المشرع الجزائي الأخطاء المهنية البسيطة والعقوبات التأديبية التي يمكن لصاحب العمل توقيعها على العامل المرتكب لها بل

¹-تنص المادة 75 من نفس القانون على أن: "يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين عاملا فاكثرا أن يعد نظاما داخليا...". ص 569

²-تنص المادة 77 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السال الذكر على أن: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط". ص 569

حدد فقط العقوبة التأديبية التي توقع على العامل في حالة ارتكابه لخطأ جسيم والمتمثلة في التسريح.

يعود تحديد الأخطاء البسيطة لصاحب العمل وذلك بموجب النظام الداخلي للمؤسسة، وكذا العقوبات المقررة لها وهذا تطبيقاً لأحكام المادة 77 من القانون 11/90 التي تنص على أنه "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط"، ويحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ".

تمثل الأخطاء البسيطة أخطاء الدرجة الأولى والدرجة الثانية والتي لا تؤدي إلى التسريح¹، ومن هذه الأخطاء ما ورد في النظام الداخلي لبعض المؤسسات، فيمكن ذكر كمثال النظام الداخلي للشركة الوطنية للتبغ والكبريت الذي جاء موافقاً للمادة 77 من القانون رقم 11/90، حيث أنه يطبق النظام الداخلي على عمال المؤسسة سواء كانوا متربصين وممتهين وحتى لو كانوا أجانب، كما يسير كذلك المستخدمون طبقاً للاتفاقات الجماعية للمؤسسة. والنظام الداخلي لهذه المؤسسة يسعى إلى حماية المؤسسة وضمان حسن سيرها كذلك تحسين الإنتاجية، وأيضاً ضمان حماية العامل².

وأيضاً ما ورد في النظام الداخلي للصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجانب، حيث تم تعريف الخطأ المهني في النظام الداخلي لهذه المؤسسة حسب المادة 71 منه: "يعتبر الخطأ المهني إخلال العامل بواجباته المهنية وبصفة عام كل اختراق للأحكام التشريعية

¹ -المادة 77 من القانون رقم 11/90، مرجع سابق، ص 569

² -القانون الداخلي لشركة الوطنية للتبغ والكبريت، مأخوذ عن سعيد طربيت، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 40.

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

والتنظيمية المرتبطة بعلاقات العمل يؤدي بصاحبه إلى عقوبة تأديبية¹، وارتكاب الخطأ المهني يؤدي إلى تطبيق إجراءات وردت في النظام الداخلي للمؤسسة ولقد قسمت الأخطاء المهنية إلى ثلاث درجات، فهناك أخطاء مهنية من الدرجة الأولى مذكورة في المادة 75 من النظام الداخلي للمؤسسة منها:

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

أما بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثانية نذكر منها:

- العودة من ارتكاب الخطأ من الدرجة الأولى خلال نفس السنة والمؤدي إلى توقيف عن العمل لمدة 3 أيام.

- الغش في إثبات الحضور.

- إلحاق الضرر بأمن العمال.

أما الأخطاء من الدرجة الثالثة منها:

- العودة في ارتكاب الخطأ من الدرجة الثانية في نفس السنة والمؤدي إلى التوقيف لمدة 8 أيام.

- رفض الممارسة العادية لوظائفه.

- السرقة، الغش، التحويل....².

أما الأخطاء من الدرجة الثالثة والمؤدية للتسريح دون إخطار مسبق وتعويض هي ذاتها تلك الأخطاء المذكورة في المادة 73 من القانون 11/90، وقد كان للمشرع الفرنسي نفس

¹المادة 71 من النظام الداخلي للصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، الجزائر، 1996، وثيقة غير منشورة، ص 19.

²المواد 76/75 من النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 19-20.

الموقف تقريبا من خلال توزيع هذه الأخطاء حيث وزعها على أخطاء من الدرجة الأولى وأخطاء من الدرجة الثانية وهي تتضمن الأخطاء الحقيقية التي يرتكبها العامل والتي تتجر عنها عقوبة تأديبية¹، ومن غير الممكن أن تصل هذه العقوبة إلى حد التسريح وإلا اعتبر صاحب العمل مخالفا للإجراءات القانونية وتتركز هذه العقوبة التأديبية على إنذار العامل كتابيا أو توبيخه في حالة ارتكاب للخطأ مرة ثانية أو إخلائه لمنصبه لمدة لا تتجاوز شهر كحد أقصى دون تعويض عن هذا الإخلال أما الأخطاء من الدرجة الثالثة وهي التي تتضمن الأخطاء الجسيمة والثقيلة والتي تهدف إلى إلحاق الضرر بالمؤسسة والإساءة لسمعتها مما قد يؤدي وجوبا إلى انتهاء علاقة العمل وحدث التسريح².

ب- الأخطاء الجسيمة: لقد تبني المشرع الجزائري فكرة الخطأ الجسيم كسبب لإنهاء علاقة العمل، إلا أنه لم يورد له تعريفا خاصا ما عدا الإشارة لبعض خصائصه بموجب الأمر رقم 31/75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، إذ يعتبر إعطاء تعريفا للخطأ الجسيم أمرا صعبا بالنظر إلى عدة عوامل تعود بالدرجة الأولى إلى تحديد طبيعة ومواصفات هذا النوع من الخطأ الذي ينجر عنه الاختلاف في وضع مدلول شامل له يمكن قياس الأفعال المرتكبة عليه.

وعدم وجود تعريف تشريعي وهذا أمر طبيعي لأن التعريفات ليست من اختصاص المشرع ولهذا تدخل الفقه والقضاء لإعطاء تعريفا للخطأ المهني الجسيم، واقتصر دور المشرع على تحديد حالاته في المادة 73-1 من قانون 11/90 والتي تنص على أنه "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة..."³.

¹-GRANDGUILLOT Dominique, .Droit social et droit de protection social, 12 Edition Gualino,Paris,2010-2011, p87.

²-Avoir les article 56 .57 du règlement intérieure ANESRIF, op.cit, p 18. (document non publier).

³-المادة 73-1 من القانون رقم 11/90, مرجع سابق, ص569

أما بالنسبة للقضاء فلم نجد قرارات القضاء الجزائري أوردت تعريف للخطأ المهني الجسيم ولو قليلة وعليه نستعرض التعريف الذي انتهت إليه محكمة النقض المصرية بأنه: "هو صورة من صور الخطأ الفاحش ينبئ عن انحراف مرتكبه عن السلوك المألوف والمعقول للعامل العادي في مثل ظروفه، وقوامه تصرف إرادي خاطئ يؤدي إلى نتيجة ضارة توقعها الفاعل أو كان عليه توقعها ولكنه لا يقبل إحداثها ولم يقبل وقوعها والسلوك المعقول لعامل العادي تحكمه الحياة الاجتماعية والبيئة والعرف ومألوف الناس في أعمالهم وطبيعة مهنتهم وظروفها، فان قعد عن بذل القدر الذي يبذله أكثر الناس تهاونا في أمور نفسه كان تصرفه خطأ جسيم".

أما بالنسبة للتعرف الفقهي فهناك عدة تعاريف فقهية للخطأ المهني الجسيم، نوردها على سبيل المثال منها: تعريف الأستاذ أحمية سليمان الذي عرفه على أنه¹: "ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرار بمصالح رب العمل أو ممتلكاته أو يخالف به إحدى الالتزامات المهنية أو يلحق به خسائر وأضرار إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين، مما يجعل العامل في العمل غير مقبول إما لخطورته أو بسبب المحافظة على النظام العام والاستقرار في أماكن العمل"، كما عرفه الأستاذ عبد السلام بأنه: "مخالفة العامل للالتزام مهني شرعي ولذلك يتعين لإثبات أي خطأ إثبات الالتزام المرتبط به وطابعه المهني وشرعيته"².

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

كما سبق الذكر أن الأخطاء الجسيمة وردت في المادة 73 من القانون 11/90 رفض العامل تطبيق أوامر المستخدم دون سبب، يعتبر خطأ جسيم كل مخالفة لأوامر صاحب العمل وتعليماته دون سبب واضح ومعلوم ويكون جزاء العامل أثر ذلك التسريح يعتبر غير مشروع

¹أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 359.

²ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص 420.

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

وتعسفي، ويعتبر الخطأ المهني الجسيم سببا للتسريح التأديبي دون مهلة الأخطار ولا تعويض نسبة للخسائر والأضرار الناتجة عن هذا الخطأ¹.

وفقا لقرار المحكمة ملف رقم 155985 في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم غير منصوص عليه قانونا وتم تكيفه من طرف صاحب العمل بخطأ مهني جسيم وفقا للنظام الداخلي، ينطق القاضي بأن التسريح التأديبي التعسفي²، غير أنه تراجع عن هذا الرأي من خلال عدة قرارات، وقد وردت في المادة 73 من القانون 11/90 في فقراتها أنواع مختلفة من الأفعال وإتيان إحدى هذه الأفعال يعتبر خطأ جسيم، والذي يؤدي بدوره إلى تسريح تأديبي بدون مهلة إخطار ولا علاوات وتتمثل هذه الأخطاء في:

✓ إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته : أي أن تنشأ عن علاقة العمل مجموعة من الالتزامات والحقوق المتبادلة بين الطرفين وإخلال العامل بالالتزامات الواقعة على عاتقه والمتمثلة في التنفيذ الشخصي للعمل، بذل العناية المعتادة حسب المادة 7 من القانون 90/11 كذلك المحافظة على وسائل الإنتاج³، يكون قد ارتكب خطأ مهني جسيم والعامل مجبر بممارسة عمله على حسن وجه مع الالتزام بالتعليمات التي يوجهها له المستخدم.

