وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: القانون الخاص

المرجع:.....

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

السلطة التأديبية لصاحب العمل

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة :الحقوق

التخصص:قانون خاص

من إعداد الطالب(ة):

بن بلقاسم أميرة

تحت إشراف

الأستاذ(ة):

سي فوضيل زهية

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة):..... كعيبيـــش بومدين..... رئيسا

الأستاذ(ة):.....سي فوضيل زهية..... مشرفا ومقررا

الأستاذ(ة):. .....لطروش أمينة..... ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024

نوقشت في : 2025/06/23

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

UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة التربصات

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
في إنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد: بن بلقاسم أميرة الصفة: أستاذ

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 113076569 والصادرة بتاريخ: 2019 07 21

المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: القانون الخاص

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

المسؤولية التأديبية لصاحب العمل

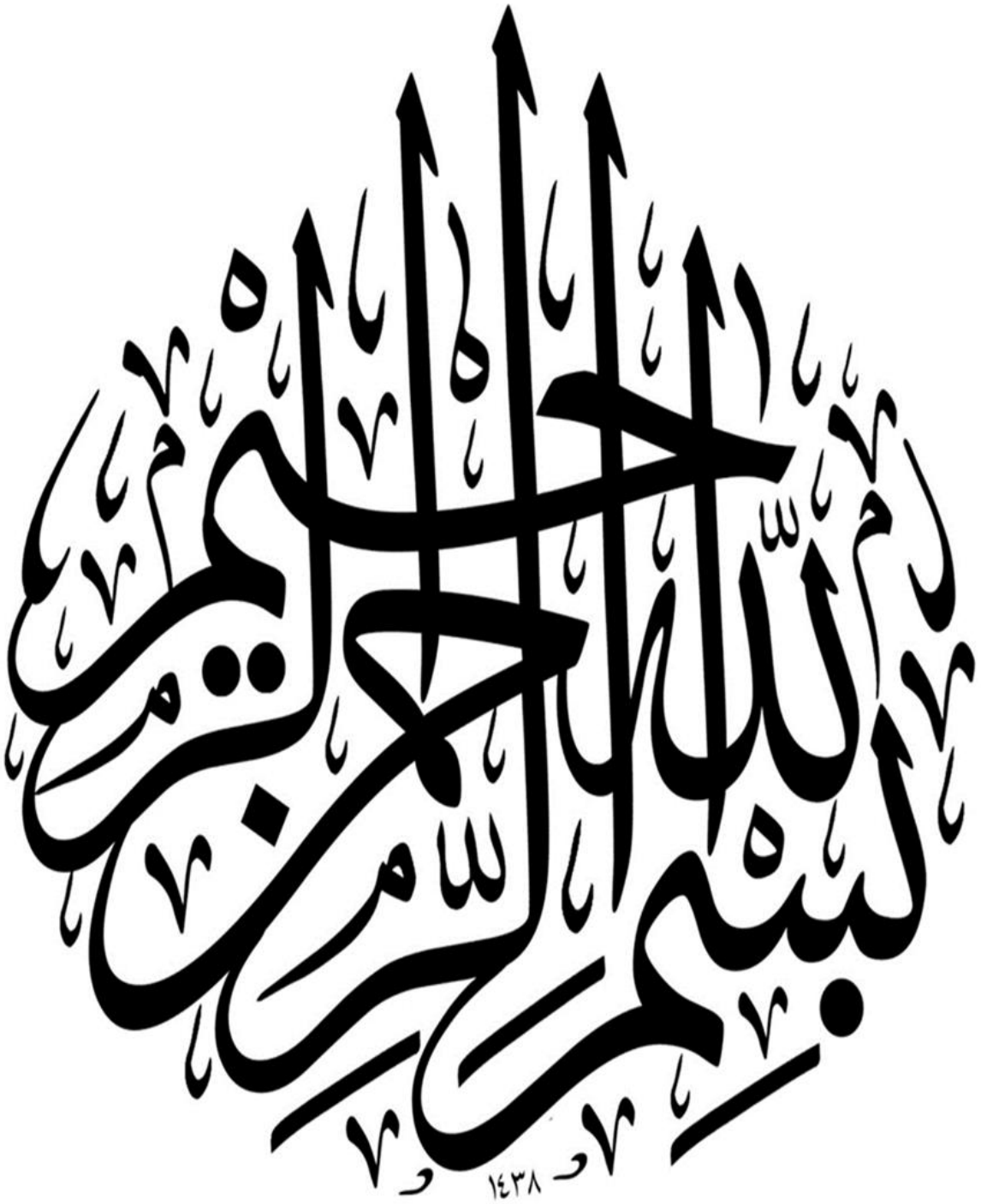
أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2025/06/24

إمضاء المعني

مستغانم في 24 JUIN 2025

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


بسم الله الرحمن الرحيم
١٤٣٨

كلمة شكر

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الانسان ما لم يعلم

" أتوجه أولا بالحمد والشكر لله عز وجل الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وتوفيقه أنهيت هذا العمل المتواضع فلولا كونه ومدده، ما كان لهذا الجهد أن يرى النور أسأله سبحانه أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم وأن ينفعني وينفع به كل من اطلع عليه "

- وبفضله وتوفيقه أتممت هذا العمل المتواضع.

أتقدم بخالص الشكر لأستاذتي المشرفة الدكتورة سي فوضيل زهية ولكل من ساندني علميا ومعنويا، وكذلك أساتذتي في الكلية وزملائي وزميلاتي الذين قدموا لي العون للوصول الى مبتغاي.

الاهداء

-الى من غرس في حبي العلم وكان لي سندا في درب

الحياة

- الى من كان وجودهم سببا في وجودي وسببا في حياتي ونورا في طريقي
- الى والدي العزيز الذي علمني لا مستحيل مع الارادة وكان دائما قدوتي في الصبر

والعمل....

- الى والدتي الحبيبة منبع الحنان وسر الدعاء التي رافقتني بروحها في كل خطوة وكانت لي

وطنا حين تعبت.

- الى أختي ملاك وأخي بلال من تشاركوا معي درب العلم والنجاح فكانوا لي عون وسندا.
- الى عائلتي الحبيبة أنتم الأصل والسند ومنكم إستمددت قوتي وثباتي لكم أهدي ثمرة جهدي

عرفانا وامتنانا.

- جدتي سعدية اطال الله في عمرها، والى عمومتي الأفاضل، عماتي الطيبات وزوجات

أعمامي المحترمات.

- جدي علي أطال الله في عمره وناناس فريدة وإلى أخوالي الكرام، أصحاب المواقف النبيلة

والقلوب الواسعة وزوجاتهم وإلى خالاتي العزيزات، بكل ما كملت من حب وحنان

- الي أبناء وبنات أعمامي وأخوالي وبالأخص الكتكوت عز الدين مومو الصغير حبيبي قلبي

لكم جميعا، كل الإحترام والتقدير، انتم عائلتي التي

افخر بها وظهر لا يمسل لكم اهدي هذا العمل

المتواضع بكل حب وكل وفاء.

يعتبر قانون العمل من الفروع القانونية الحديثة نسبيا وقد نشأ وتطور إستجابة، للتغيرات الإقتصادية والاجتماعية التي شاهدها العالم منذ أواخر القرن 19 وخاصة مع بروز الثورة الصناعية في أوروبا وما نتج عنها من تحولات جدرية في شكل علاقات الإنتاج وتنظيم العمل لا في ظل النمو المتسارع للمؤسسات الصناعية والتجارية ظهرت الحاجة الملحة إلى تنظيم العلاقة بين أرباب العمل من جهة والعمل من جهة أخرى في ظل بيئة كانت تفتقر في البداية إلى أبسط مظاهر الحماية القانونية للعامل الذي كان غالبا ما يستغل في ظروف عمل قاسية وبأجور زهيدة وبدون أي ضمانات إجتماعية.

إن السياق التاريخي لتطور قانون العمل يكشف عن دوره المركزي في تحقيق التوازن بين متطلبات التنمية الإقتصادية وضرورات العدالة الإجتماعية.

ففي مراحله الأولى كان ينظر إلى عقد العمل كعقد مدني، يخدع للقاعدة العامة في القانون المدني أي لمبدأ «حرية التعاقد» الأمر الذي أدى إلى تغليب إرادة صاحب العمل نظرا لكونه الطرف الأقوى إقتصاديا وإجتماعيا ولكن بفعل نضالات الطبقة العاملة وتنامي الوعي الحقوق والإجتماعي تدخلت الدولة عبر سن تشريعات خاصة لتنظيم علاقات الشغل بهدف توفير حماية قانونية للعمال بإعتبارهم الحلقة أضعف في سلسلة الإنتاج وبذلك تميز قانون العمل بكونه قانونا آمرا يفرد قواعد لا يجوز الإتفاق على مخالفتها، حفاظا على النظام العام الإجتماعي.

لقد أصبحت العلاقة الشغيلة اليوم محورا أساسيا في بناء إقتصاد الوطني إذ أنها لا تقتصر على مجرد تبادل للأجر مقابل العمل، بل تتجاوز وزد ذلك لتشمل ابعادا اجتماعيه ونفسيه وقانونيه متعددة، تتطلب إطارا قانونيا متوازيا يراعي حقوق كل الطرفين العامل وصاحب العمل. فالعامل يعد شريكا أساسيا في العملية الإنتاجية تعهد بتقديم جهد البدني أو الفكر والالتزام المهني في آداء المهام الموكلة إليها فإتقان العمل لا ينظر إليه فقط من زاوية فنية تتعلق بجودة الإنتاج بل يمتد ليشمل إحترام النظام الداخلي المؤسسة والإمتثال للأوامر والتعليمات المشروعة الصادرة من صاحب العمل، والحرص على المحافظة

على أدوات العمل وممتلكات المؤسسة ومن التعامل مع زملاء والعملاء ويعتبر هذا الإلتزام إنعكاسا لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقد الذي يعد من المبادئ العامة في القانون كما أن إتقان العمل يسهم بشكل

مباشر في رفع كفاءة المؤسسة وزيادة إنتاجها ويعد معيارا لتقييم أداء العامل واستحقاقه لترقيات أو مكافآت كما أنه يحميه من المساءلة التأديبية أو الإدارية التي قد تترتب عن الإهمال أو التقصير أو الإخلال بواجباته المهنية.

في حين يتمتع صاحب العمل بسلطة قانونية معترف بها تمكنه من إدارة مؤسسة وتحقيق أهداف إنتاجية وإقتصادية بكفاءة فهو يتحمل مسؤولية توفير بيئة العمل مناسب.

تحترم قوانين وتضمن كرامة العامل وسلامة اضافه إلى تسيير مؤسسة وتحقيق أهدافها الإقتصادية.

غير أن ما يميز هذه العلاقة هو طابعها التبعي، أي تبعية العامل لصاحب العمل، والتي تعد من أبرز الخصائص التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود المدنية أو التجارية فالعامل لا يعمل لحسابه الخاص بل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل ويخضع لتعليماته في إطار من الإنضباط المهني. وهذه التبعية هي التي لا تبرر منح صاحب العمل مجموعة من صلاحيات التنظيمية والإدارية ومن ضمنها ما يعرف بالسلطة التأديبية التي تخوله توقيع جزاءات على العمال المخال.

فالسلطة التأديبية تعد مظهرا، من مظاهر السلطة الإدارية لصاحب العمل داخل المؤسسة وهي ضرورية لضمان النظام والإنضباط داخل بيئة العمل.

ذلك أن أي خلل في إحترام التعليمات أو القواعد الداخلية قد يؤدي إلى إضراب في سير المرفق الإقتصادي وربما إلى أضرار تمس بالمصالح المادية والمعنوية للمؤسسة.

ومن هذا المنطلق منح المشرع لصاحب العمل حق توقيع العقوبات التأديبية عند الاقتضاء شريطة أن يتم ذلك في حدود معينة وبإحترام للضمانات القانونية التي تحمي حقوق العمل.

لكن هذا الحق وإن كان مشروعا من حيث المبدأ فإنه يثير العديد من الاشكالات العملية والنظرية، خاصة حين يساء إستخدامه من طرف بعض أصحاب العمل.

فيتحولوا من أداة تنظيم العمل وضبط النظام الداخلي إلى وسيلة للإنتقام أو ضغط أو الإستغلال، وهنا تطرح تساؤلات جوهرية حول مدى مشروعية ممارسة هذه السلطة وحول الضوابط التي يجب أن تحكمها لضمان توازن العلاقة الشغيلة وعدم الإنزلاق نحو التعسف.

إن طبيعة السلطة التأديبية بإعتبارها تمس بشكل مباشر بحقوق العامل وحرياته داخل فضاء العمل، تستوجب إحاطتها بضمانات قانونية، دقيقة تضمن إستخدامها في إطار من المشروعية والعدالة ولذلك تدخلت تشريعات المقارنة لتنظيم هذا المجال عبر تحديد قائمة العقوبات الجائزة، وإجراءات فرضها والجهات المختصة بتوقيعها وسبل تظلم الأجير المتضرر منها. كما إنكب الفقه والقضاء على دراسة هذه السلطة وبيان حدودها وإبراز مظاهر التعسف المتحملة في ممارستها.

وبناءا عليه، فإن دراسة السلطة التأديبية لصاحب العمل تعد منا مواضيع ذات أهمية العملية البالغة لما لها من تأثير مباشر على إستقرار علاقة الشغل ومدى إحترام حقوق العمال، داخل الهيئة المستخدمة كما أن فهم الأبعاد هذه السلطة وضوابط القانونية التي تحكمها يعد ضروريا، لأي فعل في حقل القانوني وإجتماعيا سواء كان قاضيا أو محاميا أو باحثا أو حتى فاعلا نقابيا.

وتتبع أهمية هذا الموضوع من إعتبارات إقتصادية وأخرى قانونية فمن الناحية الإقتصادية، تبرز أهمته في الحد من ظاهرة التسريحات العشوائية للعمال والتي قد تؤثر سلبا على إستقرار المؤسسات الإقتصادية، أما من الناحية القانونية فتتجلى الأهمية في ضرورة تحديد وضبط السلطة التأديبية الممنوحة لصاحب العمل بغية الحد من إساءة إستعمالها وتعكس هذه الأهمية في جانبها الآخر الدور المحوري الذي تلعبه هذه السلطة في تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل داخل المؤسسة وفي تحقيق الانضباط المهني المطلوب.

إن إثارة فضولي واهتمامي إتجاه هذا الموضوع يعود إلى تزايد المنازعات الواقعة الناجمة عن ممارسة أصحاب العمل لسلطتهم التأديبية، حيث يظهر في الكثير من الحالات تعسف واضح في تطبيق هذه السلطة والقيمة الجوهرية لدراسة هذا الموضوع في محاوله فك الغموض حول بعض النقاط والثغرات القانونية التي قد يكون قد غفل عنها المشرعون أول المعنيون بتطبيق القوانين المتعلقة بهذه المسائل، لذا أرى تحليل السلطة التأديبية لصاحب العمل واجراءاتها يعد خطوه ضرورية لفهم ابعاد هذه العلاقة القانونية وتوضيح الحقوق والواجبات المتعلقة بها.