✓ إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجية وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون: وذلك

¹ - أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، الخطأ الجسيم على العمل وأثاره الواردة في قانون العمل، كلية الحقوق جامعة المنصورة، القاهرة، 1979، ص 5.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 155985، مؤرخ في 10 فيفري 1998، المجلة القضائية، العدد 1، قسم الوثائق والمستندات للمحكمة العليا، الجزائر، 2000، ص 112.

³ - هدي بشير، المرجع السابق، ص 79.

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

حسب ما ورد في المادتين 7 و 8 من القانون رقم 90-11 أي إلزام العامل بحفظ المعلومات والوثائق الخاصة بالمؤسسة والا تقوم عليه المسؤولية، وتحديدًا مسؤوليته التأديبية.

✓ إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية بها الجاري في هذا المجال: طبقاً للمادة 33 مكرر من القانون¹ 90/02 حيث تخول لصاحب العمل سلطة اتخاذ الإجراءات الواردة في النظام الداخلي.

✓ إذا قام بأعمال العنف: في هذه الحالة لم يميز المشرع بين العنف الصادر من العامل ضد زميله في العمل أو ضد المستخدم² ففي كلا الحالتين يعتبر مرتكباً لخطأ جسيم ينجم عنه التسريح³. وأكدت قراراً لمحكمة العليا ملف رقم 157154 على أنه: "لا يعد خطأ جسيماً أعمال المرتكبة في مكان العمل ووقت العمل ولا يشترط حكم جزائي نهائي لإثباتها العنف"⁴.

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

✓ إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به: أي أنه في حالة الإضراب العامل مجبر على المحافظة على الحد الأدنى من الخدمة وذلك لكون الانقطاع التام يمس ويضر بالنشاط الاقتصادي للمؤسسة، وفقاً للمادتين 41 و 42 من القانون 90/20 سالف الذكر، وعدم امتثال العمال الضريبيين لأمر التسخير يعد خطأ مهنياً جسيماً.

¹ المادة 33 مكرر من قانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حض الإضراب، الج.الر، عدد 34، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، ص 234

² بن صاري ياسين، مرجع سابق، 42-43.

³ قرار المحكمة العليا، للغرفة الاجتماعية، ملف رقم 13207 مؤرخ في 7 ماي 1996، المجلة القضائية، العدد 2، قسم الوثائق والمستندات، للمحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص 191.

⁴ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 157154، مؤرخ في 10 فيفري 1998، مأخوذ عن أوانش رزيفة، طبيبي نادية، مرجع سابق، 90.

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

✓ إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل: منع المشرع تناول الكحول والمخدرات وذلك لمباشرة العامل لنشاطه بكامل قواه العقلية والجسدية، وسوء تناولها في مكان العمل أو التحق به وهو في حالة سكر¹، فإن ذلك يعد خطأ جسيماً مع أن المشرع تحدث عن تناولها أثناء العمل.

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية

تمثل الإجراءات التأديبية الإطار القانوني الذي يحدد الكيفية التي ينبغي لصاحب العمل إتباعها عند مساءلة العامل تأديبياً، فبالرغم من أن المشرع قد منح صاحب العمل سلطة تأديبية تتيح له فرض الجزاءات عند الإخلال بالواجبات المهنية، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة، بل مقيدة بجملة من الضوابط الإجرائية التي تهدف إلى ضمان حقوق الدفاع للعامل ومنع أي انحراف أو تعسف في استعمال هذه السلطة، فالإجراء التأديبي في جوهره ليس مجرد أداة لفرض الانضباط، بل هو مسار قانوني يجب أن يراعي المبادئ الأساسية للمشروعية والعدالة، بما يضمن التوازن بين سلطة المستخدم وحقوق العامل، لذلك فإن أي إخلال بهذه الإجراءات ولو تعلق الأمر بثبوت الخطأ المهني، قد يفضي إلى بطلان العقوبة التأديبية أو عدم ترتيب أي أثر قانوني لها².

وقد عمل المشرع الجزائري على تنظيم هذه الإجراءات بدقة نسبية ضمن أحكام القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، حيث ألزم المستخدمين بوضع نظام داخلي يتضمن الإجراءات التأديبية، وأوجب احترامها تحت طائلة المساءلة القضائية، كما نص على ضرورة تمكين العامل من الدفاع عن نفسه، وعلى وجوب تبليغه بالقرارات المتخذة في حقه بطريقة

¹-بوزيداوي الخثير، الخطأ الجسيم وأثاره على علاقة العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006، ص 16-17.

• ² رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه في

القانون الاجتماعي، جامعة وهران، السنة الجامعية: 2013/2014، ص 181.

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

قانونية ومسببة، بما ينسجم مع القواعد العامة للعدالة الإجرائية، وعليه سيتم استعراض أهم المراحل الإجرائية التي تسبق وتلي توقيع العقوبة التأديبية من خلال وجوب احترام الضمانات الإجرائية قبل توقيع العقوبة (أولاً)، وتوثيق وتسبب القرار التأديبي وتبليغه للعامل (ثانياً).

أولاً: وجوب احترام الضمانات الإجرائية قبل توقيع العقوبة

يعتبر احترام الإجراءات التأديبية أحد أهم مظاهر حماية حقوق العامل داخل العلاقة التعاقدية، ويشكل ضماناً ضد تعسف صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية. وقد أقر المشرع الجزائري هذه الضمانات ضمن القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وخاصة المادة 73 مكرر إلى المادة 77، التي تلزم المستخدم بإتباع إجراءات تأديبية دقيقة قبل فرض أي عقوبة على العامل، وتبدأ هذه الإجراءات بضرورة إخطار العامل بالتهم المنسوبة إليه، وتمكينه من الاطلاع على الملف التأديبي، ثم سماعه في جلسة تأديبية سواء أمام المستخدم أو أمام لجنة تأديبية، إذا تم تنظيمها داخل المؤسسة¹، وقد شددت المادة 77 من قانون 11/90 على ضرورة احترام هذه الإجراءات قائلة: "يتعين على المستخدم أن يحدد الإجراءات التأديبية في النظام الداخلي"، وهو ما يفيد إلزامية إدراج كل مراحل المساءلة التأديبية مسبقاً وبشكل صريح، كما يستوجب تمكين العامل من الدفاع عن نفسه حضورياً، وله الحق في أن يستعين بزميل له خلال جلسة السماع، وذلك وفقاً للمادة 73 مكرر 2 التي تنص على: "يمكن للعامل أن يطلب مؤازرة أحد زملائه عند مثوله أمام المستخدم".

ويعتبر خرق هذه الإجراءات سبباً في بطلان القرار التأديبي، حيث إن القضاء العمالي الجزائري يعتبر احترام الإجراءات التأديبية شرطاً جوهرياً وليس شكلياً، وقد كرّست المحكمة العليا الجزائرية هذا الاتجاه في العديد من قراراتها، منها القرار الصادر بتاريخ 10 فيفري

• ¹ رحوي فؤاد، المرجع السابق، ص 183.

1998 الذي جاء فيه أن "التسريح التأديبي لا يكون قانونيا إذا لم تراعى الإجراءات التأديبية المنصوص عليها، حتى وإن ثبت الخطأ المنسوب للعامل".

ثانيا: توثيق وتسبب القرار التأديبي وتبليغه للعامل

بعد استيفاء الإجراءات التأديبية الأولية، يوجب القانون على المستخدم إصدار قرار مكتوب يتضمن وصفا دقيقا للوقائع المنسوبة للعامل، وبيانا للعقوبة التأديبية المتخذة ضده، وتسبب هذا القرار بذكر الأسباب القانونية والواقعية التي أدت إلى توقيعه، ويهدف هذا التسبب إلى تمكين العامل من فهم خلفية القرار المتخذ ضده، وممارسة حقه في الطعن أمام القضاء المختص إذا رأى فيه تعسفا أو مخالفة للقانون، وتقتضي المادة 73 مكرر 4 من القانون 11/90 أن يكون قرار التسريح مؤسسا ويبلغ للعامل كتابيا وإلا يعد غير قانوني، وقد فسرت الاجتهادات القضائية هذا النص على أن غياب التسبب أو عدم التبليغ الكتابي يمثل خرقا صريحا للقانون يترتب عليه بطلان القرار وما يترتب عنه من آثار، وهو ما أكدته الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 27 أبريل 1999، الذي اعتبر أن عدم تسبب القرار التأديبي يشكل مساسا بحقوق الدفاع¹.

أما من حيث التبليغ فيلزم أن يتم تبليغ القرار للعامل شخصيا أو عن طريق رسالة مضمونة مع إشعار بالاستلام، وذلك في أجل معقول يسمح له باتخاذ ما يراه مناسبا من وسائل دفاع أو الطعن، ويعد هذا الإجراء ضروريا لأنه يحدد بداية سريان الآجال القانونية للطعن في القرار التأديبي، سواء أمام اللجنة المتساوية الأعضاء أو أمام المحكمة المختصة، وعليه فإن المشرع الجزائري قد وقر إطارا قانونيا متكاملا للإجراءات التأديبية، قائما على التوازن بين سلطة صاحب العمل في حفظ الانضباط داخل المؤسسة، وحق العامل في ضمان محاكمة

¹ فهمي عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، ط 1، دار عالم الكتب، 2011،

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

تأديبية عادلة تستوفي فيها جميع الشروط الشكلية والموضوعية، تفاديا لأي تعسف قد يمس باستقرار العامل أو يمس بحقوقه الأساسية.

المطلب الثاني: السلطة التأديبية

تعتبر السلطة التأديبية من أبرز الصلاحيات المخولة لصاحب العمل في إطار علاقات العمل، حيث تشكل أداة لضمان النظام والانضباط داخل بيئة العمل، غير أن هذه السلطة ليست مطلقة، بل مقيدة بضوابط قانونية وموضوعية تضمن حماية حقوق العامل وترسخ مبدأ التوازن بين طرفي العلاقة المهنية، وتمارس هذه السلطة وفق صيغتين أساسيتين: إما من طرف المستخدم منفردا، أو عن طريق هيئة جماعية تعرف بـ"المجلس التأديبي"

الفرع الأول: سلطة المستخدم المنفردة

يقصد بها تلك الصلاحية التي يتمتع بها رب العمل بمفرده في مباشرة الإجراءات التأديبية، دون الحاجة إلى تدخل هيئة جماعية، غير أن المشرع الجزائري حماية لحقوق العمال فرض جملة من الشروط الموضوعية والإجرائية التي يتعين احترامها¹.

أولا: مبدأ الشرعية كقيد على السلطة التأديبية المنفردة

يعد مبدأ الشرعية من المبادئ الجوهرية في القانون التأديبي، وقد تبناه المشرع الجزائري لضمان حماية العامل من التعسف، ويقتضي هذا المبدأ ضرورة أن تمارس السلطة التأديبية وفقا لما تقرره النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقيات الجماعية²، ويتجلى هذا المبدأ في جانبين:

◀ **الجانب الموضوعي:** يتعلق بتحديد طبيعة الأخطاء المهنية وتصنيفها، وهو ما نصت

عليه المواد 73 و78 و79 من القانون 11/90، حيث لا يعد العامل مخالفا لواجباته في

حال امتناعه عن تنفيذ أوامر غير مشروعة صادرة عن رب العمل.

¹-المادة 7 من القانون 11/90، مرجع سابق، ص563

²-المادة 20 من القانون 11/90، نفس المرجع، ص565

◀ الجانب الإجرائي: يفرض على المستخدم إتباع إجراءات معينة عند فرض العقوبة، مثل الاستدعاء، السماع، وتمكين العامل من الدفاع عن نفسه.

وقد حدد المشرع بموجب المادة 2 من القانون 29/91، المعدلة للمادة 73 من القانون 11/90، الأخطاء الجسيمة الموجبة للتسريح على سبيل الحصر، خلافا لما كان معمولا به سابقا حين كانت هذه السلطة متروكة لتقدير رب العمل في النظام الداخلي، كما أكدت المحكمة العليا هذا الاتجاه في قرارها المؤرخ في 1996/06/04، حين فسرت عبارة "على الخصوص" على أنها لا تفتح المجال لإضافة أخطاء أخرى إلا ضمن إطار قانوني صريح.

ثانيا: الشروط الإجرائية

على الرغم من أن النظام الداخلي يمنح رب العمل هامشا لتحديد المخالفات والعقوبات التأديبية، إلا أن المشرع ألزمه بجملة من الإجراءات تتمثل في ما يلي¹:

- ✓ الالتزام بالنصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية.
- ✓ عرض النظام الداخلي على لجان المشاركة أو ممثلي العمال.
- ✓ المصادقة عليه من قبل مفتشية العمل.
- ✓ إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة ونشره في أوساط العمال.

وتعتبر هذه الشروط ضمانا هامة للعامل، حيث لا يمكن فرض عقوبة بناء على نظام داخلي لم يستوف هذه الإجراءات، وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ

¹-المرسوم 302-73 المؤرخ في 23-03-1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

1998/02/10، حيث اعتبرت أن خطأ من الدرجة الثالثة لا يعد من الأخطاء الموجبة للتسريح التأديبي، ما دام لا يندرج ضمن التعداد الحصري المنصوص عليه في القانون¹.

وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى مسألة لجوء المستخدم إلى توقيع عقوبات مشددة في حالة الخطأ الجسيم، خلافا لما ورد في الأمر 03/06 أو في النصوص القانونية السابقة التي كانت تلزم المستخدم باعتماد العقوبات المشددة في حالات معينة، وقد يرى البعض أن المفروض كان على المشرع أن ينص صراحة في القانون رقم 11/90 على حالات معينة تُعتبر من المخالفات الجسيمة التي تتيح للمستخدم فصل العامل من منصبه، خاصةً إذا علمنا أن هذا الأخير نص في بعض الإجراءات التأديبية الواردة في القانون ذاته على ضرورة التقيد بها قبل فرض العقوبة، كما في حالة التوبيخ الكتابي أو الفصل².

الفرع الثاني: المجلس التأديبي

يشكل المجلس التأديبي هيئة جماعية تساهم في مباشرة السلطة التأديبية داخل المؤسسة، ويعتبر وسيلة لتفعيل مبدأ التشاركية وضمان حياد القرارات المتخذة في حق العمال، وقد نصت عليه بعض الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية، رغم أن القانون لم يلزم جميع المؤسسات بتأسيسه.

أولاً: تمكين العامل من الدفاع عن نفسه أمام المجلس التأديبي

من المبادئ الأساسية في القانون التأديبي تمكين العامل من الدفاع عن نفسه، وهو ما نصت عليه المادة 77 من القانون 11/90، حيث ألزمت المشرع بوضع إجراءات داخلية تضمن هذا الحق، ومن أبرز هذه الإجراءات:

¹ - بشير هادفي، مرجع سابق، ص 128.

² - رحوي فؤاد، المرجع السابق، ص 198.

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

1) سماع العامل: وهو إجراء جوهري، إلا أن المشرع الجزائري لم يُفصّل في كيفية استدعاء العامل ولا في الآجال الواجب احترامها. وقد ترك هذا الأمر للأنظمة الداخلية.

وبالمقابل نجد أن المشرع الفرنسي قد أولى هذا الجانب عناية دقيقة، فاشتراط إرسال استدعاء كتابي يحدد موضوع المحادثة، تاريخها وساعتها، وحق العامل في الاستعانة بمن يمثله، واعتبر أن عدم احترام أجل معقول بين تاريخ الاستدعاء وتاريخ السماع يعد خرقاً لحقوق الدفاع.

2) الاستعانة بزميل: أجاز المشرع الجزائري بموجب المادة 73 مكرر 2 للعامل المعني بالتسريح التأديبي أن يستعين بزميل له من نفس المؤسسة، غير أن هذا التقييد يطرح إشكالا من زاويتين:

- ✓ تقييد حرية الدفاع: إذ لا يمكن للعامل الاستعانة بمحامٍ أو خبير من خارج المؤسسة.
- ✓ خطر المضايقات: خاصة إذا اختار العامل زميلاً قد يتعرض لضغوط أو تهديدات بسبب مساعدته للعامل محل المساءلة.

ثانياً: شكل ومحتوى القرار التأديبي الصادر عن المجلس التأديبي

لم يلزم المشرع الجزائري أن يكون القرار الصادر عن المجلس كتابياً، إلا أن المادة 73 مكرر 4 تفهم ضمناً أن القرار يجب أن يكون مكتوباً، حتى يمكن العامل من ممارسة حقه في الطعن القضائي، ومن الضمانات الأساسية التي نص عليها القانون¹:

- ✓ وجوب تسبيب القرار: أي ذكر الأسباب والوقائع المبررة للعقوبة.

¹ Yakoub Zina, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en. Droit algérien, mémoire l'obtention du magistère, option droit des affaires, faculté de droit, université de tiziouzou, 2007, p140

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

✓ الحق في الاطلاع على الملف التأديبي: بما يسمح للعامل بفهم دوافع القرار والتحضير لدفاعه.

✓ تبليغ القرار للعامل: لم يوضح المشرع الجزائري إذا كان قرار التسريح في حد ذاته لا بد أن يكون كتابيا، واكتفى بالإلزام الكتابة فيما يخص التبليغ فقط، لكن بمفهوم المادة 73 مكرر 4 التي تلغي قرار التسريح الصادر دون إتباع الإجراءات القانونية، يفهم منها وجوب إصدار صاحب العمل لقرار التسريح كتابيا، ووجوب تبليغه للعامل كتابيا، حتى يتمكن من ممارسة حقه في اللجوء إلى القضاء¹.

قيد المشرع حق التسريح التأديبي للعامل بسبب ارتكابه خطأ جسيم بضمانة هامة تتمثل في ضرورة تسبيب أو تعليل القرار وذلك بذكر الأخطاء المنسوبة للعامل، أي أسباب اتخاذ القرار في حقه، ويكتسي ذلك أهمية كبرى لكونه يسمح بالتأكد من ملائمة العقوبة المتمثلة في التسريح للخطأ المرتكب، الشيء الذي يضمن له محاكمة عادلة، بحيث يطمئن العامل من أسباب إدانته ويتأكد من أوجه الاتهام تمت مواجهتها به، وتحقيق دفاعه بما يحاول دون انحراف أو تعسف المستخدم في ممارسة السلطة التأديبية².

ومن خلال دراستنا للضمانات المقررة للعالم قبل صدور القرار التأديبي نجد ما يلي³:

- للعامل الحق في الاطلاع على الملف التأديبي.
- للعامل الحق في الدفاع عن نفسه بالاستعانة بمدافع عنه قبل المحاكمة التأديبية.
- تسبيب الإدارة والمستخدم للقرار التأديبي للعامل على التوالي وذلك لدراسة القرار التأديبي دراسة متأنية تمحص فيها الوقائع بدقة.

¹-نادية حسان، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، الجزائر، العدد الأول، 2008، ص 65/64.

²-بشير هادفي، المرجع السابق، 131.

³-Nasri hafnaoui, l'assistance du travailler objet d'une procédure de licenciement, revue el djeich, dumois d'avril 1998, p95

- للعامل الحق في الاستعانة بمدافع له (زميل له).
- حدد المشرع بنص المادة 2 من القانون 29/91 والمعدل للمادة 73 من القانون 11/90 للعامل.