اما من حيث الأهمية والواقعية فتتمثل فيما يتبعه هذا الموضوع من معلومات قيمه حول كيفية ممارسة السلطة التأديبية داخل بيئة العمل مما يسهم في توجيه الممارسات العملية وضبطها في حين تتجلى الأهمية العلمية لهذا البحث في إغناء المكتبة القانونية بمزيد من المعالجة لموضوع علاقة العمل بما يحفر الباحثين على تعميق الدراسة في خاصتي في ظل ما يشهده مجال العمل من تحولات عميقة بفعل التقدم التكنولوجي الذي بات يفرض مراجعة مستمرة لمفاهيم السلطة والإنضباط داخل المؤسسات.

تعد معرفة كيفية تنظيم السلطة التأديبية وكذلك سبل إعادة تنظيمها وتطويرها أمرا ضروريا لضمان توازن العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

بما ينسجم مع متغيرات الواقعة العملي والتحولات التي يعرفها سوق الشغل.

وبما ان السلطة التأديبية تعود إلى صاحب العمل فإنه يظل مسؤولا عن ممارستها في إطار منظمة مشروعة في حين يلتزم العامل بمزاولة نشاطه وفقا لتعليمات وتوجيهات التي يضعها صاحب العمل وعند إخلال بهذه الإلتزامات قد يتعرض عامل للجزاءات التأديبية المنصوص عليها في القوانين واول الأنظمة المعمول بها.

ونظرا لعدم التكافؤ الذي يميز علاقات العمل بين الطرفين، أصبح تدخل المشرع أمرا ضروريا وحتميا لحماية الطبقة العاملة من خلال العمل على إقامة توازن عادل بين مصالح أصحاب العمل الإقتصادية من جهة، والمصالح الإجتماعية للعمال من جهة أخرى، حيث تم النص على قواعد وآليات تهدف إلى الحد من تعسف صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية، وتوجيه هذه السلطة بما يضمن عدم تجاوز حدودها القانونية.

ومن هذا المنطق يبرز التساؤل الجوهري حول الإشكالية التالية:

"ما هي الحدود القانونية التي تحكم السلطة التأديبية لصاحب العمل؟"

وتم دراسة هذا الموضوع بإعتماد المنهج الوصفي من خلال عرض النصوص القانونية ذات الصلة وتحديد مختلف العناصر المكونة. " لسلطة تأديبية " في إطار علاقة العمل كما تم إعتماد المنهج التحليلي عبر تحليل وإستقراء بعض النصوص القانونية بهدف إستخلاص الأحكام وضوابط التي تحكم ممارسة السلطة التأديبية في قانون العمل الجزائري، بما يسمح فهم أعمق لأبعادها القانونية والإجرائية.

لذلك قمنا بتقسيم هذا البحث وفق الخطة الثنائية الى:

الفصل الاول: الإطار النظري للسلطة التأديبية لصاحب العمل.

الفصل الثاني: إجراءات التأديب والضمانات المقررة للعامل.

يمتلك المستخدم صلاحيات واسعة في ادارة وتنظيم العمل داخل المؤسسة وتشمل اصدار التعليمات والتوجيهات لضمان سير العمل التي تخول من مستخدم توقيع جزاءات على العامل عند مخالفة التعليمات، او ارتكاب خطا مهني.

السلطة التأديبية تعتبر جزاء من سلطات المستخدم وتهدف الى فرض النظام والانضباط داخل المؤسسة.

«بحيث أصبح للمستخدم سلطة توقيع الجزاء التأديبي على العامل الذي ارتكب خطا مهني بمخالفة للأوامر والتوجيهات سواء تلك التي تخاطب جميع العمال او تلك الموجهة لفئه معينه منهم او تلك الموجهة للعامل بمفرده».[1]

فهي تعتبر ملزمة لكل جماعة منظمة لضمان سلامة المؤسسة واستمرارها لأنها تفرض النظام والانضباط وهي ضرورية في كل تنظيم سواء كانت العلاقة تحكمها قوانين العمل أو قوانين العامة ومخالفتها القوانين والأنظمة الداخلية للمؤسسة من طرف العامل يعرضه لعقوبات تأديبية كما يمكن متابعة العمال جزائيا اذا ارتكب مخالفة الى جانب تجاوزه المهني، كما اعتبر المشرع الجزائري التسريح التأديبي يمكن ان يكون نتيجة لارتكاب العمال خطا جسيما لما خول القانون علاقات العمل للمستخدم تحديد الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المناسبة لها واجراءات التنفيذ وذلك وفقا لما ينص عليها النظام الداخلي للمؤسسة[2].

[1] طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2013، ص 53.
[2] طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، نفس المرجع، ص 54-55.

المبحث الاول:

ماهية السلطة التأديبية لصاحب العمل

تعتبر السلطة التأديبية لصاحب العمل الحق الذي يتمتع به صاحب العمل في فرض الجزاءات التأديبية على العامل عند ارتكابه مخالفة بواجباته الوظيفية او اخلاله بالنظام داخل المؤسسة وفقا لما يحدده القانون، أو عقد العمل أو لائحة الأنظمة الداخلية وهذا ليس بغرض العقاب المجرد بل حماية المصلحة العامة للمؤسسة وضمان حسن سير العمل.

على هذا الاساس سنتطرق الى دراسة ماهية السلطة التأديبية لصاحب العمل وذلك من خلال تقسيم هذا المبحث الى:

المطلب الاول: مفهوم السلطة التأديبية.

المطلب الثاني: مصادر السلطة التأديبية.

المطلب الاول: مفهوم السلطة التأديبية

السلطة التأديبية تمنح للمستخدم لمعاقبة العامل الذي يخالف القوانين او القواعد داخل المؤسسة وتمارس هذه السلطة بصفة الحكم لأنها تتضمن توقيع جزاء على العامل.[1]

بحيث ان المخالفات التي تذكر في النظام الداخلي للمؤسسة تعطي لصاحب العمل الحق في اتخاذ قرارات تأديبية ضد العامل بهدف ردعه وتحسين سلوكه المهني لضمان السير الحسن للمؤسسة.

ويكمل الغرض من هذا هو ضمان الاحترام ما هو وارد في النظام الداخلي من اوامر وتعليمات وتوصيات تخص السير الحسن لمؤسسة ولعمل بصفة عامة في المشروع لذا سنتطرق في هذا المطلب الى:

تعريف السلطة التأديبية (الفرع الاول) والاساس المزدوج لهذه السلطة (الفرع الثاني).[1]

[1] طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص53.

الفرع الاول: تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل

لقد مر القانون الجزائري بتطورات تعكس التحولات الاقتصادية في البلاد، ففي ظل النظام الاشتراكي كانت السلطة تأديبية محددة قانونا، حيث كان المشرع يحدد الاخطاء والعقوبات التأديبية اما في النظام الليبرالي، فقد منح المستخدم صلاحية تحديد الاخطاء والجزاءات التأديبية مع ضرورة احترام القيود القانونية والإجرائية التي تحمي حقوق العمال وتمنع التعسف.[2]

مع العلم أن السلطة التأديبية لم تنشأ في أقدم انظمة في العمل بنصوص تشريعية بل تطورت من خلال القضاء، تعود اول حادثة معروفة الى قضية معمل الزراعي ابيثون عام 1864،حيث فرض اصحاب المعمل، السادة باري نظاما داخليا يمنع العاملات من ارتداء أحذية الكعب العالي مع غرامة قدرها 10 فرنكات للمخالفة، عندما خصم هذا المبلغ من اجر المعاملة جويلار، اعتبر مجلس ابيثون ان الغرامة مبالغ فيها، وقلصها الى 50 سنتيم ،مؤكدا ضرورة عرض مثل هذه الاجراءات على المجلس مسبقا هذا القرار شكل اساسا لاعتراف القضاء الفرنسية لاحقا بحق صاحب العمل حين فرض نظام داخلي وشروط تأديبية مما اسس لمفهوم السلطة التأديبية في علاقات العمل.[3]

«يتمتع المستخدم بصلاحيات واسعة تتمثل في سلطة الإدارة وسلطة التنظيم والتسيير والاشراف على العمل بالمؤسسة، واصدار التعليمات واللوائح والاوامر الضرورية لتحقيق الهدف التي انشئت اصلا لأجله المؤسسة»[4].

فنستخلص من هذا التعريف ان للمستخدم كامل الأحقية والامتيازات ان يضع عقوبات تأديبية بغرض احترام النظام الداخلي بغياب الاستقرار داخل المؤسسة.

مع العلم ان المحكمة العليا لم تقدم مفهوم السلطة التأديبية بل اكتفت الأخيرة بأحقية المستخدم في تأديب العامل[1].

---

[1]زوبة عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من ال قانون90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، التخصص عقود ومسؤولية، السنة 2011، ص25.

[2]ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، السنة 2003، ص 227.

[3]طربيت سعيد، التسريح في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، السنة 1998، ص 30.

[4]زوبة عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من قانون 90-11، المرجع السابق، ص 25.

حسب المحاولات الفقهية نجد:

عرف الأستاذ **علي عوض حسن** السلطة التأديبية على انها: «سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي على العامل الذي أخل بالواجبات التي يقتضيها حسب سير العمل بالمؤسسة، اما الاخلال بالالتزام التعاقدي او اخلال بالالتزام القانوني[2]».

ومن هذا التعريف نجد ان صاحب العمل له الحق في توقيع الجزاء التأديب على العامل إذا أحل بواجباته سواء كانت هذه الواجبات ناتجة عن العقد او مقروضة بالقانون، والهدف منها تحقيق التوازن بين حقوق العامل ومتطلبات حسن سير العمل داخل المؤسسة فهي وسيلة لتحقيق الانضباط وليست أداة تعسف.

كما نجد الاستاذ **بن عزوز بن صابر** عرفها: «تعتبر السلطة التأديبية بانها سلطة التي تسمح لصاحب العمل بإلزام العامل بالإحترام النظام الداخلي للمؤسسة ولممارسة هذه المهمة خولت له هذه السلطة».[3]

حيث نرى ان الاستاذ بن عزوز بن صابر قدم تعريفا شاملا وواضحا فيها فهي تعد أداة هامه لممارسة مهامه بفعالية.

حيث نجد ان الاستاذ **همام محمود زهران:** «اخلال العامل بالالتزامات المهنية المترتبة عن علاقة العمل يعرضه للسلطة التأديبية لرب العمل بوصفه رئيسا للمؤسسة وعلى هذا الاخير ان يتقيد بالمخالفات والاجراءات التأديبية الواردة بلائحة تنظيم العمل مستهدفا في ذلك الحفاظ على مصلحه العمل في غير التعسف».[4]

حيث انه يلزم على صاحب العمل عند توقيع الجزاء المناسب على مخالفة أحد العمال، الالتزام بالاجراءات تتضمن ضمانات قانونيه تمنع تعسف في استخدام هذه السلطة.

كما قام الاستاذ **أحمية سليمان** بتعريف والمتمثل في:

---

[1] بن سالم كمال، ضمانات تأديب العامل في قانون العمل الجزائري، رسالة الدكتوراه، جامعة وهران، السنة 2015، ص 19.

[2] علي عوض حسن، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في قانون العمل، رسالة الدكتوراه، القاهرة سنة 1975، ص 29.

[3] بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدوينة، الجزائر، السنة 2010، ص 93.

[4] همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، السنة 2007، ص402-403.

«قدرة صاحب العمل على اتخاذ كافة الاجراءات التأديبية الضرورية ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهني

أثناء قيامه بعمله وفي مكان العمل او يخالف سلوكه النظام الداخلي للمؤسسة».[1]

ويستخلص من هذا ان السلطة التأديبية من قبل المستخدم فقط عند ارتكاب العامل لخطا وفقا لهذا تعريف يحدد أسبابها، وحالاتها مما يضع حدودا واضحة لهذه الصلاحية يؤكد على حق المستخدم في تأديب ضمن إطار قانوني منظم.

ان السلطة التأديبية ذات طابع مزدوج ومن أخطر السلطات اذ تمنح المستخدم صلاحيه توجيه الاهتمام وتحقيق مع العامل في الوقت نفسه مما يجعله في موقع الخصم والحكم معا.

من الضروري الاعتراف لصاحب العمل بالسلطة التأديبية لضمان سير المؤسسة وعدم الاضرار بمصالحه الاقتصادية خاصة بالنظام الرأسمالي الذي يقر بإنهاء علاقة العمل من جانبين واحد عند ارتكاب العامل خطا مهني جسيم مما يعكس سوء احترام المشرع لحريه العمل والتعاقد.[2]

وذكر الاستاذ بن سالم كمال تعريف شامل لهذه السلطة والمتمثل في: «هي حق المستخدم في معاقبة العامل المرتكب لخطا مهني سواء ما نص عليه القانون او المحدد في النظام الداخلي المعمول به، بغرض ضبط سير للمؤسسة وردع العامل والتعديل من سلوكه الذي اعوج[3]».

الفرع الثاني: الأساس المزدوج للسلطة التأديبية:

تتركز السلطة التأديبية على طبيعة العلاقة بين العامل والمستخدم، لذلك يجدر بنا أولا تحديد الأساس الذي تستند اليه هذه السلطة أي المرتكز الذي تستند منه وجودها وشرعيتها. وقد استقر الفقه والقضاء عل رد هذا الأساس الى احدى نظريتين رئيسيتين:

[1] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، السنة 1998، ص197.

[2] بشير الهدفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، ص 111-120.

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

اولا: النظرية العقدية:

ترى هذه النظرية ان سلطة صاحب العمل في توقيع الإجراءات التأديبية على العامل تستمد وجودها من عقد العمل ذاته، الذي ينشأ علاقة قانونية تجعل العامل في وضع التبعية يلتزم العامل بتنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل المتعلقة بالعمل، فاذا أخل بذلك جاز للأخير بذلك ان يوقع عليه الجزاءات المناسبة.

ثانيا: النظرية التنظيمية:

تنطلق هذه النظرية من طبيعة المنشأة ذاتها كوحدة تنظيمية تهدف الى تحقيق غاية معينة ومن ثم، فان من المتصور ضمنا ان يمتلك رئيس هذه الوحدة سلطة تأديبية تمارس لضمان تحقيق اهداف الجماعة واستقرارها، وبذلك تعد السلطة التأديبية ضرورة وظيفية تنشا تلقائيا في كل جماعة منظمة، حماية لمصلحتها العامة وانضباطها الداخلي.[1]

ويلاحظوا من نظريتين سالفتي الذكر لما تعود اصلاحا في وقت الحاضر كأساس كافي لسلطه التأديبية التي يتمتع بها صاحب العمل وذلك في ضوء التحولات التي طرأت على مفهوم ملكيه المنشأ الخاصة حيث لم تعود الملكية تفهم بمعناها التقليدي القائم على الاستغلال والاستعمال والتصرف فحسب وانما اصبحت تعد وظيفة اجتماعية.

كما شهد مفهوم التبعية في العلاقات العمل تطور ملحوظا فلم يعد التبعية نفس الخضوع الكامل لأوامر صاحب العمل بل أصبحت، طبيعية اشتراكيه بمعنى الذي يراس مشاركه العامل في تسيير المؤسسات لا سيما في شأن القطاع الخاص ومن ابرز مظاهر هذا التطور تزايد دور العمال في صنع القرار داخل المنشأت سواءا مع خلال ممثلهم في اللجان او عبر اليات الحوار الاجتماعي، واذا كان الفقه وعلى ثلاثة يجمع على الاعتراف لصالح بالعمل بالسلطة التأديبية على العامل الا ان اتجاهات الخلاف ظل قائما حول الأساس والمصدر الذي شهد منه هذه السلطة .

[1] بن كنين نصيرة، سلطات المستخدم التأديبية في الهيئة المستخدمة، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شاهدة الماستر، جامعة مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، التخصص قانون الخاص، السنة 2019 ص55.

المطلب الثاني: مصدر السلطة التأديبية لصاحب العمل:

لقد اختلف الفقهاء في اتجاهاته تحذف هي وآرائه حول المصدر الذي يستمد منه صاحب العمل الى سلطة التأديبية، إذا تعددت وتنوعت النظريات الفقهية التي تناولت الاساس القانوني لهذه السلطة، الامر الذي يصعب تحديد مصدر واحد لها بشكل دقيق.

فهناك من ذهب الى ان المصدر السلطة التأديبية هو القانون، خاصة بعد ان منحها المشرع لصاحب العمل رغم غياب نصوص قانونية مريحة وواضحة تنص عليها تفصيليا، المشرع بالاعتراف بحق صاحب العمل في تأديب العامل المخطئ دون تحديد دقيق لحدود هذه السلطة او ضوابط ممارستها ومن جهة اخرى يرى بعض الفقه ان النظام الداخلي للمؤسسة يعد مصدرها الاساسي لسلطه التأديبية ،مستدينا في ذلك الى ما نصت عليه المادة 77 من القانون 90 /11 التي تجيز بصاحب العمل تحديد الاخطاء المهنية وتعيين العقوبات التأديبية ويوضح الاجراءات الواجب واتباعها في هذا الشأن لذلك سوف نقسم هذا المطلب الى:

- **الفرع الأول:** القانون كمصدر لسلطةالتأديبية.
- **الفرع الثاني:** العقد كمصدر للسلطة تأديبية.
- **الفرع الثالث:** النظام الداخلي كمصدر لسلطة التأديبية.
- **الفرع الرابع:** حق الاشراف والرقابة.
- **الفرع الخامس:** المجلس التأديبي مصدر لسلطه التأديبية.

الفرع الاول: القانون كمصدر للسلطة التأديبية:

يمكن استخلاص صلاحيات او سلطات المستخدم، وخاصة السلطة التأديبية حيث في غياب نصوص قانونية صريحة ومباشرة من خلال ما يلي:

اولا: النصوص الخاصة بإدارة الشركات في إطار القانون التجاري:

هذه النصوص الخاصة غالبا ما تعطي صاحب العمل او المدير سلطة تنظيم العمل داخل المؤسسة وتفرض عليه مسؤولية تأديبية اتجاه العاملين بما يحقق مصلحة الشركة وهو ما يستتبع ضمن الحق في اتخاذ الاجراءات التأديبية في حال الاخلال بالنظام الداخلي او بالواجبات الوظيفية[1].

ثانيا: قانون العمل وخاصة المادة السابعة(7) من قانون 90 /11:

هذه المادة تعد من المواد الأساسية في تنظيم العلاقة بين العامل والمستخدم حيث تحدد واجبات العامل كاحترام النظام الداخلي الانضباط وأداء المهام الموكلة اليه بإتقان، ومن الطبيعي ان يقابل هذه الواجبات حق المستخدم في معاقبة الاخلال بها وبالتالي تستشف السلطة التأديبية من مبدا التوازن بين الحقوق والواجبات[2]

حيث وان لم تكن هناك نصوص صريحة ومنظمة بشكل دقيق لهذه السلطات يفترض وجودها من خلال النصوص العامة التي تنظم علاقة العمل وذلك لضمان السير الحسن للمؤسسة وتحقيق الانضباط المهني.

وبما ان المشرع خول للمستخدم صلاحية ممارسة السلطة التأديبية ومنحه الحق في وضع القواعد والضوابط التي تضمن حسن سير المؤسسة، فانه يعتبر من الحق المستخدم اتخاذ الاجراءات التأديبية اللازمة بحق كل عامل أخل بالتزاماته، سواء تلك المنصوص عليها قانونا، لا سيما في المادة 7 من القانون رقم 90/ 11 او تلك المحددة في النظام الداخلي للمؤسسة، وتأتي هذه الصلاحية في إطار الحرص على الحفاظ على الانضباط وضمان سير الحسن للمرفق الاقتصادي.

ومنه لا يمكن اعتبار ان القانون مصدر لهذه السلطة حيث أمكن المستخدم لحسب المادة 7 من قانون 90 /11 أن يحدد الاخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها اضافة الى تحديد الاجراءات المتبعة لتنفيذها وهذه المادة كفيلة بتأكيد أن مصدر السلطة التأديبية الممنوح للمستخدم هو القانون[3].

---

[1] زوبة عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من قانون 90_ 11المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 28.

[2] المادة 7 من القانون 90 /11 المؤرخ في 21 أفريل سنة 1990 ، المعدل والمتمم ، يتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،رقم 17، المؤرخة في 25 أفريل 1990،ص 563

[3] احلام اوغاري، السلطة التأديبية لصاحب العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون الخاص، تخصص قانون خاص، السنة 2024، ص 14

الفرع الثاني: العقد كمصدر للسلطة التأديبية:

تقوم فكرة السلطة التأديبية للمستخدم على اساس العلاقة التعاقدية التي نشأها عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، حيث تخلق هذه العلاقة حالة من الشعبية القانونية تجعل العامل ملتزما بالخضوع لتعليمات وأوامر المستخدم في اطار تنفيذ العمل ومن هذا المنطلق، يستمد المستخدم سلطة التأديبية التي تتيح له فرض الجزاءات المناسبة عند مخالفة العامل لواجباته المهنية، سواء تلك المنصوص عليها في القانون لاسيما المادة7 من قانون 90 /11 او تلك المحددة في النظام الداخلي للمؤسسة وتعتبر هذه السلطة ضرورية لضمان الانضباط وتحقيق السير الحسن للمؤسسة.[1]

ومعنى ذلك أن السلطة التأديبية للمستخدم تستند الى عقد العمل الذي ينشأ علاقة تبعية بين العامل وصاحب العمل، ما يفرض على العامل الامتثالي اوامر المستخدم المتعلقة بتنفيذ العمل، وبموجب هذه التبعية يحق لصاحب العمل توقيع الجزاء المناسب عند مخالفة العامل لتعليماته سواء كانت شفوية او مكتوبة في النظام الداخلي او المشاورات، وذلك لضمان الانضباط والسير الحسن للمؤسسة.[2]

وكذلك يعد الاخلال الذي يرتكبه العامل في عمله اخلالا بتنفيذ بالتزاماته العقدية وتشكل السلطة التأديبية مجموعة من الوسائل القانونية، التي يستمدها المستخدم من عقد العمل مما يمنحه صلاحيات واسعة اتجاه العامل خاصة في الجانب التأديبي حيث يحق له معاقبته بما يردعه بل وحتى تسريحه إذا ارتكب خطا جسيما.[3]

تكامل السلطة التأديبية مع السلطة التوجيه والاشراف لصاحب العمل، باعتبارها امتداد بحقه في تنظيم العمل داخل المؤسسة وضمان حسن سيرة وترتبط هذه السلطة بعلاقة التبعية التي تلزم العمال باحترام الاوامر والتعليمات، غير ان النظرية القائلة بأن النظام الداخلي يعد مجرد ملحق لعقد العمل ونحصر الاخطاء التأديبية فقط فيما ورد في العقد، وهو ما يعد غير منطقي خاصة وان النظام الداخلي يوضع ويعدل بإرادة صاحب العمل منفردا دون الحاجة لموافقة العامل مما يؤكد استقلاله عن عقد العمل.[4]

---

[1] زينب جروم، دويشر ليليا، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص، السنة2012، ص 16.

[2] سعيد طربيت، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل القانون العلاقات العمل، المرجع السابق، ص 66.

[3] زوبة عز الدين، السلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من قانون 11/90 المتعلقة بعلاقات العمل، مرجع سابق، ص 29.

[4] ملوك كهينة، القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون، تخصص القانون الاجتماعي، السنة 2019، ص 13.

يستحيل اعتبار النظام الداخلية ملحقا لعقد العمل، لأنه في هذه الحالة لا يمكن تطبيقه على من التحقوا بالمؤسسة دون علاقة عمل تعاقدية، مما يؤكد ان النظام الداخلي مستقله عن عقد العمل.[1]

الاخطاء التي لم يتم النص عليها صراحة في النظام الداخلي لا يجوز للمستخدم مسائلة العمال عليها، الامر الذي يقيد نطاق السلطة التأديبية، ويؤكد ضرورة تحديد المخالفات بشكل واضح ودقيق ضمن هذا النظام.[2]

لم تسلم هذه النظرية من التعدد، حيث أنها انحصرت كافة التصرفات والاخطاء التأديبية ضمن نطاق عقد العمل، او موثق غير صحيح وغير واقعي، فمن جهة ان التسليم بهذا الطرح يؤدي الى تقييد صاحب العمل وتمنعه من اتخاذ الاجراءات التأديبية اتجاه تصرفات أو أخطاء لم تنص عليها صراحة في العقد، ومن جهة اخرى فان هذه النظرية تأسست على اعتبار النظام الداخلي للمؤسسة وتعليمات صاحب العمل بمثابة ملاحق لعقد العمل وهو أمر لا يستند اساسا قانوني سليم، كيف يمكن اعتبارها كذلك في حين ان صاحب العمل ينفرد وصفها وتعديلها دون الرجوع الى العمال او الحصول على موافقتهم.

وفي حال اعتبارها جزءا من العقد، فان مبدا العقد شريعة المتعاقدين يقتضي الا يعدل او ينقص الا بالاتفاق الطرفين، وبالتالي يحق للعمال الاعتراض على اي تعديل لم يتم موافقتهم عليه صراحة.[3]

ويعد النظام الداخلي ملحقا لعقد العمل، ولا يمكن تطبيقه على الافراد الذين التحقوا بالمشروع دون ممارسة عمل فعلي.[4]

وكما لا يجوز لصاحب العمل محاسبة العمال على اخطاء ان لم يتم ذكرها صراحة في النظام الداخلي.[5]

---

[1] زينب جروم، دويشر ليليا، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 16.

[2] بشير الهدفي، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، ال سنة2006، ص 89.

[3] ملوك كهينة، القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم، المرجع السابق، ص14.

[4] زينب جروم، دويشر ليليا، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 16.

[5] بشير الهدفي، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 89.

الفرع الثالث: النظام الداخلي كمصدر للسلطة التأديبية:

ذكر عن النظام الداخلي للمؤسسة في التشريع الفرنسي على انه وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم الاجراءات المتعلقة بالنظام والامن، موجهة لكل عامل حسب تكوينه، وتشمل شروط الاستخدام وسائل الحماية، والمشاركة في تحسين ظروف العمل، اضافة الى القواعد التأديبية والعقوبات وحقوق العامل في الدفاع على نفسه اما في التشريع المصري فقد اكتفى بتحديد مفهومه المتعلق بتنظيم العمل والجزاءات التأديبية.

قد عرفه المشرع الجزائري على انه: «وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والامن والانضباط ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة واجراءات التنفيذ».[1]

مما يتبين لدينا ان كل من المشرعين الفرنسي والمصري ركزوا على محورين في تحديد مضمون النظام الداخلي للمؤسسة.

في حين المشرع الجزائري وسع ذلك الى ثلاثة محاور ومعنى ذلك ان المشرع الفرنسي ركز على النظافة والامن والتأديب، ومصر على تنظيم العمل والتأديب، اما الجزائري فحدد ثلاث محاور: التنظيم التقني، النظافة، والأمن والمجال التأديبي.

بحيث نرى هذه النظرية ان النظام الداخلي يمثل قانونا مصغرا للمؤسسة تهدف الى تحقيق الانضباط والسير الحسن للعمل.[2]

فبذلك يضع النظام الداخلي للأسس القانونية، والقواعد التنظيمية التي تنظم وضع العامل داخل المؤسسة، سن شروطه ضرورية لنشوء علاقة العمل، كما يحدد الاخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها.[3]

---

[1] بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابقة ،ص 187-188.

[2] طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 43.

[3] المادة 77 من قانون 90 /11، سالفة الذكر ،ص569

كما يستمد النظام الداخلي درجة جسامه الاخطاء وتحديث بموجبه العقوبات المناسبة لها لهذا تعد مصدرا من مصادر الاختصاص التأديبي.

ويوسع النظام الداخلي على شكل متتالي تلزم العامل باحترامها والتقيد بتطبيقها داخل المؤسسة فهو من اعداد المستخدم.[1]

نظرا لأهمية هذا النظام الداخلي في المجال التأديبي فقد يعتبر اي تسريح ناتج عن عدم احترامها وحذف اجراءاته تعسفيا ولهذا السبب الزم المشرع صاحب العمل بوضع نظام داخلي المؤسسة حيث يكون استعماله لسلطة التأديبية متوقعة مع النصوص القانونية والقواعد المنظمة للتأديب.[2]

وتجدر الإشارة الى انه عقد مقارنة عقد العمل تكون أكثر فعالية في إطار عقد العمل كونه يمثل ترجمة قانونية لقانون العمل، بخلافه النظام الداخلي الذي يعده المستخدم غالبا بما يراعي مصلحة

المؤسسة أكثر من مصلحة العمال ومن بين الفقهاء الذين تبنوا هذه النظرية، الفقيه الفرنسي **"كاميرلانك"** واخرون، واضافة الى الفقيه المصري **"محمود جمال الدين زكي"**.[3]

كما يسمح القانون للمؤسسة التي تضم عدة وحدات يعمل في كل منها 20 عاملا فأكثر ان تعتمد نظاما داخليا موحدا وفقا لقانون العمل يتماشى مع طبيعة نشاطها كما هو الحال في مؤسسات "السوناطراك" و"السونالغاز" ورغم غياب نص تنظيمي يحد كيفية احتساب عدد العمال يجب احتساب جميع العمال بغض النظر عن نوع عقدهم او طبيعة عملهم كما في ذلك العمال في فترة التجربة، كما يجب على هذه المؤسسات احترام الاحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بالنظام الداخلي من حيث مضمونه واجراءات وضعه.

كما لم يحدد المشرع الجزائري مهلة زمنية لإعداد هذا النظام خلافا للمشرع الفرنسي الذي ألزم بإعداد خلال ثلاثة أشهر من افتتاح المؤسسة في المقابل يلزم القانون الجزائري بإعداد نظام داخلي

---

[1] حسان نادية، النظام الداخلي في قانون علاقة العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد الاول، السنة 2008، ص 34.