وقد أكدت المحكمة العليا في عدة قرارات ضرورة احترام هذه الضمانات، خاصة فيما يتعلق بوجود التناسب بين الخطأ المرتكب والعقوبة المقررة، وضمان الحق في المحاكمة العادلة، وعليه فإن السلطة التأديبية سواء مورست من طرف المستخدم المنفرد أو من خلال المجلس التأديبي، يجب أن تبقى مقيدة بجملة من الضمانات الدستورية والقانونية التي تكرس حقوق الدفاع وتحقق التوازن في علاقة العمل، فالمشرع الجزائري وإن كان قد أعطى لرب العمل هامشا لتسيير مؤسسته، إلا أنه لم يغفل ضرورة حماية العامل من التعسف والانحراف، وهو ما يتجلى من خلال الآليات الرقابية والإجرائية التي أحاط بها القرارات التأديبية¹.

المبحث الثاني: الضمانات القانونية للعامل

بما أن المشرع الجزائري قد أقر مجموعة من الضمانات لحماية العامل عبر كافة مراحل الإجراء التأديبي سألقة الذكر، وحتى بعد صدور قرار التأديب، وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى دراسة هذه الضمانات التي كرسها المشرع الجزائري.

المطلب الأول: التسوية الودية

تشمل الضمانات الإدارية المقررة للعامل، محاولة التسوية الودية الداخلية للنزاع على مستوى الهيئة المستخدمة وفق آليات معينة، وفي حالة فشل هذه الأخيرة، يلجأ العامل إلى مكاتب المصالحة، وعليه سوف نقوم بتفصيل هذه الضمانات لما لها من أهمية خاصة في حماية مصلحة وحقوق العامل وتجنب وصول النزاع إلى القضاء.

¹- ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط 3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 85.

الفرع الأول: التسوية الداخلية

يعدّ التظلم الداخلي خطوة أولية تتوخى من خلالها التشريعات العمالية تسوية النزاعات بين العامل ورب العمل ضمن حدود المؤسسة، دون اللجوء مباشرة إلى الجهات الإدارية أو القضائية، وقد كرس القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، هذه الآلية في المادة الرابعة منه، حيث منح العامل الحق في عرض شكواه على رئيسه المباشر، الذي يكون ملزماً بالرد خلال أجل ثمانية (08) أيام من تاريخ تسلم التظلم¹.

ويعتبر هذا الإجراء تعبيراً عن مبدأ الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة، إذ يمكن من خلاله حل كثير من الخلافات البسيطة التي قد تتجم عن تأويل خاطئ لنص تنظيمي، أو عن تقصير إداري ظرفي، وإذا لم يلق العامل رداً مقنعاً أو لم يجب رئيسه ضمن الأجل المحدد، يمكنه أن يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين وغالباً ما تكون مصلحة الموارد البشرية أو لجنة داخلية مختصة، أو مباشرة إلى رب العمل حسب هيكل المؤسسة، وما يميز هذا المسار هو أنه يفتح قنوات للحوار الداخلي قبل اللجوء إلى مسالك التصفية الخارجية، كما يعزز من ثقافة المسؤولية ويمنح أصحاب القرار فرصة لتدارك الخلل أو الظلم المحتمل قبل أن يتحول النزاع إلى ملف رسمي خارج المؤسسة².

وبالرغم من الأهمية البيداغوجية والإدارية للتظلم الداخلي، إلا أن قيمته القانونية تبقى محدودة من حيث الأثر الإلزامي، حيث لا يعتبر في القانون الجزائري من الشروط الجوهرية لقبول النزاع أمام مفتشية العمل أو القضاء، فإن العامل الذي يتجاوز مرحلة التظلم ويتوجه مباشرة إلى الهيئات المختصة لا يرفض طلبه لعدم استفادته لهذه الوسيلة الداخلية، لأن المشرع لم يجعل منها إجراء شكلياً أو وجوبياً، كما هو الحال في بعض التشريعات المقارنة،

¹ - فطة نبالي معاشو، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007-2008، ص 496.

² - ملف رقم 34407 قرار مؤرخ في 12-05-1996، نشرة القضاة العدد 54، الجزائر 1999، ص 9.

وتفسّر هذه الوضعية برغبة المشرّع في تسهيل النفاذ إلى العدالة العمالية، وتفادي تعطيل مصالح العامل بسبب تعقيدات إجرائية قد تستغل من طرف رب العمل للمماطلة أو التأثير في موقف العامل. وبالتالي، فإن عدم تقديم التظلم لا يحرم العامل من حقه في حماية مصالحه أمام السلطات المختصة.

ومع ذلك يمكن أن يكون للتظلم قيمة في إثبات حسن نية العامل أمام القاضي أو مفتش العمل، خاصة إذا تم توثيقه كتابة وأرفق بمحاضر أو رسائل رسمية، كما يمكن أن يستخدم التظلم كأساس لتحديد تاريخ بداية النزاع، مما له أثر على احتساب الآجال القانونية للتقادم أو لتقديم الشكاوى، إضافة إلى ذلك أن القرارات الناتجة عن التظلم لا تحوز قوة الإلزام، بل تعتبر توصيات أو مواقف إدارية لا تغني عن الطعن القضائي في حال رفض المؤسسة التسوية أو تقديم حل غير مرض للعامل، وهذا ما يقلل من فعاليتها في بعض الحالات ويجعلها ذات طابع استشاري لا أكثر، إلا إذا تم النص على خلاف ذلك في النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية المعمول بها داخل المؤسسة.

الفرع الثاني: التسوية الخارجية

بعد استنفاد إجراءات التسوية الداخلية للنزاع وفشل هذه الأخيرة في تحقيق أهدافها، يصبح الخلاف نزاعا بالمعنى القانوني¹، وهذا طبقا للمادة الثانية من قانون 04/90 السابق الذكر والتي تنص أنه: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلال في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة.

¹- سليمان احمية، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 365.

ففيه هذه الحالة يمكن للعامل إخطار مفتش العامل عملاً بأحكام المادة 05 من القانون 104/90¹ وبعبارة أخرى فإنه بعد استنفاد إجراءات الوقاية من النزاعات أو التصفية الداخلية، يدخل العامل في مرحلة المصالحة التي يتكفل بها مكتب المصالحة.

أولاً: تعريف المصالحة

تعرف المصالحة في منازعات العمل الفردية كإجراء إلزامي تتولاه مكاتب المصالحة بهدف التوفيق بين العامل وصاحب العمل للتوصل إلى حل ودي قبل اللجوء إلى القضاء. ويُعدّ هذا الإجراء شكلياً ضرورياً لقبول الدعوى القضائية، ما يربطه بمفهوم النظام العام، ويجوز للقاضي إثارته تلقائياً².

وقد نصّت المادة 19 من القانون 04/90 على إلزامية هذا الإجراء قبل رفع أي دعوى، مع استثناء حالتين فقط حيث تكون المصالحة اختيارية: إذا كان المدعى عليه خارج الوطن، أو في حال الإفلاس والتسوية القضائية، كما استثنى المشرع النزاعات في قطاع الوظيفة العمومية، نظراً لخصوصية هذا المجال وخضوعه للقضاء الإداري³.

وتهدف المصالحة إلى التقليل والوقاية من المنازعات العمالية والمحافظة على العلاقة الودية التي تربط العامل بصاحب العمل حتى لا تتفاقم إدارة العمل أو المستخدم بمقاضاة العامل لها، لذلك يتعين على هذا الأخير اللجوء أولاً لمكتب المصالحة بحثاً عن حل ودي للنزاع.

¹ المادة 5 من قانون 04/90 السابق الذكر، "بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات المعمول بها التي يحددها القانون".

² عمار بوضياف، المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل، مجلة العلوم القانونية، عدد خاص، الجزائر، 2006، ص 82.

³ -مصطفى قويدر، مرجع سابق، ص 38.

لم يعترف المشرع بموجب القواعد الواردة في القانون 04/90 لمكتب المصالحة بأي سلطة اتجاه الأطراف المتنازعة وهذا أمر طبيعي على اعتبار أن مكتب المصالحة لا يرقى إلا أن يكون مجرد وسيط يسعى إلى تقريب وجهة نظر أطراف النزاع، لكن رغم ذلك فإن وفق في هذه المهمة وقرب وجهة نظر أطراف النزاع وثبت الاتفاق في محضر رسمي فإن ذلك كفيل بعدم الجدوى من عرض هذا النزاع على القضاء، وبالتالي فهدفه الأساسي التقليل من حدة منازعات العمل الفردية من خلال محاولة إلغاء وسحب أو تغيير موقف صاحب العمل حول قرار التسريح التأديبي المتخذ في حق العامل¹.

يظهر دور مكاتب المصالحة في تحقيق امن العامل واستقراره الوظيفي من خلال عدة محاور:

أ- من حيث تشكيلة مكتب المصالحة: ما يعد ضمانا للعامل في هذه النقطة هو التشكيل الخاص لمكتب المصالحة إذ طبقا للقانون 04/90 السابق الذكر فإن مكاتب المصالحة عبارة عن لجان متساوية الأعضاء تتشكل من ممثلين اثنين عن العمال وممثلين اثنين عن صاحب العمل، ويرأس المكتب بالتداول لمدة سنة أشهر عضو من العمال، ثم عضو من أصحاب العمل².

ب- من حيث طبيعة القرارات الصادرة عنها: إن جلسات المصالحة تنجر عنها احتمالان: < إما نجاح المصالحة بين الطرفين: ويترتب عن ذلك تحرير محضر بالنقاط المتفق عليها، ما لم تتضمن شروط تنافى والنصوص القانونية أو التنظيمية السارية المفعول، وهي ضمانات أخرى تضاف إلى العامل إلى جانب إضفاء الطابع الرسمي على المحضر، بالنص على

¹-عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 85.

²-مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 39.

عدم جواز الطعن فيه إلا بالتزوير، واعتبار ما ورد في حجة إثبات¹، أما فيما يتعلق بتنفيذ اتفاقات الصلح، فإن الحل الناتج عن مكتب المصالحة باعتباره هيئة وساطة، وليس هيئة قضائية، فإنه يتوقف على اتفاق الطرفين بالتزام به وتنفيذه، أو عدم الالتزام به.

لكن من أجل توفير حماية و ضمانات أكبر للعامل، وسعياً لتنفيذ اتفاقات الصلح²، قرر المشرع جملة من التدابير التي تكفل تنفيذ محضر المصالحة وذلك بالنص على أن تنفيذه يكون اختيارياً طبقاً للمهلة المحددة بموجبه، فإن لم يتضمن المحضر ذلك، فيجب أن ينفذ خلال 30 يوماً من تاريخ الاتفاق³.

فإذا لم ينفذ رب العمل الاتفاق الوارد بمحضر المصالحة خلال الآجال المشار إليها أعلاه، جاز للعامل أن يرفع دعواه أمام المحكمة الاجتماعية، ويعد استدعاء رب العمل نظامياً يأمر القاضي وفي أول جلسة بالتنفيذ المعجل بحكم القانون لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون طبقاً للتشريع المعمول به، وذلك بالرغم من ممارسة رب العمل لأي طريق من طرق الطعن على أن لا يبدأ سريان هذه الغرامة إلا بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ والتي لا تتجاوز 15 يوماً، كما منح للعامل حق

¹ - المادة 06 من القانون رقم 90_04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المؤرخ في 06 نوفمبر 1990، الصادر في الج.الر.لج.العدد 06، الصادرة في 11 نوفمبر 1990، ص 241، التي تنص على أنه: "يتم اختيار الأعضاء عن طريق الاقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، كما يتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية، بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليمياً، طبقاً لنتائج الانتخابات وحسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو وعضو مستخلف وهذا لمدة 3 سنوات".

² - المادة 33 من القانون 90-04، نفس المرجع، ص 243

³ - المادة 32 من القانون 90-04، نفس المرجع، ص 243

في التنفيذ الفوري¹، ويظهر أيضا اعتناء المشرع بمحضر المصالحة من خلال التشدد في تنظيمه.

◀ **إما فشل المصالحة:** وذلك بعجز أعضاء مكتب المصالحة عن التوفيق بين الطرفين وتغنت صاحب العمل في التمسك بقرار التسريح التأديبي للعامل وهو ما يحتم على مكتب المصالحة تحرير محضر عدم المصالحة طبقا لنص المادة 31 من القانون 04/90 السابق الذكر وهو ما يفتح المجال أمام العامل لممارسة حقه في اللجوء إلى القضاء الذي يعد ضمانا أخرى تضاف إليه.

ثانيا: تنفيذ اتفاق الصلح في التشريع الجزائري

يعد اتفاق الصلح من الوسائل البديلة الهامة لحل النزاعات، ويعكس التوجه الحديث نحو تسوية الخلافات بشكل ودي بعيدا عن تعقيدات وطول إجراءات التقاضي، وقد نظم المشرع الجزائري الصلح كآلية قانونية ملزمة لأطرافها، بمجرد توافر شروطه الشكلية والموضوعية، حيث نصت **المادة 459 من القانون المدني** على أن "الصلح عقد يحسم به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقعان قيامه، ويتراضيان على إنهائه بتنازلات متبادلة"²، ويعتبر هذا الاتفاق متى تم تدوينه في شكل رسمي أو قضائي، سندا تنفيذيا يمكن تنفيذه جبريا عن طريق الجهات المختصة شأنه شأن الأحكام القضائية، ويخضع تنفيذه لأحكام **القانون رقم 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية**

¹ نصت المادة 508 من قانون 08-09، المعدل و المتمم بالقانون رقم 22_13، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية مؤرخ في 25 فيفري 2008، الج.ر.ال.ج، العدد 21 لسنة 2008 على ما يلي: "يجوز تقديم طلب تنفيذ الفري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين الآتيتين:

- حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف.
- حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلو العمال طرفا، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل".

² المادة 459 من الأمر رقم 75-58، مرجع سابق، ص 1017

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

والإدارية، الذي ميّز بين الصلح الذي يتم أمام القضاء، ويكتسب قوة الشيء المقضي به، والصلح الإتفاقي الذي قد يدون أمام موثق أو محضر قضائي ويعد سندا رسميا قابلا للتنفيذ.

ويترتب على هذا التنفيذ التزام الطرفين بما جاء فيه من التزامات مالية أو عينية، وتمنح للطرف المتضرر إمكانية اللجوء إلى القضاء المختص أو المحضر القضائي لتسخير القوة العمومية في حالة الامتناع عن التنفيذ، شرط توفر السند التنفيذي، وسلوك الإجراءات القانونية المعمول بها في مجال التنفيذ الجبري¹.

ثالثا: الغرامة التهديدية كوسيلة لإجبار العامل على التنفيذ

تعتبر الغرامة التهديدية من الوسائل القانونية الهامة التي أقرها القضاء لحمل الأطراف الملتزمة على تنفيذ التزاماتها، وقد تبناها المشرع الجزائري ضمن أحكام القانون المدني، لا سيما في المادة 179 مكرر، التي تجيز للمحكمة توقيع غرامة تهديدية على الطرف الممتنع عن التنفيذ، وفي إطار علاقات العمل تكتسي هذه الغرامة أهمية خاصة باعتبارها أداة قانونية فعالة لحماية حقوق العمال، لا سيما في مواجهة تعنت رب العمل أو تلكؤه في تنفيذ التزاماته الناشئة عن عقد العمل أو عن حكم قضائي بات.

ففي حالات عديدة يصدر القضاء أحكاما نهائية تلزم المستخدم بإعادة إدماج العامل في منصبه، أو تمكينه من مستحقاته، أو تنفيذ التزام معين ناتج عن علاقة العمل، إلا أن رب العمل قد يمتنع عن التنفيذ أو يماطل فيه دون مبرر مشروع. وهنا تتدخل الغرامة التهديدية كوسيلة ردعية تحمل طابعا تعويظيا في مرحلة تصفيتها، إذ تحكم بها المحكمة بصفة مؤقتة وتربطها بمدة التأخير أو بعدد الأيام التي يستمر فيها المستخدم في رفض التنفيذ، سواء كان

¹ عبد الحميد أحمد مرسي، التنفيذ الجبري في القانون الجزائري، د.ط، دار هومة، الجزائر، 2016، ص 120.

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

الالتزام إيجابيا مثل إرجاع العامل إلى منصبه أو تمكينه من ملفه المهني، أو سلبيا مثل الامتناع عن التشهير به أو عن تنفيذ قرار فصل غير قانوني.

وتمنح المحكمة سلطة تقديرية في تحديد مقدار الغرامة وفقا لطبيعة الالتزام ومدى جسامته الإخلال به، كما يمكن تعديلها لاحقا عند زوال أسبابها أو بناء على طلب مبرر من أحد الأطراف، وتكمن أهمية هذه الآلية في أنها تغني العامل عن عبء إثبات الضرر، إذ يكفي أن يثبت امتناع رب العمل عن تنفيذ الالتزام، مما يجعل الغرامة التهديدية ضمانا واقعية وفعالة لحماية مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات المهنية والقضائية، ومن ثم تعزيز حقوق العمال وصون كرامتهم في بيئة العمل¹.

المطلب الثاني: التسوية القضائية

لا يلجأ إلى التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية إلا عند فشل الوسائل الودية من محاولة تسوية النزاع داخل الهيئة المستخدمة، وتسويته عن طريق المصالحة وهو الإجراء التي تقضي به أغلب التشريعات المقارنة وكذا التشريع الجزائري، ولقد نص المشرع الجزائري على التسوية القضائية لمنازعة العمل الفردية في الفصل الثالث من الباب الخامس من القانون 204/90²، وذلك بالمواد 36 إلى 39، أين فتح المجال للعامل قصد التظلم أو الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده أمام الجهات القضائية المختصة وهي القضاة الاجتماعي، حتى يمكن للعامل أن يجبر الضرر من جراء التسريح غير القانوني أو التعسفي³.

أكدت المحكمة العليا على حق العامل في اللجوء إلى القضاء في قضية السيد (ع، ج) ضد وحدة أيكثاك حيث لجأ المعني إلى القضاء للطالبة بحقوقه في مواجهة الشركة ورفضت

¹ رحوي فؤاد، المرجع السابق، ص 224.

² قانون 04-90، مرجع سابق.

³ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 43.

دعواه ابتداء واستئنافاً، فوجد العامل نفسه دون حماية فرفع دعواه إلى المحكمة العليا¹، ويتسم القضاء الاجتماعي بجملة من الخصائص التي تميزه عن بقية الفروع الأخرى، وذلك بالنظر إلى خصوصية المنازعة الاجتماعية من جهة، وإضافة حماية أكثر للعامل المسرح تأديبياً من جهة أخرى وعليه نحاول إبراز خصائص القضاء الاجتماعي التي من شأنها إضفاء حماية أكبر للعامل.

الفرع الأول: المميزات الخاصة للمحكمة الاجتماعية في حماية العامل

1- اتساع مجال اختصاص المحكمة الاجتماعية

أ- من حيث الاختصاص النوعي: فيما يتعلق باختصاص القسم الاجتماعي للمحكمة أو المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية فقد اعتبرت تشريعات العمل المقارنة بما فيها التشريع الجزائري، قضاء العمل قضاء استثنائياً²، يختص لوحده بالنظر في المنازعات الفردية التي تقوم بين العامل والمستخدم، وكذا القضايا المرتبطة بتفسير الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

ومن هنا اعتمد المشرع الجزائري في تحديد اختصاص الغرفة الاجتماعية بالمحكمة الابتدائية، على التصنيف الموضوعي للقضايا المطروحة عليه، حسن ما فعله المشرع في تحديد المواضيع للمحكمة الاجتماعية، حيث يعد هذا التحديد إدارة لكل متقاضي عند توجيه دعواه، وبالتالي التسهيل على العامل معرفة الجهة القضائية المختصة عكس ما كان سابقاً، إذ

¹ قررت المحكمة العليا ما يلي: "... إن الحق في الشكوى والاحتكام إلى القضاء هو حق من الحقوق العامة التي تقرر لكافة العمال، ما لم يقترن استعمال هذا الحق بقصد الأضرار، والكيد بحقوق الغير ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد منعدم الأساس القانوني ومخالفاً لأحكام المادة الأولى من الأمر المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالعدالة في العمل..." ملف رقم 28-15-31 قرار مؤرخ في 18-06-1984 عن المجلس الأعلى، المجلة القضائية، العدد الرابع، الجزائر 1989، ص 194.