[2] بن عيش نجود، دراسة المادة 73 من قانون العمل على ضوء قرارات المحكمة العليا، مذكرة لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر 2005، ص11.

[3] طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 68-69.

لكل مؤسسة بها 20 عاما فأكثر بينما المشرع المصري حافظ هذا الحد الى 10 عمال، ويقترح ان يتبنى المشرع الجزائري نفس التوجه المصري لخفض هذا الحد الى خاصة مع التوجه الاقتصادي العالمي نحو دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات العدد المحدود من العمال كما النظام الداخلي من اهمية تنظيمه داخل المؤسسة.[1]

ومن أبرز الانتقادات الموجهة لهذه النظرية تشبيه علاقة المستخدم بالنظام الداخلي بعلاقة المشرع بالتشريع، وهو تشبيه غير دقيق اذ ان تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل يحد من سلطة صاحب العمل ويخضعها لضوابط قانونية تمنع تعسف في استخدام هذا الحق[2].

ان حماية العمال تبرز أكثر في عقد العمل مما تكون في النظام الداخلي الذي يتدخل بوضعه المستخدم.[3]

«ومن الناحية العلمية لا يمكن الاخذ بهذه النظرية لأنها تهدد صاحب العمل في ادارته للمؤسسة، لأنه لا يستطيع ان يتوقع مسبقا كل المخالفات التي يمكن للعامل ارتكابها كما انه من العلوم ان الاخطاء التأديبية غير محصورة في النظام الداخلي للمؤسسة فقط»[4].

رغم ان النظام الداخلي لا يحدث بدقة جميع العقوبات التأديبية، الا ان ذلك لا يجعل العقوبات غير شرعية، ما دامت تصدر ضمن حدود السلطة المستخدم التأديبية وبما لا يعارض مع القوانين، اذ ان تقييد هذه السلطة قد يلحق ضررا بمصالح المؤسسة.

الفرع الرابع: الإدارة والاشراف كمصدر السلطة التأديبية:

امام الانتقادات العديدة التي وجهت لنظرية النظام الداخلي كأساس للسلطة التأديبية، رأى فريق اخر بما فيها محكمة النقض الفرنسية، لا سيما في حكمها الصادر في 16 جوان 1945 حول تبرير بتوقيف العامل بالرغم من ان العقوبة التوقف عن العمل لم ينص عليها النظام الداخلي للعمل، اذ بررت محكمة

[1] بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص189-190.
[2] طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 69.
[3] إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة سيد عبد الله وهبة، القاهرة، ال سنة1961-1962، ص 276-277.
[4] ملوك كهينة، القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم، المرجع السابق، ص 15.

النقض الفرنسية حكمها بتأييد صحة العقوبة على اساس ان السلطة التأديبية لازمة بصفة كصاحب عمل.[1]

ترى هذه النظرية ان سلطة المستخدم في التأديب تستند الى حقه في الإدارة والاشراف، المنبثق من عقد العمل وذلك لأي تحقيق الامن والانضباط داخل المؤسسة يقتضي تمكينه من هذه السلطة لضمان تنفيذ العمال للأوامر والتوجيهات بفعالية.[2]

فحق الاشراف والإدارة المخول بموجب عقد العمل هو ما يمنحه الصفة القانونية كرئيس للمؤسسة ويبرر اختصاصه في توقيعات التأديبية كما ان هذا الحق يخوله صلاحية اصدار النظام الداخلي، حيث في غياب إلزام قانوني صريح ويمنحه كذلك سلطة تعيين العامل نقله بل وحتى فصله او تسريحه لأسباب تأديبية.[3]

تتدرج كل هذه متطلبات ضمن نظام المؤسسة بهدف تحقيق الامن والنظام فيها وضمان السير الحسن للعمل الى جانب ضمان الكفاءة في تنفيذ اوامر وتوجيهات صاحب العمل بما يخدم مصلحة المؤسسة ككل.[4]

وقد وجهت انتقادات لهذه النظرية لكونها تربط حق توقيع الجزاء التأديبي بملكية المؤسسة، في حين ان هذا الربط لم يعد قائما على معيار اسس المال والدليل على ذلك ان القضاء بات يملك سلطة توقيع عقوبة الفصل التأديبي على العامل الذي يرتكب خطا يلحق ضررا بالمؤسسة حيث وان كان هذا الضرر ضعيفا.[5]

---

[1] زوبة عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 31.

[2] بشير الهدفي، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 89.

[3] بشير الهدفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري مرجع سابق، ص 114.

[4] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 198.

[5] زوبة عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، نفس المرجع، ص 32.

الفرع الخامس: المجلس التأديبي كمصدر السلطة التأديبية:

ان الحفاظ على المؤسسة وضمان سيرها الحسن يتطلب بالضرورة تمنع صاحب العمل سلطة التأديبية تمكنه من تحقيق المصلحة العامة للمؤسسة، غير ان ممارسة هذه السلطة يجب ان تخضع لرقابه من جهاز يمتلك سلطة تقريرية فيما يتعلق بقرارات انهاء علاقة العمل بسبب ارتكاب العامل لخطا جسيم.[1]

ويفترض ان تتخذ هذه القرارات بشكل جماعيا لتفادي خطر الفصل التعسفي، ولإعادة التوازن للعلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، بعدما كانت الكفة تميل غالبا لصالح هذا الاخير من الناحية الاقتصادية ويعد هذا التوجه وسيلة للحد من حالات التسريح التعسفي الناتج من الافراط في استعمال السلطة التأديبية، ومن خلال انهاء العمل بصفة انفرادية دون مراعاة الضوابط القانونية.

وعليه فان توقيع عقوبة الفصل التأديبي يجب ان يكون نتيجة لتحمل المسؤولية مشتركة بين ثلاثة أطراف: صاحب العمل والعامل والجهة الإدارية او القضائية المختصة، وذلك ضمن إطار نظام تأديبي مستقل تحدده المؤسسة في نظامها الداخلي.[2]

المبحث الثاني: الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها:

ترتكز علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل على التزامات تفرضها طبيعة العمل واستمراريته، ويعد خرق هذه الالتزامات من طرف العامل خطا مهنيا يختلف في درجة حسب جسامة السلوك المرتكب ويترتب على هذا الخطأ جزاء تأديبي يهدف الى تأديب العامل وتصحيح سلوكه.

وهذه العلاقة تقوم على مجموعة من الالتزامات التي تفرضها طبيعة العمل وضرورة استمراريته ويعد اخلال بهذه الالتزامات من طرف العامل مخالفة تأديبية تعرف قانونا بالخطأ المهني.

وتختلف درجات هذا الخطأ بحسب الخطورة الفعل او السلوك المرتكب مما يستوجب خضوع العامل لإجراءات تأديبية تترتب عنها عقوبات تأديبية، ويكون الهدف من هذه الاجراءات تأديبية، هو تأديب العامل وتصحيح سلوكه مما يضمن احترام النظام والانضباط داخل بيئة العمل.

---

[1] بن حمدي العربي، الإجراءات التأديبية للعامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، التخصص قانون الاجتماعي، السنة 2019، ص 10.

[2] زوبة عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، نفس المرجع، ص33.

ولقد منح المشرع الجزائري صاحب العمل صلاحية تحديد الاخطاء المهنية ودرجات خطورتها مع إلزامه تحديد العقوبات التأديبية المناسبة لها شريطة ان تناسب مع جسامة الخطأ المرتكب، وقد اوجب عليه ادراج هذه الاخطاء والعقوبات ضمن النظام الداخلي للمؤسسة.

ولتعمق أكثر رعب في الاخطاء المهنية والعقوبات التأديبية المقررة لها سنقسم هذا المبحث الى مطلبين:

- **المطلب الاول** الاخطاء التأديبية كأساس للمسؤولية التأديبية.
- **المطلب الثاني:** العقوبات التأديبية المترتبة على الاخطاء المهنية.

المطلب الاول: الاخطاء المهنية كأساس المسؤولية التأديبية:

يعد ارتكاب العامل لخطأ مهني او تصرف يمس بكرامة العمل وسمعة المؤسسة اخلالا بالتزاماته، مما يستوجب جزاءا تأديبيا توقعه الهيئة المستخدمة عبر سلطتها التأديبية بهدف تأديب العامل وحماية سمعة المؤسسة.

وتمنح هذه السلطة لصاحب العمل لضمان الانضباط وحسن سير العمل وتختلف الاخطاء المهنية حسب طبيعة نشاط المؤسسة، ولا تستوجب جميعها التسريح بل يجب ان تتوفر شروط معينة في العمل المرتكب ليعد خطأ مهنيا يستدعي جزاء يتناسب مع درجته وخطورته.[1]

لهذا سنقسم هذا المطلب الى فروع:

- **الفرع الاول:** تعريف الخطأ المهني.
- **الفرع الثاني:** أركان الخطأ المهني.
- **الفرع الثالث:** أنواع الخطأ المهني.
- **الفرع الرابع:** شروط تحقق الخطأ المهني.

[1] طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 15.

الفرع الاول: تعريف الخطأ المهني:

تعدد التعريفات بالخطأ المهني بسبب غياب تعريف صريح له في قانون العمل، بالإضافة الى كثرة الالتزامات الموضوعية المتلقاة على عاتق العامل مما يجعل تحديث مفهومه يختلف حسب الاجتهاد والآراء الفقهية.[1]

كما تم تعريفه على أنه: «كل مخالفة للعامل في الالتزام المهني المشروع».[2]

اي ان كل اخلال من العامل بالالتزامات المهنية التي يفرضها عليه القانون او النظام الداخلي للمؤسسة يعد مخالفة تأديبية، ويصنف كذلك كخطأ مهني من كان هذا السلوك مخالفا لما تفتضيه قواعد الانضباط والالتزام داخل بيئة العمل.

ولم يعرف قانون العمل ولا نصوصه التطبيقية الخطأ المهني شأنه في ذلك شأن أغلب التشريعات العمل المقارنة التي التزمت الصمت ايضا بشأن تحديد مفهوم دقيق له.[3]

قد قام الفقه بمحاولات متعددة لتعريف الخطأ المهني، في ظل غياب تعريف قانوني صريح له وذلك بهدف توضيح معاييره وضبط مفهومه في إطار العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

وقد قدم الأستاذ علي عوض حسن تعريف له والمتمثل ف: «الاخلال بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل بالمؤسسة وكذلك الحاق الضرر بنظام جماعة المؤسسة التي ينتمي اليها العامل او عرقلة تحقيق الاهداف التي وجدت المؤسسة من اجلها».[4]

فهذا التعريف يشير الى ان الخطأ المهني يحدث عندما يخالف العامل الواجبات التي تضمن سير العمل بشكل منتظم ودون انقطاع في المؤسسة هذا الاخلال قد يتسبب في ضرر لنظام العمل بشكل منتظم ودون انقطاع في المؤسسة، هذا الاخلال قد يتسبب في داخل المؤسسة او يعيق تحقيق الاهداف التي انشات من اجلها المؤسسة وبالتالي فان اي تصرف من العامل يؤثر على استقرار العمل او يقلل من كفاءه اداء المؤسسة يعتبر خطا مهني يستوجب اتخاذ اجراءات تأديبية.

---

[1] بخدة مهدي، القانون الجنائي للعمل، دار الأمل، الجزائر 2014، ص 74.

[2] ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية،2003، المرجع السابق، ص42.

[3] بن سالم كمال، ضمانات تأديب العامل، المرجع السابق ص120.

[4] علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل (دراسة مقارنة)، دار الطباعة للثقافة والنشر، السنة 1975، ص35.

كما انه تم تعريفه من قبل الاستاذ محمود جمال الدين زكي على انه: «ليس سوى انحراف في سلوك العامل داخل المجتمع الصغير الذي تكونه المؤسسة من شانه اخلال بالقواعد والعبث بنظامه».[1]

فهذا السلوك يعكر استقلال العمل ويضر بنظام المؤسسة الذي يعتمد على الالتزام والانضباط وايضا قام الاستاذ همام محمد محمود زهران بتقديم تعريف لهذا الخطأ وهو: «يعمل ضمن الاخلال بالواجب المهني للعامل الذي يتناقض مع حسن سير العمل في المؤسسة او نظامه اساءه وتعطيل الأغراض التي يقوم عليها، فيترتب عن ذلك الحاق ضررا بالمؤسسة المستخدمة».[2]

وبالتالي يعد هذا الاهمال خطا مهنيا يستوجب المسائلة.

وايضا فهو يشكل الافعال الناتجة عن اهمال وعن قصد والتي تلحق اضرارا بالمؤسسة او العمال وتكون خرقا للالتزامات العامل المهنية.[3]

ويجدر الإشارة الى ان القضاء الجزائري لم يقدم تعريفا صريحا للخطأ المهني مما يترك المجال مفتوح عن الاجتهاد في تحديد مفهومه بناء على الوقائع والسياقات المختلفة.

والغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية قرارها الصادر في تاريخ في تاريخ 26 فيفري 1990 على أنه: «الخطأ المهني هو الناتج عن فعل او مجموعة أفعال اللصيقة بالعامل وتشكل مخالفة للواجبات الناجمة عن عقد العمل او علاقات العمل التي لها أهمية بحيث تجعل الاحتفاظ بالعامل في المؤسسة مستحيلا».[4]

وذلك نتيجة خرقه للالتزامات القانونية الواردة في تشريعات او في النظام الداخلي للمؤسسة او في عقد العمل، [5] بمثابة خطأ مهنيا سيتوجب المسائلة التأديبية.

---

[1] محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، طبعة2، ال سنة1982، ص182.

[2] همام محمد محمود زهران، قانون العمل (العقد الفردي)، المرجع السابق، ص 403.

[3] بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة، الجزائر 2006، ص 12-13.

[4] زوبة عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل المرجع السابق، ص 36.

[5] تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء الجزائر، السنة2008، ص1.

الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي:

هما ركنان: ركن مادي وركن معنوي.

اولا: الركن المادي في الخطأ:

ابرز القواعد التي تنظم حياه الانسان بشكل عام وحياه العمال بشكل خاص،حيث تفرض عليه الامتناع عن ارتكاب افعال قد تلحق اضرارا بالغير او بالمؤسسة.

فاذا خالف هذه القواعد ونتج عن سلوكه ضرر للاخرين، حتى في بعض الحالات لم يحدث ضررا فعليا، فانه يكون قد ارتكب فعل التقدمي وقد يكون هذا الفعل ايجابيا.

مثل تخريب ممتلكات المؤسسة او سلبيا مثل الامتناع عن اداء عمله كعدم القيام بواجب الدراسه مما يؤدي الى الاضرار بالغير.