² معاشو عمار، اختصاص المحكمة الاجتماعية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية (قانون رقم 08-09)، الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، جامعة جيجل، 2010، ص 06.

كان يصعب معرفة الجهة القضائية المختصة، مما يجعل كل من يريد رفع دعوى قضائية العودة إلى الأحكام أو النصوص القانونية الخاصة بكل موضوع من المواضيع المذكورة أعلاه، ومع ذلك يصعب عليه معرفة الجهة المختصة نتيجة وجود فراغات قانونية بهذه النصوص الخاصة.

ب- من حيث الاختصاص الإقليمي: يتحدد الاختصاص المحلي بصفة تعدادية وفقا لما نصت عليه ال-مادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹، ويلاحظ أن التعديلات التي أدخلت في مجال الاختصاص الإقليمي لفائدة العامل لأن المشرع منح له عدة اختيارات عند رفع الدعوى، وهذا شيء معقول، إذ يعد التعديل في صالح العامل والطرف الضعيف، فالمشرع أراد تخفيف العبء عليه، ثم أن الطرف الممتاز ماليا هو الذي ينتقل وليس العكس.

ج- من حيث الاختصاص الاستعجالي: أصبح قاضي الاستعجال مقسم على مختلف أنواع القضايا، التجارية والمدنية والعقارية والاجتماعية وشؤون الأسرة بعدما كان هذا الاختصاص حكرا على رئيس المحكمة، هذا التعديل مهم جدا لان قاضي الموضوع أكثر دراية بأصل النزاع، وعليه عندما يطرح عليه أمر استعجالي فانه الأقرب للموافقة على الطلب أو الرفض².

الفرع الثاني: من حيث تشكيلة المحكمة الفاصلة في المادة الاجتماعية

بعدما كان المشرع يعتمد نظام المساعدين القضائيين بموجب المادة الأولى من الأمر 61/73 ثم بعده بالمادة الثانية من الأمر 32/75، نجد غير أنه قصر ذلك على مساعدين ممثلين عن العمال، يجلسان إلى جانب القاضي الفاصل في المسائل الاجتماعية، ولهما صوت استشاري، ولعلنا نجد تفسير ذلك في ذل الحقبة الزمنية التي صدر في ظلها الأمران ولاتي

¹- حيث تنص المادة 501 من قانون الاج.الم.الإ.مرجع سابق، على ما يلي: يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي يتم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه غير أنه في حالة انهاء أو تعليق علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعى".

²-عمار معاشو، المرجع السابق، ص 07.

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

طبعتها انتهاج الدولة وتبنيها للنظام الاشتراكي، أين كان يجتمع في العامل صفتي المنتج والمسير، طبقا لنص المادة 7 من أمر 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

ونتيجة للتطورات التي عرفها البلاد، فقد ارتأى المشرع تغيير تشكيل المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، بنصه في المادة الثامنة من القانون 04/90 على: "تتعد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قض يعاونه مساعدان من العمال، ومساعدان من المستخدمين.

ويجوز للمحكمة أن تتعدق قانونا بحضور مساعد من العمال، ومساعد من المستخدمين على الأقل وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة لقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة"، وهي تشكيلة من النظام العام، إذ لا يجوز بأي حالة من الأحوال مخالفة ما هو مقرر قانونا بل، وأكثر من ذلك، فلا تكفي الإشارة إلى أسماء المحلفين الحاضرين فحسب، بل يستلزم ذكر الهيئة التي يمثلونها، وهذا التي ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها الصادرة بتاريخ 10/03/1998.

كما نصت المادة 8 من قانون 04/90 في فقرتها الأخيرة: "...للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجع صوت رئيس المحكمة"، وذلك بعدما كان صوت ممثلي العمال، والمستخدمين مجرد صوت استشاري، وهي ضمانة أخرى للعامل، وميزة من مميزات القضاء الاجتماعي¹.

¹ - عبد الرؤوف كوشيح، المرجع السابق، ص 53.

وكضمانة أخرى للعامل كرسّ المشرع الجزائري الطابع الاستعجالي لقضاء المحكمة الاجتماعية، والغرض منه سرعة الحسم في المراكز القانونية، مما يؤدي لاستقرار أوضاع العامل ويتجلى ذلك في:

1- الفصل في القضية أقرب آجال: إذ نصت المادة 38 من القانون 04/90 "تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوة وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية".

2- تقصير المواعيد إلى النصف في حالة الطعن بالنقض: وذلك كما تعلق الأمر بمنازعات العمل الفردية، طبقا لنص المادة 201 قانون الإجراءات المدنية، التي جاء فيها: "تقصر المواعيد المنصوص عنها في هذا القسم إلى النصف في مواد النفقات والأحوال الشخصية والجنسية وفي منازعات العمل الفردية، وفي حوادث العمل، وفي القضايا المستعجلة".

3- اشتغال بعض الأحكام على النفاذ المعجل بقوة القانون: وهي تلك المنصوص عليها بالمادة 22 من قانون 04/90، لاسيما تلك المتعلقة بدفع رواتب والتعويضات المتعلقة بستة أشهر الأخيرة وكذا تلك المتعلقة بتطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة مع إمكانية الأمر بالنفاذ المعجل القضائي، وبدون كفالة فيما بعد ستة أشهر، وهي مسألة جوازية يترك تقديرها للقاضي تبعا لظروف الحال وظروف العامل، والهيئة المستخدمة على حد سواء¹.

وبالنظر لخطورة الجزاء التأديبي على المسيرة المهنية للعامل، فقد أحاطه المشرع بضمانه أخرى تتجلى في وصف الحكم الناطق بإلغاء العقوبات التأديبية، بنصه في المادة 21

¹- عبد الرؤوف كوشيك، المرجع السابق، ص 54.

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

من قانون 04/90: "باستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعة أساسا بـ:

-إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية"، وهو ما يستتفى منه أو رقابة القاضي على القرارات التأديبية، تمتد لتشمل مدى مراعاة المستخدم للإجراءات التأديبية القانونية والاتفاقية، وذلك فضلا على رقابته الموضوعية للقرارات التأديبية، وذلك بالتعرض للظروف المحيطة بالحادث سيرته المهنية وماضيه التأديبية، وعلاقته بزملائه والمحيط، طبقا لنص المادة 01/73 من القانون 11/90.

ومن ثمة فللقاضي سلطة إلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن المستخدم خرقا للإجراءات القانونية أو الاتفاقية، وهي في حد ذاتها ضمانات أخرى تضاف للعامل، فضلا عن الوصف القانوني للحكم، الذي ارتأى المشرع أن يصدره ابتدائيا نهائيا خروجاً عن القواعد العامة في التقاضي على درجتين بغية الإسراع في البت في القضايا، وتلافي بقاء الملفات تراوحاً نفسها بين مختلف الهيئات القضائية، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في العديد من قراراتها، منها قرارها الصادر في 1990/01/24¹، كما يلاحظ أن المشرع الجزائري في سبيل توفير حماية أكبر للعامل في مواجهة تعسف المستخدم قد خصه بضمانات عديدة، إلا أنها من النقائص التي سبق لنا الإشارة إليها، وذلك بالرغم من التعديلات الأخيرة التي عرفتها قوانين العمل في الفترة الأخيرة، وهو ما نتمنى تداركه عبر تعديلات لاحقة.

¹قرار الغرفة الاجتماعية، المؤرخ في 1990/01/24، ملف رقم 116049، مجلة قضائية، الجزء الثاني، سنة 1997، ص

تعد الأخطاء والعقوبات التأديبية، إلى جانب الضمانات القانونية للعامل، من الركائز الأساسية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في التشريع الجزائري. تسعى هذه المنظومة القانونية إلى تحقيق التوازن بين حقوق العامل وواجباته، وضمان عدم تعسف صاحب العمل في استخدام سلطته التأديبية.

لقد تبين أن المشرع الجزائري قد حدد بوضوح الأخطاء التأديبية التي قد يرتكبها العامل، وبين العقوبات المناسبة لها، مع مراعاة مبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة. كما أقر ضمانات قانونية تحمي حقوق العامل، وتحد من تعسف صاحب العمل، من خلال إجراءات موضوعية وإجرائية تكفل للعامل حق الدفاع، وتتيح له الطعن في القرارات التأديبية.

ومع ذلك، أظهرت الدراسة وجود بعض القصور في التطبيق الفعلي لهذه الضمانات، خاصة فيما يتعلق بوضوح الإجراءات التأديبية، وتحديد المسؤوليات، وضمانات الرقابة القضائية. لذلك، يوصي بضرورة تعزيز هذه الضمانات، من خلال تبسيط الإجراءات، وتوضيح المسؤوليات، وتوسيع نطاق الرقابة القضائية، لضمان حماية فعالة لحقوق العامل، وتحقيق العدالة في تطبيق العقوبات التأديبية.

لهذا يعتبر تعزيز الضمانات القانونية للعامل في مواجهة العقوبات التأديبية خطوة هامة نحو بناء علاقة عمالية قائمة على العدالة والمساواة، مما يساهم في تحسين بيئة العمل، وتعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

خاتمة

يتّضح من خلال دراستنا للموضوع أنّ الالتزام بأداء العمل عنصرا جوهريا في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وقد اهتمت به أغلب التشريعات حيث اختلفت معالجته بين المنظور التقليدي القائم على الطاعة والامتثال، والمنظور الحديث الذي يبرز الكفاءة والإتقان، كما أن النظام التأديبي رغم ضرورته في حفظ الانضباط داخل بيئة العمل، ينبغي أن يمارس ضمن ضوابط قانونية تضمن حماية العامل من أي تعسف محتمل، وتكرّس مبدأ التناسب بين الخطأ والعقوبة، بما يحقق التوازن بين السلطة الإدارية وحقوق الأجراء.

ورغم التقدّم التشريعي الملحوظ ما زالت المنظومة القانونية للعمل في الجزائر تواجه عددا من التحديات البنيوية والوظيفية، أبرزها مواءمة التشريع الوطني لمعايير العمل الدولية، وهو ما يعدّ شرطا أساسيا ليس فقط لاحترام الالتزامات الدولية للجزائر، بل أيضا لتحسين بيئة الاستثمار ورفع مستوى الثقة في السوق المحلية، باعتبار أن أمن العلاقة التشغيلية عامل أساسي في جذب المستثمرين وضمان استقرار المناخ الاقتصادي والاجتماعي، بالإضافة إلى العمل عن بعد وما يطرحه من إشكالات تقنية وقانونية.

وعليه يمكن توضيح النتائج المتوصل في النقاط الآتية:

- 1) تسعى النظرة الحديثة إلى إعادة التوازن من خلال اعتبار الالتزام بأداء العمل مسؤولية مزدوجة قانونية ومهنية تراعي الجودة والتحفيز والإبداع.
- 2) يمثل العمل عن بعد أحد أبرز مظاهر التحول الرقمي في الجزائر والعالم.
- 3) يعاني النظام القانوني الجزائري للعمل في بعض الحالات من غموض وقصور في تحديد الأخطاء المهنية مما يفتح المجال لاجتهاد القضاة.
- 4) تمثل الضمانات التأديبية ركيزة أساسية لحماية حقوق العامل إلا أنها غير مفعلة على أرض الواقع ما يفتح المجال لانتشار الممارسات التعسفية.

خاتمة

5) يمثل ضعف البنية التحتية للبيئة الرقمية في الجزائر تحديا كبيرا في مجال العمل عن بعد.

وبناء على هذه النتائج يمكننا تقديم جملة من التوصيات كالتالي:

- 1) ضرورة تدخل المشرع الجزائري لتعديل قانون العمل وإعادة ضبط أحكامه بما يتماشى مع التطور العالمي، وبالتحديد تنظيم مجال العمل عن بعد.
- 2) إعادة صياغة النصوص التأديبية بما يضمن الوضوح والدقة في تحديد الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة، وتفعيل الرقابة للحد من الاستغلال التعسفي لسلطة أصحاب العمل.
- 3) تفعيل دور القضاء في مراقبة مدى احترام الضمانات القانونية عند توقيع العقوبات بما يكفل الردع والعدالة معا.
- 4) الاستفادة من الاجتهادات القضائية والتجارب الدولية لتطوير مجال العمل في الجزائر خاصة الأنظمة التي تبنت آليات بديلة لتسوية النزاعات التأديبية، كالتسوية الودية أو الوساطة.
- 5) ضرورة الاستثمار في البنية التحتية الرقمية للتغلب على التحديات التي تواجه العمال في أداء التزاماتهم.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً_ المراجع باللغة العربية.

أ. النصوص القانونية

1_الاتفاقيات:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973.

2_الأوامر:

- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 13/05/2007، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، المؤرخة في 30/09/1975.
- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 13/05/2007، الصادر في الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 31، الصادرة بتاريخ 13/05/2007.

3_القوانين:

- القانون رقم 11/90، المعدل و المتمم بالقانون رقم 16/22، المتعلق بعلاقات العمل، الصادر في الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 17، الصادرة في 21 أبريل 1990.
- القانون رقم 14/90، المعدل و المتمم بالقانون رقم 22-06، المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادرة في 06 جوان 1990.

قائمة المصادر والمراجع

- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 6، الصادرة في 06 فيفري 1990.
- قانون رقم 09_08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، الصادر في الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 21، صادرة بتاريخ 23 أبريل 2008، المعدل و المتمم بالقانون رقم 13_22، المؤرخ في 12 يوليو 2022، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 48، الصادرة في 17 يوليو 2022، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

4_ المراسيم التنفيذية:

- المرسوم 302-73 المؤرخ في 23-03-1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- المرسوم التنفيذي رقم 308/07 المؤرخ في 29/09/2007، المحدد لكيفيات تنظيم عقود العمل المحددة المدة ينظم توظيف الأعوان المتعاقدين ويحدد حقوقهم وواجباتهم، بالإضافة إلى عناصر رواتبهم ونظامهم التأديبي، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30/09/2007.
- المرسوم الرئاسي رقم 137/21 المؤرخ في 07/04/2021 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 14/04/2021.
- المرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 30/1/2020 والمتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30/12/2020.

قائمة المصادر والمراجع

(5) الأحكام القضائية:

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 108490 بتاريخ 1993/03/27.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 169078 بتاريخ 1998/07/13.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 199320 بتاريخ 2001/01/15.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 238169 بتاريخ 2002/09/24.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 280693 بتاريخ 2004/12/29.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 295470 بتاريخ 2005/12/21.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 300841 بتاريخ 2006/01/25.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 329115 بتاريخ 2007/10/03.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 362855 بتاريخ 2009/04/29.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 383051 بتاريخ 2011/09/28.

(1) الكتب:

- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، د ط، الجزائر، 1986.
- أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل، د.ط، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013.
- أحمد سعيد الزقرد، قانون العمل، شرح للقانون الجديد 2003/12، ط 1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
- أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 2، علاقة العمل الفردية، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.

قائمة المصادر والمراجع

- أحمد عبد الكريم أبو شنت، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 2، علاقات العمل الفردية، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن - القانون الاتفاقي، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- بخدة مهدي، القانون الجنائي للعمل، د.ط، دار الأمل، الجزائر، 2014.
- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، ط 1، دار الريحانة للكتاب - جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط 2، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2005.
- بن عزوز صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، د.ط، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2011.
- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، دراسة مقارنة، د.م.ج، د ط، الجزائر، 1968.
- سعيد طريب، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، د.م.ج، ط 1، 2000، الجزائر، د.س.ن.
- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التميز والنقص، ط 4، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014.

قائمة المصادر والمراجع

- عبد الحميد أحمد مرسي، التنفيذ الجبري في القانون الجزائري، د.ط، دار هومة، الجزائر، 2016.
- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج 2، ط 2، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998.
- عبد الستار فوزية، نشره خاصة للخطأ العمدي (دراسة مقارنة)، د.ط، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977.
- عبد الكريم بن الطيب، شرح قانون العمل الجزائري، ط 2، دار هومة، الجزائر، 2020.
- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 2، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996.
- فهامي عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، ط 1، دار عالم الكتب، 2011.
- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، ط 3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007.
- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، ط 2، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- محمد الفاتح حمدي، تكنولوجيا الاتصال والإعلام الحديثة، الاستخدام والتأثير، ط 1، دار كنوز الحكمة، الجزائر، 2011.
- محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011.
- محمد حسني محمود، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، ط 2، مصر، 2007.

قائمة المصادر والمراجع

- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ط 1، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2010.
- مليكة بطينة، قانون العمل والضمان الاجتماعي، ط 1، مطبعة منصور - الوادي، الجزائر، 2022.
- ممدوح محمد خيرى هاشم، العمل عن بعد في القانون المدني، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ط 1، 2004.
- هيثم حامد المصاورة، الملتقى في شرح قانون العمل - دراسة مقارنة بالقانون المدني، ط 1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط 3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

أ. أطروحات الدكتوراه:

- رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، السنة الجامعية: 2014/2013.
- فطة نبالي معاشو، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007-2008.
- بلهور فاطمة الزهراء، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق سعيد حمدين جامعة يوسف بن خدة الجزائر 1، 2016/2017.
- سليم جديد، سلطة تأديب الموظف في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير منشورة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2001.

قائمة المصادر والمراجع

- عمار بوضياف، عنصر التبعية في علاقة العمل، رسالة ماجستير في القانون المؤسسات، الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1988.
- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، الخطأ الجسيم على العمل وأثاره الواردة في قانون العمل، كلية الحقوق جامعة المنصورة، القاهرة، 1979.
- بوزيداوي الخثير، الخطأ الجسيم وأثاره على علاقة العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006.
- تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء العمل والوظيف العمومي، مذكرة لنيل إجازة مدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008.
- عزيزة بن ذهيبية، التسريح التأديبي في قانون العمل الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون خاص أساسي، جامعة مستغانم، 2014-2015.

ب _المقالات العلمية:

- بارودة خالد، عجالي بخالد، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل والتشغيل، م ج 5، العدد 4، 2020.
- بارودة خالد، عجالي خالد، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل و التشغيل، م ج 5، العدد 4، 2020.
- بشار عدنان مصطفى ملكاوي، الامتداد القانوني للتبعية القانونية في عقد العمل في نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني، المجلة الجزائرية للقانون المقارن، م ج 3، العدد 2، 2022.
- بوسيحة جيلالي، العمل عن بعد بين حتمية الوضع الراهن وضرورة حماية مناصب العمل (جائحة كورونا، فيروس كوفيد 19 نموذجا)، مجلة قانون العمل والتشغيل، م ج 6، العدد 1، 2021.