السؤال المطروح هنا هو كيف يحدد التعدي؟

فقد يكون الفعل الضار ناتجا عن تعمد وقد لا يكون كذلك، فاذا كان العمل متعمدا فان القاضي يرجع الى نية المسؤول ويبحث في مدى سوء قصده، رغم ما يشكله ذلك من صعوبة في الاثبات وما يوفره من فرضا لتهرب من المسؤولية في هذه الحالة يطبق المعيار الذاتي حيث ينظر الى درجة يقظة الشخص ذاته ومدى حرصه.

إذا لم يكن الفعل متعمدا فان اعتمادا المعيار الذاتي قد يؤدي الى مسائلة الشخص الحريص على اقلال هفوات، بينما يلفت المهمل من المحاسبة على خطأه اليسير فضلا عن تطبيق هذا المعيار يتطلب دراسة عادات وسلوك الشخص المسؤول ومقارنة سلوكه المعتاد، وهو امر شاق ومعقد، لذلك استقر الفقه والقضاء في مثل هذه الحالات الى اعتماد معيار مجرد، يقاس سلوك الشخص سلوك الرجل العادي المتزن في نفس الظروف التحديد ما إذا كان هناك ام لا.[1]

[1] بن بدرة عفيف، النظام التأديبي في المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية والإدارية، جامعة وهران، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية والإدارية، السنة 2010، ص31.

ثانيا: الركن المعنوي في الخطأ:

غالبا ما يشترط توافر الإدراك لدى الشخص لقيام الخطأ، إذلا تتحقق المسؤولية إلا إذا كان الفرد مدركا لأفعاله، ويعد هذا الادراك الركن المعنوي للخطأ الى جانب الركن المادي المتمثل في التعدي، ومع اواخر القرن 19 ظهرت نظرية جديدة لا تعطي اهمية لعنصر الخطأ، بل تقوم على مجرد حدوث ضرر وتعرف هذه بالنظرية الموضوعية او نظرية تحمل التبعة.

ففي حال وقوع الضرر للغير، تترتب المسؤولية دون النظر الى توافر عنصر الخطأ سواء كان الشخص مميزا ام غير مميز بل وحتى لو كان فاقدا للأهلية كالمجنون.[1]

كما ظل أغلبية الفقه والقضاء متمسكين بنظرية الخطأ الشخصي والتي تشترط توافر التمييز في مرتكب الفعل لقيام المسؤولية التقصيرية الا انهم بشكل او باخر تأثروا بالنظرية الموضوعية، مما ادى الى تضييق نطاق تطبيق النظرية الشخصية ومن صور ذلك اعتبار عدم التميز الناتج عن تعاطي مسكر او مخدر سببا لقيام المسؤولية، وكذلك اشتراط ان يكون فقدان التمييز كاملا وقت وقوع الضرر.[2]

الفرع الثالث: انواع الخطأ التأديبي:

ينشا الخطأ التدريب تأديبي بمجرد اخلال العامل بالتزاماته والواجبات المقررة عليه، والتي يتطلبها حسن سير العمل واستقراره داخل المؤسسة، ويكيف لقيام هذا الخطأ ان يصدر من العامل تصرف من شانه احداث ضرر بالمؤسسة، سواء تحقق الضرر فعلا ام لا.

وعليه فان الخطأ التأديبي لا يقتصر فقط على مخالفه نص قانوني او تعاقدي بل يشمل كل تصرف يخالف النظام العام داخل المؤسسة، وينفي معالجته لضمان استقرار العمل ولهذا لا يمكن حصر صور الخطأ التأديبي في نصوص القانون او العقد فقط، لأنه بطبيعته يتسع لكل فعل يقل بالنظام والانضباط الوظيفي.

---

[1] سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني في الالتزامات، المجلد الثاني في الفعل الضار والمسؤولية المدنية، الطبعة الخامسة، ايريني للطباعة، السنة 1911، ص 236-237.

[2] بن بدرة عفيف، النظام التأديبي في المؤسسة، نفس المرجع، ص32.

ونظرا لارتباط الخطأ التأديبي بطبيعة نوعية النشاط الذي تمارسه المؤسسة البسيطة غالبا ما تحدد في النظام الداخلي لكل مؤسسة، وتخضع في تصنيفها ومعالجتها لما يقتضيه نظام العمل الداخلي، تبعا لخصوصية كل مؤسسة.

أما الاخطاء الجسيمة، فقط حددها المشرع على سبيل الحصر ضمن قانون علاقات العمل نظرا لما شكله من اخلال بالغ بالنظام المهني.

وعليه سيتم تناول صور الخطأ التأديبي من خلال التميز بين الاخطاء البسيطة والاخطاء الجسيمة، كل حدة وفقا بطبيعتها والاثار المترتبة عليها.

أولا: الأخطاء البسيطة:

لم يخضع المشرع الجزائري لتحديد الاخطاء المهنية البسيطة، وللعقوبات التأديبية التي يمكن لصاحب العمل فرضها على العامل عند خروجه عن السلوك المهني السليم.

بل اختصر على بيان الاخطاء عن درجة الثالثة نظرا لما تمثيله من خطورة بالغة تهدد استقرار علاقة العمل وقد تؤدي الى فقدان العمل لمنصبه.

وتنقسم الاخطاء البسيطة الى اخطاء من الدرجة الاولى واخطاء من الدرجة الثانية، وهي لا تستوجب فصل العامل من منصبه بل تترتب عنها عقوبات تأديبية أقل حدة تتناسب مع طبيعة وخطورة الخطأ المرتكب.[1]

فنجد أن المستخدم يتمتع بحرية نسبية في تحديد الاخطاء المهنية البسيطة، الا انه من الضروري ادراج قائمة مفصلة بهذه الاخطاء ضمن النظام الداخلي الى جانب العقوبات المقررة لها ويستند هذا الى المادة 77 من قانون90 -11 التي تنص على ضرورة تحديد طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المناسبة لها واجراءات تنفيذها ضمن النظام الداخلي للمؤسسة، وبالرجوع الى الأنظمة الداخلية لمعظم المؤسسات نجد ان هذه ا الاخطاء، تصنف ضمن درجة بسيطة لأنها لا تشكل خطرا كبيرا على السير العادي للمؤسسة.[2]

[1] بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص288.

[2] حسان نادية، النظام الداخلي في قانون علاقة العمل، المرجع السابق، ص 59.

حيث يمكن تعريف الأخطاء من الدرجة الاولى على انها: «اخلال بسيط بالانضباط العام بدون خطورة سير العمل لمؤسسة أو هيئتها العمالية».[1]

حيث نجد أن هذه الاخطاء ليست سوى مخالفات بسيطة تتعلق بالإخلال بالتعليمات الداخلية، والتي لا تشكل تهديدا جديا على سير العمل داخل المؤسسة، لكنها تستوجب تنبيها او عقوبة تأديبية خفيفة تتناسب مع طبيعة الخطأ المرتكب.

وفي النظام الداخلية لمؤسسة متيجي (ب.م.أ) نجد ان من بين الأمثلة على الاخطاء من الدرجة الاولى:

1- التأخر او الخروج المتكرر دون مبرر.
2- الغياب بدون اذن خلال ساعات العمل.
3- عدم الالتزام بتعليمات تتعلق بسلوك العام اثناء العمل.

اما الاخطاء من الدرجة الثانية فهي تتعلق اساسا بالمخالفات التي تمس بأمن المؤسسة او انتظامها، وغالبا ما ترتبط درجات تكرار الاخطاء من الدرجة الاولى مما يستدعي اخذ اجراءات تأديبية أكثر صرامة.[2]

وبذلك يمكن اعتبارها افعالا ناتجة عن تصرفات العامل التي يغلب عليها الطابع الإهمال أو غياب الحذر، والتي تؤثر سلبا على الانضباط والنظام داخل بيئة العمل، غالبا ما ترتكب دون إدراك كافي لعواقبها من طرف العامل نفسه.

يعود تحديد الأخطاء البسيطة لصاحب العمل وذلك بموجب النظام الداخلي للمؤسسة وكذا العقوبات المقررة لها وهذا تطبيقا لأحكام المادة 77 من قانون 90 -11 التي تنص على النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والامن والانضباط، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.[3]

---

[1] أوغاري احلام، السلطة التأديبية لصاحب العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 24.

[2] حسان نادية، النظام الداخلي في قانون علاقة العمل، المرجع السابق، ص 59.

[3] بلعباس نصيرة، محمودي ليندة، القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون، تخصص القانون الاجتماعي، ص 21.

بحيث نجد أن الأخطاء البسيطة تتمثل في كلا من أخطاء من الدرجة الاولى وأخطاء من الدرجة الثانية وهي مخالفات تصل الى حد التسريح من العمل، بل تواجه بعقوبات تأديبية خفيفة، تتناسب مع طبيعة الخطأ المرتكب.

مما تترتب عن هذه الأخطاء عقوبات ردعيه لكنها لا تصل الى حد فصل العامل من منصبه وانما تهدف الى تصحيح السلوك والحفاظ على الانضباط داخل المؤسسة.

كما نجد انسجام النظام الداخلي لشركه الوطنية للتبغ والكبريت مع أحكام المادة 77 من القانون رقم 90-11، حيث يطبق على جميع عمال المؤسسة دون استثناء، سواء كانوا متربصين ممتهنين او حتى اجانب، ويهدف هذا النظام الى حماية المؤسسة وضمان سيرها الحسن الى جانب تحسين الإنتاجية وتوفير بيئة عمل تحفظ حقوق وسلامة العامل في إطار احترام الاتفاقات الدولية المعتمدة.[1]

كما ورد في النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء يعرفوا بالخطأ المهني على انه كل اخلال من العامل بواجبه المهني، او اي خلق للأحكام الشرعية والتنظيمية التي تحكم علاقة العمل وهو ما يترتب عليه اتخاذ عقوبة تأديبية في حق المخالف.[2]

ويترتب على ارتكاب الخطأ المهني تطبيق اجراءات محددة نص عليها النظام الداخلي للمؤسسة حيث تم تصنيف الأخطاء المهنية الى ثلاث درجات:

الدرجة الاولى: تشمل المخالفات البسيطة المنصوص عليها في المادة 75 من النظام الداخلي مثال:

- رفض توقيع اثبات التأخيرات المتكررة او غير مبررة.
- الغيابات غير مصرح بها.
- الخروج من مكان العمل دون اذن خلال ساعات الدوام.

الدرجة الثانية:

[1] القانون الداخلي لشركة الوطنية للتبغ والكبريت، نقلا عن سعيد طربيت، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار المرجع السابق، ص 40.

[2] المادة 71 من النظام الداخلي لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، الجزائر 1996، (وثيقة غير منشورة)، ص19.

- تتعلق بحالات العودة في ارتكاب اخطاء من الدرجة الاولى خلال نفس السنة. مما يؤدي التوقيف عن العمل لمدة قد تصل الى ثلاثة ايام.
- الغش في اثبات الحضور والاضرار بأمن وسلامة العمال.

الدرجة الثالثة: تضم المخالفات الجسيمة مثل:

- تكرار اخطاء من الدرجة الثانية خلال نفس السنة. مما يؤدي الى توقيف لمدة تصل الى ثمانية ايام.
- رفض اداء المهام الوظيفية.
- ارتكاب افعال خطيره كالغش والسرقة.
- تحويل ممتلكات بغير وجه حق.

وهذا التصنيف يهدف الى ضبط سلوك العمال وضمان احترام وقواعد العمل داخل المؤسسة.

ثانيا: الاخطاء الجسيمة:

يعرف الخطأ الجسيم بانه ذلك الفعل الذي تبلغ فيه درجة الجسامة جدا لا يسمح باستمرار علاقة العمل بين الطرفين لما ينطوي عليه من اخلاله جهوري بالالتزامات التعاقدية، ويرتب هذا الخطأ نفس الاثار القانونية المرتبة على الاخلال بعقد العمل، سواء ابرمه العقد لمده محددة او غير محددة.

ويعد الخطأ الجسيم سببا مشروعا لإنهاء علاقة العمل دون اشعار مسبق، وقد يحرم العامل من بعض الحقوق التي ترتب عاده على انهاء العقد، التعويض على الانهاء التعسفي او مهله الاخطار او الحقوق التبعية الاخرى حسب طبيعة الخطأ وظروف ارتكابه.[1]

كما يمكن تعريف الخطأ الجسيم بانه سلوك الذي يصدر عن العامل عن قصد سواء في صورة فعل ايجابي متمثل في القيام بتصرف معين، أو في صورة سلوك سلبي يتمثل في الامتناع عن اداء واجب من واجباته ويترتب على هذا السلوك الحاق ضرر بالمؤسسة او الاخلال الجسيم بالتزاماته المهنية.[2]

1- حالات الخطأ الجسيمة المؤدي لتسريح التأديبي:

[1] طربيت سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2001، ص5.

[2] ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 436.

يعتمد بشكل عام عن تصنيف الاخطاء المهنية الجسيمة على منهجين رئيسيين لتحديد طبيعتها ونوعها يتمثلان في المنهج القانوني والمنهج التنظيمي كل منهما في وضع إطار معياري لتقدير جسامة الخطأ وفقا لمصدره ومجاله.

أ- الاخطاء الجسيمة المنصوصة عليها في القانون:

تقوم هذه الطريقة على تدخل المشرع الجزائري لتحديد طبيعتي ونوعية الاخطاء المهنية الجسيمة بشكل صريح الى جانب تنظيم الاجراءات والواجب اتباعها عند فصل العمل بسبب ارتكابه لها، معبيان الضمانات القانونية المقررة له لاسيما تلك المتعلقة بتوظيف الخطأ وتكييفه وكبناء الاثبات، وغيرها من الحقوق المرتبطة بسير الدعوى التأديبية.[1]

وحدد المشرع الجزائري على سبيل الحصر، الحالات التي تعد اخطاء جسيمه ويبرر التشريع وذلك بموجب المادة 73 من القانون رقم 90-11.[2]

بهدف منعه ارباب العمل من التوسع في تغيير وتكييف هذه الاخطاء على نحو تعسفي ومن بين هذه الحالات:

- **رفض العامل تنفيذ اوامر العمل دون عذر المشروع:**

حيث يعد امتناع العامل عن اداء واجبات المهنية، اخلال يبرر توقيف أجرة وتسريحه دون اشعار مسبق او تعويضا وذلك لما ينجم عن التأخير من اضرار متزايدة قد تلحق بصاحب العمل.

- **الافشاء الغير مشروع بأسرار العمل:** ويقصد بذلك قيام العمل دون اذن مسبق من صاحب العمل او السلطة التسلسلية بنقل طرق التصنيع او التنظيم او الوثائق الداخلية الى الغير، مما يعد اخلال بواجب حفظ السر المهني حيث وان لم يتم تمكين الغير فعليا من الاطلاع عليها.
- **التحريض على الاضراب غير القانوني او التسبب في توقيف جماعي عن العمل:**

يشمل ذلك كل فعل من شانه تعطيل سير العمل الجماعي خارج الاطر القانونية ودون اذن من صاحب العمل مما يعد مخالفة جسيمة تهدد استقرار المؤسسة.

---

[1] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 190-191.