قائمة المصادر والمراجع

- حنان قاسم كاظم، علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد، مجلة الجامعة العراقية، م ج 3، العدد 54، 2023.
- رضوان ربيعة، العمل عن بعد كمدخل لمواجهة فيروس كورونا المستجد في ضوء اقتصاد المعرفة، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، 2020.
- ريم بلحسن، أحمد بولباري، الحق في خصوصية المعطيات الشخصية في التشريع الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية - جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 5، العدد 3، 2020.
- سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل المفهوم والخصوصية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، م ج 7، العدد 1، 2021.
- صالح الرشيد، استشراف إمكانيات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة سعود- العلوم الإدارية، م ج 18، العدد 1، دار المنظومة، 2005.
- عطار عبد الحفيظ، أبعاد وإستراتيجية العمل المنزلي، مجلة الدراسات والأبحاث، جامعة الجلفة، العدد 2، دار المنظومة، الجزائر، 2010.
- عمار بوضياف، المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل، مجلة العلوم القانونية، عدد خاص، الجزائر، 2006.
- عمر احمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، م ج 9، العدد 4، 2017.
- محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد "دراسة في القانون المقارن، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، م ج 46، العدد 1، الأردن، 2019، ص 106

قائمة المصادر والمراجع

- مراد تيرس، العامل الأجير في قانون العمل الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، م ج 4، العدد 1، 2018.
- منى أبو بكر الصديق محمد حسان، تطور فكرة التبعية في علاقات العمل في ظل الثورة الرقمية "عمال المنصات الرقمية نموذجا" دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنصورة، مصر، م ج 14، العدد 2، 2024.
- مهدي بخدة، دراسة تحليلية لمضمون المادة 73 من قانون العمل الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، مجلد، 08، عدد 02، جوان 2016.
- نادية حسان، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، الجزائر، العدد الأول، 2008.
- نجلاء توفيق نجيب قليب، نادية محمد مصطفى قرمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد "دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، م ج 18، العدد 1، 2018.
- نشوى توفيق احمد ثابت، العمل عن بعد ومنظومة العمل، جامعة عين شمس، مجلة الدراسات الإنسانية، العدد 27، 2022.

د_الملتقيات العلمية:

- معاشو عمار، اختصاص المحكمة الاجتماعية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية (قانون رقم 08-09)، الملتقى الوطني الثاني حول "الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري"، جامعة جيجل، 2010.

قائمة المصادر والمراجع

ج) مواقع إلكترونية:

- بوعبيطة مليكة، عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية بتاريخ 2022/03/29، <https://www.mjustice.dz/wp-content/uploads/pdf/29032022.pdf>

ثانياً) المراجع الأجنبية:

- 1) Articl 50 du règlement intérieur, ANSRIF.P 15. (Document non publier).
- 2) Avoir les article 56 .57 du règlement intérieure ANESRIF, op.cit. (document non publier).
- 3) Baruch and lan smith, the legal aspect of teleworking, university of east anglia, humman resource managments journal, vol 12, No 3, 2002 .
- 4) Code du travail, modifier par la loi no 2018/771, le 25/09/2018, la république français, légifrance, <https://www.legifrance.gouv.fr>.
- 5) GRANDGUILLOT Dominique, .Droit social et droit de propection social, 12 Edition Gualino,Paris,2010-2011.
- 6) **krista jeakson and eppkallaste:** beyond flexibility reallocation of responsibilities in the case of telework, black well publishing, oxford, 2010.
- 7) Nasri hafnaoui, l'assistance du travailler objet d'une procédure de licenciement, revue el djeich, dumois d'avril 1998.
- 8) Nilles j. (1998) managin telework. Stratingies for managing the Virtual workforce- newyork- wiley.
- 9) Yakoub Zina, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement en. Droitalgérien, mémoire l'obtention du magistère, option droit des affaires, faculté de droit, université de tiziouzou, 2007.

فهرس المحتويات:

شكر وعران

إهداء

مقدمة: Error! Bookmark not defined.

الفصل الأول: ماهية الالتزام بأداء عمل

- المبحث الأول: النظرة التقليدية للالتزام العامل بأداء عمل 8
- المطلب الأول: العنصر الشخصي 8
- الفرع الأول: مفهوم العامل 8
- أولاً: تعريف العامل 9
- الفرع الثاني: مبدأ شخصية العامل للالتزام بأداء عمل 12
- أولاً: عقود غير محددة 14
- ثانياً: عقود محددة 16
- الفرع الثاني: العنصر المكاني 18
- أولاً: المقر التقليدي للعمل 19
- ثانياً: العمل عن بعد والمكان الافتراضي 20
- ثالثاً: تحديد الاختصاص الإقليمي 20
- المبحث الثاني: النظرة الحديثة للالتزام بأداء العمل 20
- المطلب الأول: مفهوم عقد العمل عن بعد 21
- الفرع الأول: تعريف عقد العمل عن بعد 21
- ثانياً: تعريف عقد العمل عن بعد 25
- ثالثاً: موقف المشرع الجزائري من تعريف العمل عن بعد 25
- الفرع الثاني: خصائص العمل عن بعد 29

- 29.....أولاً: تنفيذ العمل عن بعد.....
- 30.....ثانياً: استخدام وسائل التكنولوجيا والاتصال.....
- 32.....المطلب الثاني: التكيف القانوني لعقد العمل عن بعد.....
- 32.....الفرع الأول: أحكام التبعية في عقد العمل في القانون الجزائري.....
- 34.....ثانياً: التبعية الاقتصادية.....
- 34.....الفرع الثاني: عنصر التبعية في العمل التقليدي والعمل عن بعد.....
- 34.....أولاً: التبعية في عقد العمل التقليدي.....
- 35.....ثانياً: التبعية في عقد العمل عن بعد.....

الفصل الثاني: النظام التأديبي لإخلال العامل بالتزامه بأداء العمل

- 39.....المبحث الأول: الجزاءات المترتبة عن إخلال العامل بالتزامه بأداء العمل.....
- 39.....المطلب الأول: العقوبات التأديبية وإجراءات توقيعها.....
- 40.....الفرع الأول: العقوبات التأديبية.....
- 40.....أولاً: مفهوم العقوبة التأديبية وأنواعها.....
- 47.....ثانياً: تكيف الخطأ التأديبي.....
- 60.....الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية.....
- 61.....أولاً: وجوب احترام الضمانات الإجرائية قبل توقيع العقوبة.....
- 63.....المطلب الثاني: السلطة التأديبية.....
- 63.....الفرع الأول: سلطة المستخدم المنفردة.....
- 63.....أولاً: مبدأ الشرعية كقيد على السلطة التأديبية المنفردة.....
- 64.....ثانياً: الشروط الإجرائية.....
- 65.....الفرع الثاني: المجلس التأديبي.....
- 65.....أولاً: تمكين العامل من الدفاع عن نفسه أمام المجلس التأديبي.....

فهرس المحتويات

- 66.....ثانيا: شكل ومحتوى القرار التأديبي الصادر عن المجلس التأديبي
- 68.....المبحث الثاني: الضمانات القانونية للعامل
- 68.....المطلب الأول: التسوية الودية
- 69.....الفرع الأول: التسوية الداخلية
- 70.....الفرع الثاني: التسوية الخارجية
- 71.....أولا: تعريف المصالحة
- 74.....ثانيا: تنفيذ اتفاق الصلح في التشريع الجزائري
- 75.....ثالثا: الغرامة التهديدية كوسيلة لإجبار العامل على التنفيذ
- 76.....المطلب الثاني: التسوية القضائية
- 77.....الفرع الأول: المميزات الخاصة للمحكمة الاجتماعية في حماية العامل
- 78.....الفرع الثاني: من حيث تشكيلة المحكمة الفاصلة في المادة الاجتماعية
- Error! Bookmark not defined.** خاتمة:
- Error! Bookmark not defined.** قائمة المصادر والمراجع:

ملخص مذكرة الماستر

تناولت هذه المذكرة دراسة الالتزام الواقع على العامل بأداء العمل، من خلال توضيح ماهية هذا المفهوم وتحليله بين النظرة التقليدية التقليدية والتصور الحديث الذي يراعي التغيرات التي طرأت على طبيعة العلاقات المهنية، ويبرز دور العامل كشريك فاعل في تحقيق أهداف المؤسسة، بما يتطلب منه الالتزام بالكفاءة والمبادرة والحرص على الجودة، كما حاولنا تسليط الضوء على النظام التأديبي المطبق على العامل، من خلال التطرق إلى الأفعال التي تعدّ مخالفات مهنية والجزاءات المقررة لها، مع التركيز على الضمانات التي تحيط بالعامل أثناء ممارسة الإجراءات التأديبية، بما في ذلك ضرورة احترام المبادئ القانونية الأساسية كحق الدفاع، ومشروعية العقوبة، والتناسب بينها وبين الخطأ المرتكب، وذلك بهدف تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة والإنصاف تجاه العامل.

الكلمات المفتاحية :

1/الالتزام بأداء العمل 2/الأخطاء التأديبية3/العقوبات 4/الضمانات القانونية

5/حقوق العامل6/علاقة العمل

Master's Note Summary

This note dealt with the study of the obligation of the worker to perform work, by clarifying what this concept is and analyzing it between the traditional traditional view and the modern perception that takes into account the changes in the nature of professional relations, and highlights the role of the worker as an active partner in achieving the goals of the institution, which requires him to commit efficiency, initiative and care for quality, we also tried to shed light on the disciplinary system applied to the worker, by addressing the acts that are considered professional violations and the penalties prescribed for them, focusing on the guarantees that surround the worker during the exercise of disciplinary procedures, including the need to respect basic legal principles as a right to defense, The legality of the punishment, and the proportionality between it and the mistake committed, in order to achieve a balance between the authority of management and fairness towards the worker.

Key words:

1 / obligation to perform work 2/disciplinary errors 3/ penalties

4/legal guarantees5/ worker's rights 6/employment relationship