[2] المادة 73 من القانون رقم 90-11، سالفة الذكر ،ص 569

- **ارتكاب اعمال العنف داخل المؤسسة:**

تعد الاخطاء الجسيمة التي قد ترتكب داخل المؤسسة، وتشمل الافعال التي من شانها الحاق اضرار او قصائد المؤسسة المستخدمة، ومن ذلك سوء معاملة العامل لزملائه في العمل، او قيامه بتحريضهم بالقوة او بالتهديد على اهمال واجباتهم المهنية، مما يعد اخلالا جسيما بقواعد الانضباط وأسس التعاون داخل بيئة العمل.

- **السبب العمدي في الحاق الضرر ببيانات واجهزة المؤسسة من صور الخطأ الجسيم:**

وذلك لما ينطوي عليه من مساس مباشر بمصالحها المادية، ويتجلى ذلك في الافعال التي يقدم فيها الأفعال التي يقدم فيها العامل عن قصد على تخريب او اتلاف الممتلكات.

كما يشمل ذلك الاهمال العمدي في اداء واجباته كحالة اهمال مراقبة اجهزة خطرة اسندت اليه مسؤولية الاشراف عليها، مما قد يؤدي الى نتائج كارثية يمس سلامة الاشخاص أو المؤسسة.[1]

كما يعد تعاطي الكحول أو المواد المخدرة أثناء ساعات العمل أو في اماكن خطأ جسيما، لما يشكله من انتهاك لحرمة بيئة العمل، وتهديد لسلامة المؤسسة والعاملين فيها ويكفي بمجرد تناول هذه المواد خلال فترة العمل أو داخل مقر أنه لتكييف الفعلي، وذلك حرصا على الانضباط المهني وضمان امن وسلامه بيئة العمل.

- **رفض تنفيذه التعليمات والأوامر المهنية:**

يعد رفض تنفيذ أمر التسخير المبلغ اليه لإنجاز عمل معين من الأخطاء الجسيمة، يدخل ذلك ضمن رفض اوامر صاحب العمل المتعلقة بأداء مهام ضرورية او مستعجله ويعد هذا التصرف مخالفة صريحة للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في المجال العمل، لاسيما في الحالات التي تقتضي فيها طبيعة النشاط استجابة فورية لضمان سير المرفق او حماية السلامة العامة.

2- الاخطاء المنصوص بها في النظام الداخلي:

تقوم هذه الطريقة على إحالة تحديد مضمون وطبيعة الأخطاء الجسيمة الى الأنظمة الداخلية للمؤسسة، حيث يعد في الغالب إلى صاحب العمل مهمة وضع هذه القواعد بعد استشارة أو اعلام ممثلي العمال، دون أن يكون ملزما بالأخذ برأيهم ورغم أن هذا الاسلوب قد يكون

[1] بشير الهدفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعمال في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 120-121.

مبررا في كثير من حالات نظرا لطبيعة النشاط وظروف العمل، ألا انه غالبا ما لا يكون في صالح العامل، فقد لا يضمن تحقيق التوازن العادل بين مصالح العمال وأرباب العمل، مما يثير تساؤلات حول مدى احترام مبدأ الانصاف في العلاقة التعاقدية[1].

ولا يجوز نظام الداخلي للمؤسسة أن يدرج ضمن لائحة الاخطاء الجسيمة سوى تلك المنصوص عليها صراحة في القانون، أو تلك التي تقابل العقوبات من الدرجة الاولى والثانية فقط، وتعد هذه الأخطاء المحددة في النظام الداخلي بمثابة صور الاخلال بالالتزامات التي تقع على عاتق الاجراء في إطار علاقة العمل.

من بين هذه الأخطاء ما يلي:

1- عدم الالتزام بالتعليمات المرتبطة بالوقاية الصحية والامن داخل بيئة العمل.

2- الغيابات المتكررة والغير مبررة.

3- رفض الخضوع لأنظمة المراقبة المقررة من قبل صاحب العمل.

4- ممارسة المنافسة غير المشروعة التي تضر بمصالح المؤسسة.

5- عدم احترام الالتزامات الناشئة عقد العمل.[2]

بعد التزام العامل بالمحافظة على ممتلكات المؤسسة الموضوعة تحت تصرفه من أهم الواجبات التي تحملها في الإطار علاقة العمل، فهو مطالب بممارسة الغاية المعتادة أثناء تنفيذ مهامه، وبالحفاظ على الوسائل والأدوات التي توفرها المؤسسة لأداء عمله.

ويعتبر اي اخلال بهذه للالتزامات، سواء عن طريق الإهمال او التصرف الغير مسؤول خطأ جسيم يبرر إتخاذ اجراءات تأديبية قد تصل الى تسريح، كما ان مثل هذه التصرفات متى ترتب عليها ضررا فعليا بالمؤسسة، قد تشكل أساسا للمسائل الجزائية والمطالبة بالتعويض المدني.[3]

---

[1] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 190-191.

[2] بلولة جمال، بلولة الطيب، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر 2007، ص99-101.

[3] مهدي بخدة، الخطأ العادي للعامل (دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري، التشريع الفرنسي)، مجلة الدراسات القانونية، العدد 8، الجزائر، السنة 2010، ص 104.

الفرع الرابع: شروط تحقق الخطأ المهني:

تتفاوت الاخطاء التأديبية التي قد يرتكبها العامل بحسب طبيعة النشاط المؤسسة، ولا يمكن تحديدها بدقة الا من خلال النظام الداخلي الذي يراعي خصوصيه العمل ويضمن هذه الاخطاء وفق درجات متفاوتة، وبذلك لا تستوجبوا جميع المخالفات تسريح العامل، بل يشترط توفر ظروف معينة في الفعل المرتكبة ليبرر هذا الجزاء.

أولا: وقوع الخطأ في مكان العمل:

يشترط في الخطأ المهني أن يقع داخل مكان العمل، غير أنه قد يحدث خارجه ايضا، اشارة أن يكون مرتبطا مباشرة بالعمل.

كمثال على ذلك: قيام العامل بكشف أسرار مهنية لصديق خارج المؤسسة مما قد يلحق ضررا بالنظام العام للمؤسسة أو يهدد مصالحها التجارية، أو التكنولوجية او يعرضها لمنافسة غير مشروعة في المقابل

اذ وقع الخطأ خارج المؤسسة ولم تكن له صلة بالعمل، فلا يحق للمستخدم اتخاذ أي اجراء تأديبي ضد العامل بشأنه.[1]

ثانيا: أن يكون الخطأ المنصوص عليه في القانون أو التنظيم:

ينبغي أن يكون الخطط الخطأ منصوصا عليه صراحة في القانون أو التنظيم أو النظام الداخلي للمؤسسة، بمعنى أنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية في فعل لم ينص عليه في النظام الداخلي من حيث طبيعته التأديبية، ويترتب على ذلك ان الأفعال التي لم يذكرها النظام الداخلي صراحة لا يمكن المسائلة العامل تأديبا عنها.[2]

ثالثا: أن يكون الخطأ صادر عن العامل:

[1] طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 27.

[2] طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 28.

يجب ان يكون الخطأ المهني صادر عن العامل الناتج عن الفعل إيجابي أو سلبي كامتناعه عن أداء عمل يدخل ضمن واجباته والتزاماته المهنية، وان يكون قد أرتكب شخصيا وبشكل مباشر.

كما أن الخطأ المهني الذي يرتكبه العامل لا يشترط أن يترتب عليه ضرر المباشر يلحق بالمستخدم،

بل يكفي ان يمتنع العامل عن تنفيذ التعليمات او عن الالتزام بواجباته دون مبرر مشروع ليعد ذلك خطأ تأديبيا.[1]

كما يعد العامل المرتكب لخطا مهني إذا صدر عنه، بشكل شخصي فعل يصنف كخطأ ضمن النظام الداخلي، أو يشار اليه في النصوص القانونية المنظمة للعمل لا سوى داخل أماكن العمل أو يشار بمناسبة تأديته مهامه.[2]

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية المترتبة على الأخطاء المهنية

رغم صعوبة حصر الأخطاء المهنية التي قد يرتكبها العامل اثناء تأدية مهامه او بمناسبتها فان المشرع الجزائري حرص على تحديد مختلف درجات العقوبات التأديبية التي تفرض على العامل عند اخلاله بواجباته المهنية وتعد هذه العقوبات ضمانة فعالة لحماية المؤسسة المستخدمة.

وبصدد هذا المطلب سنتطرق الى العقوبة التأديبية من خلال:

الفرع الاول: تعريف العقوبة التأديبية.

الفرع الثاني: الخصائص القانونية للعقوبة التأديبية .

الفرع الثالث: الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية.

الفرع الرابع: المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية.

الفرع الخامس: تقسيمات العقوبة التأديبية.

---

[1] بن حمدي العربي، الاجراءات التأديبية للعامل، المرجع السابق، ص 14.

[2] أوغاري احلام، السلطة التأديبية لصاحب العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 22.

الفرع السادس: الفرق بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية.

الفرع الاول: تعريف العقوبة التأديبية:

يعني بها المشرع في القانون التأديبي بتحديد العقوبات بحسب درجة جسامتها ما يلزم السلطة المتخصصة بتأديب العامل في حاله ثبوت مسؤوليته على الخطأ بالتقيد بالعقوبات المحددة دون الخروج عنها، وقد امتنع المشرع عن تقديم تعريف صريح لهذه العقوبات، تاركا المجال للفقه والقضاء لتقديم تفسيرات اللازمة للوصول الى تعريف دقيق لها.

اولا: تعريف الفقه للعقوبة التأديبية:

تعددت واختلفت التعريفات الفقهية لمفهوم العقوبة، تبعا لآراء الفقهاء واختلاف وجهات نظرهم فقد اعتبرها بعضهم بانها كل تصرف ينطوي على اخلال بواجبات المهنية، سواء كان ذلك بإيجاب ام بالسلب، ويقصد بالواجبات المهنية هنا تلك التي نصت عليها القوانين في مختلف التشريعات.[1]

عرف الفقهاء الفرنسيين العقوبة التأديبية بانها جزاء توقعه خطا اثناء تأدية وظيفته او بمناسبتها.

وقدم الفقهاء العرب على انها: «الجزاء الذي يمس الموظف في حياته الوظيفية سواء بتوجيه اللوم او بانتقاص المزايا الوظيفة او بانها خدمة مؤقتا»[2].

فقد عرف الاستاذ بوشعير هذه العقوبة تأديبية على انها اجراء زجري تتخذه سلطه التأديبية بهدف ردع الموظف عن تكرار المخالفة، وضمان السير المنتظم للمرفق العام وتتميز هذه العقوبة بكونها تمس الموظف اختياراته الوظيفية، كما تحدث أثر نفسيا سلبيا، لما تحمله من طابع الالم والضرر المعنوي.[3]

كما قام الاستاذ الدكتور أحمية سليمان بتعريف العقوبة التأديبية على أنها:

---

[1] مصطفاوي بلال، بوزيدي عبد النبي، الأليات القانونية لحماية الموظف من القرارات التأديبية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص دولة ومؤسسات، السنة 2021، ص18.

[2] نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2007، ص 63.

[3] بوشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، الديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1991، ص 95.

«ذلك الاجراء الردعي المتخذ من طرف المستخدم ضد العامل المخطئ، سواء كان ذلك اجراء ذو طابع معنوي كإنذار أو التوبيخ، أو ذو طابع مالي كالحرمان من التعويضات أو المكافآت أو الاقتطاع من أجر، أو ذو طابع مهني كالنقل الاجباري أو الحرمان من ترقية أو التنزيل في الرتبة أو التسريح عن العمل»[1].

هنا الأستاذ قدم تعريفا شاملا للعقوبات مضيفا اليها تصنيفا من وجهة نظره، حيث قسمها الى عقوبات معنوية، مالية ومهنية وذلك وفقا لترتيب تدريجي يراعي تناسب هذه العقوبات مع درجة خطورة الخطأ المرتكب.

لقد منح المشرع المستخدم صلاحية تحديد العقوبة التأديبية من درجة الأولى وثانية وبالرجوع الى تصنيف الأستاذ أحمية سليمان، باعتبار أن الخطأ المهني من درجة الاولى يقابل بالعقوبة معنوية في حين يطبق على خطأ من الدرجة الثانية عقوبة مالية أما الخطأ من الدرجة الثالثة فيستوجب عقوبة مهنية تتناسب مع جسامته.

وقد تناول بعض الباحثين تعريف الجزاء التأديبي انطلاقا من الغرض أو الهدف المتوخاة من وراء توقيعه حيث نجد كلا من **(جاك)** و**(مرجون)**عرف العقوبة: «كل صرف عقابي يتم اتخاذه داخل النظام الداخلي للمؤسسة بهدف المحافظة على حسن سير العمل وانتظام بداخله».[2]

وهذا يعني الجزاء التأديبي هنا ينظر اليه كوسيلة تنظيمية هدفها حماية مصلحة المؤسسة وضمان الاحترام وقواعد، وليس كعقوبة بمعناها التقليدي وعرفه المشرع الفرنسي: «كل تدبير يتخذه المستخدم باستثناء الملاحظات التشريعية، عقاب لانتهاك العامل بالتزامات المهنية التي يعتبرها المستخدم مخالفه فيتخذ بموجبها جزاء يطبق على العامل قد يهدد العامل في منصب عمله أو مساره المهني أو أجره»[3].

وبالرغم من تعدد التعريفات واختلافها فإن العقوبة التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل المخالف تعد اجراء تنظيمي يهدف الى تقويم السلوك المهني للعامل وردع بقية العمال عن

[1] أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 202.

[2] مصطفى لعفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية واهدافها (دراسة مقارنة)، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، ص 30.

[3] بن سالم كمال، ضمانات تأديب العامل، المرجع السابق، ص 167.

ارتكاب مخالفات مماثلة وذلك في إطار السعي الى ضمان الانضباط والحفاظ على السير المنتظم للمؤسسة.

والظاهر من التعاريف ان العقوبات التأديبية تنقسم الى عقوبات تمس الموظف من ناحية المعنوية كتنبيه وانذار وأخرى تمس جانبه المالي كالخصم من الراتب او تأخير العلاوات او تراجع في درجة الوظيفية وقد تصل العقوبة الى حرمانه من ممارسة وظيفة سواء بشكل مؤقت من خلال التوقيف المؤقت عن العمل او شكل نهائي عن طريق الفصل من الوظيفة.[1]

ثانيا: التعريف التشريعي:

لم يعرف المشرع الجزائري وكذلك التشريعات المقارنة كالتشريعين الفرنسي والمصري، تعريفا دقيقا ومحدد العقوبة تأديبية، بل اكتفى بتحديد انواعها وتصنيفها على سبيل الحصر وفقا لدرجة جسامة الافعال المرتكبة ويقوم هذا التصنيف على مبدا التدرج حيث يبدا بأخف العقوبات وينتهي باشدها.[2]

الفرع الثاني: خصائص ومميزات العقوبة التأديبية:

- **أولا: الشرعية:** لا تفرض أي عقوبة تأديبيه الا بنص قانوني صريح، حيث حدد المشرع الجزاءات التأديبية بوضوح.[3]
- **ثانيا: المساواة:** تطبيق العقوبة على الفعل تأديبي دون إعتبار للشخص الفاعل، الجنس أو الدين أو الرتبة، وهو ما يعرف بالمساواة القانونية بخلاف المساواة الواقعية التي تقتضي توقيع نفس الجزاء على ذات الخطأ في جميع الحالات.[4]
- **ثالثا: الشخصية:** لا يتحمل العقوبة الا العامل الذي يرتكب الخطأ بنفسه، باعتباره مسؤولا شخصيا عن إخلاله بواجبات عمله.[5]

---

[1] احمد زبيدي، دور السلطة التأديبية في اعمال مبدا التناسب في التشريع الجزائري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية حقوق والعلوم سياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون اداري، السنة 2016، ص 38.

[2] بوشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر مرجع سابق، ص 95.

[3] محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الاداري في المخالفات التأديبية (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر 2007، ص235.

[4] محمد ماجد ياقوت، شرح الاجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر2004، ص 60.

[5] محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الاداري في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 237.

- **رابعا التناسب:** يجب أن تكون العقوبة مناسبة مع درجة الخطأ وظروف ارتكابه بحيث تكون عادلة وغير متطرقه في الشدة او في التساهل.[1]

الفرع الثالث: الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية:

تعد العقوبة التأديبية جزءا مشروعا وضروريا لضمان إنتظام سير العمل داخل المؤسسات، إذ لا يمكن تحقيق هذا الهدف في حال تخلي العامل عن واجباته أو تقاعس في أداء المهام الموكلة اليه بالجدية والعناية اللازمتين، ومن هنا تبرز الحاجة الى اصلاح هذا السلوك من خلال فرض العقوبة المناسبة، التي تهدف الى تقويم العامل المخالف وردعه، لتكون عبرة له كي لا يعيد الخطأ وتحفيزا لغيره من العمال على الالتزام بواجباتهم ومتطلبات العمل.[2]

ومن هنا يتضح أن العقوبة التأديبية تستند الى عنصرين اساسيين هما الوقاية والردع.

الوقاية فهي إقرار الجزاء تأديب يوفق لما يقتضي التشريعات والنظم التي تحكم الوظيفة العامة، ويهدف هذا العنصر الى توقيع الجزاء في حال حدوث اخلال بالنظام.

اما الردع، فيتمثل في توقيع العقوبة التأديبية على العامل المخالف وذلك لضمان عدم تكرار المخالفة، مما يساهم في تعزيز الانضباط والالتزام داخل المؤسسة.

وبذلك يعد الجزاء التأديبي من الوسائل التي يعتمد عليها لتقويم سلوك العامل المخطئ، وردع كل من تسول له نفسه انتهاج نفس السلوك المخالف للقانون، ويهدف هذا الاجراء في جوهره الى اصلاح وضمان التزام افراده بالقواعد والضوابط التي تنظم سير العمل الحسن والجيد.

وقد عبر الدكتور خليفة علي الجبراني ،عن هذا المعنى بقوله:" إذا كانت العقوبة بوجه عام، هي جزاء يضعه المشرع للردع عن إرتكاب ما نهي عنه أو لترك ما أمر به فإنها تمثل جزاء ماديا مفروضا ومسبقا يحمل المكلف على الإمتناع عن إرتكاب الجريمة، فاذا ارتكبها عوقب بالعقوبة حتى لا يكرر الفعل، وتكون في ذات الوقت عبره لغيره" ، وفي نطاق القانون التأديبي تعد العقوبة

[1] محمد ماجد ياقوت، شرح الاجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص61.

[2] خليفة علي جبراني، العقوبة التأديبية للموظفين في التشريع الليبي والمغربي، رسالة دكتوراه، جامعة الحسن الثاني، المغرب 1999، ص 171.

جزء يلحق بالعامل في حياته المهنية سواء بتوجيه اللوم عليه، أو حرمانه من بعض مزاياها المادية أو بأنها خدمة بشكل مؤقت او نهائي وهي تفرض على العامل الذي يثبت مسؤوليته في إرتكاب المخالفة التأديبية .[1]

الفرع الرابع: المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية:

أولا: مبدأ الشرعية العقوبة التأديبية:

يقضي هذا المبدأ بان تلتزم السلطة التأديبية بتطبيق العقوبات المنصوص عليها حصرا في القانون، دون ان يكون لها صلاحية احداث جزاءات جديدة.

غير أن المشرع، لم يحدد على وجه الحصر الأفعال التي تستوجب العقوبة، بل منح الجهة التأديبية حريه تقدير نوع المخالفة، واختيار الجزاء المناسب لها من بين العقوبات المحددة قانونا، بما يتلائم مع طبيعة الخطأ المرتكب.

كما أكدت المحكمة العليا في مصر أن السلطة التأديبية سواء كانت رئاسية أو قضائية ملزمة بتوقيع احدى العقوبات التي تنص عليها القانون حصرا، ولا يجوز إعتبار أي اجراء تأديبي يكون محددا كعقوبة صراحة، في النص القانونية والا اعتبر القرار التأديبي بمخالفات للقانون كما يشرط تطبيق مبدأ الشرعية، أن يستند سلطة التأديب الى جهة التي منحها القانون هذا الاختصاص، ولا يجوز تعويضه لغيرها.[2]

ثانيا: مبدأ التدرج العقوبة التأديبية:

يتجسد مبدأ تدرج العقوبة تأديبية فكرة أن العقوبات تختلف في شدتها بشكل تصاعدي، ضمن نظام هرمي تبدأ فيه العقوبة الأخف في القاعدة، وتليها عقوبات أشد تدريجيا، حيث تصل إلى قمة الهرم

[1] خليفة علي جبراني، العقوبة التأديبية للموظفين في التشريع الليبي والمغربي، المرجع السابق، ص 251.

[2] أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، (دراسة مقارنة)، قدمت هذه الدراسة لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الاوسط لدراسات العليا، كلية الحقوق 2010، ص 96.

حيث توجد العقوبة الأقصى وهي الفصل من الخدمة، التي تنهي العلاقة العملية تماما ويترتب على هذا التدرج أن الاثر العقابي بكل درجة يكون أشد من العقوبة التي تسبقها، مما يبرر الطابع التربوي والردعي المتدرج لهذا النظام التأديبي.

ثالثا: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية:

معنى هذا أن العقوبة تسري من لحظة إتخاذها وليست من لحظة وقوع السلوك المخالف.[1]

معنى هذا توقيع العقوبة التأديبية يجب أن يكون مستندا الى نص قانوني ساري المفعول وفي اتخاذ القرار التأديبي، وليس بضرورة القانون الذي كان معمولا به عند إرتكاب المخالفة ويراعي في ذلك مبدأ الأثر المباشر للقانون.[2]

وتوجد استثناءات على مبدأ رجعية العقوبة التأديبية، حيث يمكن أن يمتد إثر القانون الجديد الى الماضي في الحالات المحددة، من بين هذه الحالات فصل العامل الموقوف مؤقتا بسبب إرتكابه خطأ جسيم، حيث يعتبر الفصل إذا تم، بأثر رجعي يعود الى تاريخ التوقيف وليس الى تاريخ صدور القرار التأديبي، كما يعد من بين هذه الاستثناءات تطبيق القانون الجديد الأصلح للعامل، إذ يعمل به بأثر رجعي مراعاة لمصلحة العامل.

رابعا: مبدأ وحدة الجزاء في العقوبة التأديبية:

يكرس هذا المبدأ قاعدة قانونية مفادها عدم جواز معالجة العامل تأديبيا عن فعل سبق ان عوقب عليه، أي انه لا يجوز فرض أكثر من عقوبة تأديبية في المخالفة ذاتها، ويشترط التطبيق هذا المبدأ ان تكون العقوبة بصدد الفعل نفسها الذي سبق معاقبته العامل عليه تفاديا لازدواج العقوبات من جهات متعددة عن نفس الوقائع.

[1] كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة ،الجزائر 2004،ص 94.

[2] سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر 2011، ص 93.

الفرع الخامس: تقسيمات العقوبات التأديبية:

صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية وفقا للأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الاساسي العامة للوظيفة العمومية الى أربع درجات وذلك بخلاف تقسيم الذي ورد من المرسوم 85-59 في مادة 124 حيث صنف العقوبات الى ثلاثة درجات كما أن الامر رقم 66-133 في المادة 55 صنف العقوبات الى درجتين فقط.

تنص المادة 163 من الأمر 06-03 على تصنيف العقوبات التأديبية وفقا لجسامة الأخطاء المرتكبة الى أــربعة درجات.

الدرجة الاولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

الدرجة الثانية: التوقف عن العمل من يوم الى ثلاثة أيام، والشطب من قائمة التأهيل.

الدرجة الثالثة: التوقف من العمل من أربعة الى ثمانية أيام والتنزيل من الدرجة الى الدرجتين والنقل الاجباري.

الدرجة الرابعة: تنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة والتسريح.

من خلال هذه التصنيفات يمكن الاستنتاج أن درجة العقوبة التأديبية تعكس جسامة المخالفة، حيث تبدأ بالعقوبات الاخف وتتصاعد تدريجيا لتصل الى عقوبات أكثر قسوة، مما يهدف الى تحقيق الردع والاصلاح وفقا لمستوى الخطأ المرتكب.

وفقا لهذه المادة نستخلص:

أولا: عقوبات من الدرجة الاولى:

1- **التنبيه:** وهو التوجيه الذي يصدر عن المسؤول المخول له صلاحية التأديب، موجه الى الذي ارتكب سلوكا غير مقبول والغرض من التنبيه هو لفت الانتباه العامل الى ضرورة تصحيح سلوكه وعدم تكرار المخالفة في المستقبل وذلك اثناء اداء واجباته المهنية.[1]

[1] باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 3، المركز الجامعي سي الحواس، بريكة 2019، ص 20.

2- **الانذار الكتابي:** ويقصد به اشعارا العامل بشكل تحريري بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من خلال تفكيره بالواجبات المفروضة عليه. الهدف من ذلك هو تحذير العامل من الإخلال بواجباته مستقبلا، حتى لا يتعرض لعقوبات اشد في حال تكرار المخالفة.

3- **التوبيخ:** هو لفت انتباهه الى وجود خطأ أو مخالفة قد صدرت منه بهدف تحسين سلوكه وأدائه في المستقبل.

هذه الخطوة تهدف الى توجيه العامل نحو تصحيح مساره الوظيفي، وضمان تجنب تكرار الأخطاء التي قد تؤثر على سير عمله بشكل غير صحيح.

ثانيا: عقوبات من الدرجة الثانية:

وهي عقوبات أكثر شدة من عقوبات الدرجة الاولى وتشمل:

1-**التوقف عن العمل بشكل مؤقت:**

حيث يتم ابعاد العامل عن وظيفته ومنعه من أداء واجباته وفي هذه الحالة، لا يتلقى العامل من أجر خلال فترة التوقف هذا النوع من العقوبات يستخدم بشكل عام في الحالات المخالفات التي لا تستدعي الإقالة ولكن تتطلب اتخاذ اجراء تأديبي مؤقت ضد العامل.[1]

2-**الشطب من قائمة التأهيل كعقوبة تأديبية:** عند شطب العامل من قائمة التأهيل، يتم حرمانه من الترقية خلال السنة المالية معينة، وبالتالي لا يتم تسجيله في جدول الترقية السنوي هذا يعني أن العامل يفقد الفرصة للوصول الى الترقية التي كان يأمل في الحصول عليها.

مع ذلك لا يحرم العامل من الترقية في المستقبل حيث يحتفظ بحقه في الترقية في الجدول اللاحقة إذا تحسنت وضعه.[2]

ثالثا: عقوبات من الدرجة الثالثة:

[1] قيقانية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة 2009، ص 06.

[2] بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، التخصص قانون عام معمق، السنة 2016، ص 26.

1-بعد توقف من العمل لمدة تتراوح بين اربعة الى ثمانية ايام من العقوبات التي قد تدرج ضمن عقوبات الدرجة الثانية، إلا أن هناك إختلافا طفيفا لا يتمثل في أن نفس العقوبة من حيث المدة تعد ايضا من ضمن العقوبات الدرجة الثالثة، مما يثير تساؤل حول معيار التصنيف بين الدرجتين.

2-يقصد بعقوبة التسريح من درجه الى درجتين، إنزال العامل الى درجة مهنية أقل من الدرجة التي كان يشغلها، مما يترتب عليه إنخفاض في مرتبه، وقد يمتد إثر هذه العقوبة ليشمل منحه التقاعد، إذ تحول دون بلوغ العامل على درجة عمله قبل إحالته للتقاعد، مما يؤثر سلبا على مستحقاته النهائية.

رابعا: العقوبات من الدرجة الرابعة:

1-يقصد بعقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، إنزال العامل الى رتبة أدنى من تلك التي كان يشغلها ويترتب على هذا الإجراء، إلى جانب الأثر المعنوية المتمثل في خدش كرامة العامل، إنخفاض في راتبه وتغيير في طبيعة المهام الموكلة إليه مما قد يؤثر سلبا على مساره المهني.

2- يعد التسريح من العمل إجراءا تأديبيا بالغ الخطورة، لما يترتب عليه من أثار مادية ومعنوية جسيمة بحق العامل مما يؤدي الى فقدان مصدر رزقه ويجعله غير مؤهل لتولي عملا مستقبلا مما يعكس الطابع الحاسم لهذه العقوبة في المسار المهني.[1]

الفرع السادس: الفرق بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية:

اولا: اوجه الشبه بين العقوبتين التأديبية والجنائية:

تحكم العقوبتين التأديبية والجنائية مبادئ مشتركة أبرزها مبدأ الشرعية حيث لا تفرض عقوبة إلا بنص قانوني ومبدأ شخصية العقوبة، بحيث لا يعاقب سوى مرتكب الفعل نفسه، ومبدأ عدم تكرار العقوبة على ذلك الفعل كما يتفقان في مبدأ التناسب، تحدد العقوبة وفقا للجسامة المخالفة.

ومن حيث الهدف فان كليهما يسعيان إلى حماية النظام العام، ومن حيث السبب فهما يستندان إلى ارتكاب مخالفة تخل بالنظام العام والمصلحة العامة وفي الإجراءات يتشابهان في الطبيعة القضائية إذ لا توقع العقوبة إلا بقرار من جهة مختصة كما يأخذان في الإعتبار الظروف المشددة أو

[1] زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة تيزي وزو ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون ،السنة 2016، ص 17.

المخففة، مما يبرز التداخل بينهما في أن الأفعال التأديبية قد تمس النظام العام مما يبرر تدخل العقوبة الجنائية لحماية المجتمع بشكل أوسع.

ثانيا: أوجه الاختلاف بين العقوبتين التأديبية والجنائية:

تهدف العقوبة الجنائية إلى حماية مصلحة المجتمع من خلال ردع الجريمة وصون الأمن العام، بينما تهدف العقوبة التأديبية إلى ضمان استمرارية المرفقة العام وحسن سيره، وكذلك تقوم العقوبة الجنائية على تحديد الأفعال المجرمة وربطها بعقوبات محددة يوقفها القضاء، قد تمس حرية الفرد أو ماله، في المقابل لا تقوم العقوبة التأديبية على هذا الربط الصارم بل تمارسها من قبل السلطة الإدارية أو القضائية التأديبية، ويمتد أثرها فقط الى الحياة المهنية وامتيازاتها.[1]

ثالثا مظاهر الاستقلال بينهما:

يوقف العامل المرتكب لمخالفة تأديبية عن العمل موقتا لحين النظر في وضعه، كإجراء احترازي لا يعد في حد ذاته عقوبة، ومن حيث العلنية، تتميز العقوبة الجنائية بكونها توقع غالبا في جلسات علنية، تقرير مبدأ الشفافية وضمانات المحاكمة العادلة بخلاف العقوبة التأديبية التي تصدر في الغالب ضمن جلسات مغلقة حفاظا على خصوصية المرفق العام.

كما يمكن معاقبة العامل تأديبيا وجنائيا عن نفس الفعل، لكون العقوبتين مستقلتين وتطبقان في إطارين قانونيين مختلفين.[2]

[1] عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، ط 1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية 2007، ص 51-55.

[2] عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، المرجع السابق، ص 40-64.

ملخص الفصل الأول:

تعد السلطة التأديبية أحد الأسس التي تقوم عليها المؤسسة المنظمة وهي من أهم صلاحيات التي يتمتع بها صاحب العمل وهي تعني حقه في توقيع جزاءات على العامل عند ارتكابه مخالفة تخل بالنظام أو بالواجبات المهنية داخل المؤسسة.

وتستند هذه السلطة على مجموعة من مصادر أبرزها قانون العمل ونظام الداخلي للمؤسسة والعقد الفردي الذي يربط العامل بصاحب العمل.

وتتنوع الأخطاء المهنية التي قد تصدر من العامل مثالها الإهمال في أداء مهامه والتأخر أو الغياب الغير مبرر.

وترتب هذه المخالفات عقوبات تأديبية متدرجة بحسب جسامتها تبدأ من التنبيه والإنذار مرورا بالخصم من الأجر والتوقيف المؤقت، وصولا إلى الفصل النهائي في الحالات الجسيمة، وكل ذلك في إطار احترام لضوابط القانونية والإجرائية.

تعد السلطة التأديبية عنصرا أساسيا في أي مؤسسة تهدف الى الحفاظ على النظام والانضباط الداخلي فهي تلعب دورا محوريا في تنظيم العلاقة بين المستخدمين والعمال من خلال فرض قواعد السلوك والاحترام المتبادل داخل بيئة العمل كما تساهم هذه السلطة في صون الحريات الأساسية للعمال. مثل احترام الكرامة الشخصية وحمايتهم من أي تجاوزات قد يتعرضون لها من زملائهم أثناء أداء مهامهم، غير أن استعمال هذه السلطة يجب أن يتم في إطار التوازن، بحيث لا يفتح المجال للتعسف والاستغلال من قبل صاحب العمل، الذي يتمتع بسلطات تأديبية واسعة ومن هذا المنطلق يصبح من الضروري وضع ضوابط قانونية وتنظيمية دقيقة تحكم ممارسة السلطة التأديبية، بما يضمن حماية حقوق العمال من جهة ويحافظ على حسن سير العمل من جهة اخرى.

وكذلك لم يمنح المشرع الجزائري المستخدم سلطة تأديبية مطلقة بل قيد ممارستها بجملة من الضوابط القانونية حرصا على تنظيم علاقة العمل الفردية بما يضمن حماية العامل الطرف الأضعف في هذه العلاقة وقد جاء ذلك في أحكام القانون 90-11 المعدل والمتمم، الذي يهدف الى منع أي تعسف قد يصدر عن المستخدم عن تطبيق العقوبات التأديبية وبذلك تمارس هذه السلطة في إطار قانوني محدد يضمن التوازن بين ضرورة الحفاظ على الانضباط داخل المؤسسة وحقوق العامل المشروعة.

المبحث الاول: إجراءات تأديب العامل المخطئ

لم يغفل المشرع الجزائري الدور المحوري للقواعد الإجرائية في ضمان حماية العامل من الفصل التأديبي التعسفي، لا سيما في حالة ارتكاب خطأ جسيم وقد عالج هذا الجانب في قانون العمل الذي وضع الحد الأدنى من الاجراءات التأديبية الالزامية التي يتعين على صاحب العمل الالتزام بها عند اتخاذ اي قرار تأديبي ويتجلى من ذلك أن المشرع قد أقر نظاما اجرائيا يقيد سلطة المستخدم ويلزمه باحترام حقوق العامل أثناء مباشرة سلطة التأديب كما تجدر الاشارة الى ان هذه الاجراءات لا تستمد مشروعيتها فقط من النصوص القانونية بل يمكن أن يكون مصدرها كذلك النظام الداخلي للمؤسسة او الاتفاقيات الجماعية المنبثقة عن الحوار والتفاوضي بين الشركاء الاجتماعيين.

لذلك سوف نقسم هذا المبحث الى:

المطلب الاول: الاجراءات الأساسية المستندة الى القواعد القانونية.

المطلب الثاني: الاجراءات التكميلية.

المطلب الاول: الاجراءات الأساسية المستندة الى القواعد القانونية

من خلال نص المادة 73 مكرر 2 من قانون العمل، يتضح أن المشرع الزم صاحب العمل بإتباع مجموعة من الإجراءات التأديبية الجوهرية التي لا يجوز الإغفاء أو الاستغناء عنها.[1]

وتعد هذه الاجراءات ضرورية لضمان احترام حقوق العامل وتحقيق التوازن في العلاقة المهنية كما يظهر من خلال هذه المادة ان السلطة التأديبية المخولة للمستخدم تعتبر سلطة مزدوجة حيث تجمع بين الصلاحيتين مترابطتين الأولى تتعلق بتوجيه الاتهام للعامل، والثانية تخص إجراء التحقيق في الأفعال المنسوبة اليه مما يضفي طابعا خاصا على هذه السلطة ويجعل ممارستها مقيدة بضوابط تضمن العدالة والشفافية.[2]

وهو ما دفع المشرع الى إحاطة هذه السلطة التأديبية بمجموعة من القيود التي تهدف الى تحقيق العدالة في فرض الجزاءات وضمان عدم تعسف المستخدم في ممارستها ومن بين هذه القيود أنه لا يجوز لصاحب العمل توقيع أي عقوبة تأديبية على العامل قبل ابلاغه كتابيا بالتهم المنسوبة اليه وسماع أقواله ودفاعه بالإضافة الى إعلامه بحقه في اختيار عامل ثابت ضمن الهيئة المستخدمة لحضور الاجراءات.

الفرع الأول: سماع المستخدم للعامل المعني:

قد حرص المشرع على احاطة مسطرة التأديب بجملة من الضمانات الأساسية التي تهدف الى صون حقوق العامل وضمان عدالة الاجراءات ومن ذلك اشتراط ابلاغه هي كتابيا بالأفعال المنسوبة اليه قبل اتخاذ أي قرار تأديبي في حقه مع منحه فرصه الدفاع عن نفسه ويعد هذا الاجراء جزءا جوهريا يهدف الى استقصاء الحقيقة وذلك من خلال تمكين العامل من مواجهة الوقائع والادعاءات والمخالفات المنسوبة اليه بما يكفل توازن العلاقة ويحول دون أي تعسف محتمل من طرف المشغل

---

[1] المادة 73 فقره 2 من قانون 90-11 المعدلة والمتممة بالمادة 30 من رقم 91-29 على انه:"يعلن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 اعلاه ضمن احترام الاجراءات المحددة في النظام الداخلي ويجب ان تنص هذه الاجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه".

[2] طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 74.

فقد أوجب المشرع بضرورة تمكين العامل من حقه في السماع قبل توقيع أي عقوبة تأديبية دون ان ينص صراحة على تفاصيل الاجراءات الواجب اتباعها لتحقيق هذا الضمان مما يفتح المجال أمام الاجتهاد في تفسير الكيفية التي ينبغي أن يتم بها عند هذا السماع، شريطة احترام المبادئ العامة للعدالة والإنصاف .[1]

ولابد للقاضي عند نظره في المخالفة التأديبية من أن يأخذ بعين الاعتبار الظروف والملابسات المحيطة بارتكاب الفعل المنسوب الى العامل لا سيما تلك التي تتعلق بوضعية العامل الشخصية والمهنية وكذا الدوافع والمبررات التي قادته الى ارتكاب ذلك الفعل، اذ من شأن هذا النظر الشمولي أن يؤثر من جهة.

في تكييف الفعل المرتكب وما إذا كان يعد خطا جسيما ام لا ومن جهة اخرى في تقدير العقوبة التأديبية المناسبة له بما يحقق العدالة والتناسب. [2]

يعتبر حق الدفاع من المبادئ الدستورية الأصلية التي لا يجوز المساس بها، مهما كانت طبيعة الجزاء التأديبي المزمع اتخاذه ضد العامل إذ يتعين على المشغل مواجهة العامل بالتهم والوقائع المنسوبة اليه وتمكينه من ممارسة حقه في الدفاع بكل حرية سواء من خلال تقديم تصريحاته أو الإدلاء بالحجج والأدلة التي يراها كفيلة بتبرئته أو على الأقل توضيح الظروف التي أحاطت بالفعل المنسوب اليه وقد أقر المشرع هذا الحق صراحة في المادة 73-2 من قانون 90-11.

وهذه المادة لم تنص صراحة على الزامية استدعاء العامل وانما اقتصرت على الاشارة الى ضرورة سماعه غير أن السماع لا يمكن أن يتم بشكل سليم دون توجيه استدعاء مسبق للعامل المعني بالأمر ويعد هذا الاجراء ضروري إذ يتعين على المشغل أو رئيس لجنة التأديب توجيه استدعاء مكتوب للعامل حيث من حالات التي قد يتعذر عليه الحضور فيها ومهما كانت درجة الخطأ المنسوب اليه كما يجب أن يتم تسليم الاستدعاء بأي وسيلة تضمن التوصل به على أن يثبت ذلك بشكل قانوني. [3]

---

[1] بشير الهدفي، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 128.

[2] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 29.

[3] بن حمدي العربي، الاجراءات التأديبية للعامل، المرجع السابق، ص 29.

كما تجدر الإشارة الى أن القانون لم يحدد أجلا معينا لتوجيه هذا الاستدعاء في حين أن الاجتهاد القضائي الفرنسي، على سبيل المقارنة يعتبر عدم ذكر أسباب التسريح قرينة على انعدامها، مما يعكس أهمية احترام الاجراءات التأديبية الشكلية والجوهرية في المسطرة التأديبية.[1]

مما يبين أن المشرع لم ينظم هذا الاجراء التمهيدي بشكل مفصل اذ أغفل تحديد زمان ومكان انعقاده مما يضفي عليه طابعا عاما ومرنا وهو ما يختلف عن المشرع الفرنسي الذي أحاط هذا الاجراء بنصوص قانونية دقيقة، محددا شروطه هو اطاره بشكل صريح الى درجة أن الاخلال بها يعد سببا في بطلان العقوبة التأديبية الصادرة عن صاحب العمل. [2]

كما أن بعض المؤسسات تخل بالتزامها القانوني بإعداد النظام الداخلي، رغم خضوعها لهذا الواجب بموجب القانون وفي هذا الإطار استقر الاجتهاد القضائي على اعتبار غياب النظام الداخلي في المؤسسات التي تلزم به قانونا بمثابة خرق للمقتضيات المتعلقة بالإجراءات التأديبية على اعتبار هذا النظام يعد أداة تنظيمية أساسية تحدد الضوابط التأديبية داخل المؤسسة، وبالتالي فإن عدم اعداد نظام الداخلي يشكل إخلالا صريحا بالالتزام القانوني والجوهري يترتب عنه أثر مباشر على مشروعية أي عقوبة تأديبية يتم توقيعها.

أما بالنسبة للمؤسسات التي تضم أقل من 20 عاملا فإنها غير ملزمة بإعداد نظام داخلي ويكفي في هذه الحالة الالتزام بتطبيق الاجراءات المنصوص عليها في القانون لاسيما تلك الواردة في الفقرة 73 فقرة 2 من القانون 90-11. وقد كرست المحكمة العليا هذا التوجيه مؤكدة على ضرورة احترام الحد الأدنى من الضمانات التأديبية حتى في حال غياب النظام الداخلي باعتباره من الشروط الجوهرية لصحة العقوبة التأديبية.[3]

حيث يمنع للعامل خلال جلسة السماع الفرصة لبسط كافة تفاصيل الفعل المنسوب اليه، وبيان الأسباب والظروف التي أحاطت بارتكابه، مما قد يؤدي في بعض الحالات الى تراجع صاحب

---

[1] امال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، سلسلة القانون في الميدان، منشورات بيرتي، الجزائر، ال سنة2010، ص 33_38.

[2] بوزداوي الخثير، الخطأ الجسيم وآثاره على علاقة العمل، مذكرة التخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، السنة 2006، ص 22.

[3] عزيرية بن ذهبية، التسريح التأديبي في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة مستغانم، تخصص قانون خاص اساسي، السنة 2015، ص 48.

العمل عن قراره بمعاقبة العامل اذ تبين له من خلال تلك المعطيات ما يبرر سلوك العامل أو يخفف من جسامة الخطأ. [1]

الفرع الثاني: استعانة العمل المعين بعامل تابع للهيئة المستخدمة:

أجاز القانون للعامل بإجراء التسريح التأديبي حق اختيار عامل تابع للهيئة المستخدمة لمؤازرته خلال جلسة الاستماع التي يعقدها المستخدم ويعد هذا الحق اختياريا إذ يمكن للعامل أن يمارسه بالاستعانة

بزميل له كما يمكنه التنازل عنه دون أن يؤثر ذلك على مشروعية الاجراءات التأديبية المتخذة.

واشترط المشرع أن يكون المساعد الذي يختاره العامل المعني بإجراء التسريح التأديبي من بين العمال التابعين لنفس الهيئة المستخدمة [2] ، دون أن يحدد صفته أو يبين دوره خلال جلسة الاستماع وقد ورد في النص مصطلح استصحاب مما يثير التساؤل حول ما إذا كان المقصود به مجرد الحضور الشكلي الى جانب العامل أم المشاركة الفعلية في الدفاع عنه وتقديم مبرراته ومن الواضح أن الغاية من هذا الحضور هي تمكين العامل من الدفاع عن نفسه بشكل فعال ما كان يستدعي من المشرع استعمال مصطلحات اكثر دقة ومن هذا المنطلق يستحسن أن يختار العامل لمؤازرته ممثلا نقابيا تابعا لنفس الهيئة المستخدمة، نظرا لإلمامه بالنصوص القانونية المنظمة لعلاقات الشغل وقدرته على الدفاع عن حقوق العامل بطريقة أكثر فاعلية [3]، نظرا لما يتمتع به هذا الأخير من حماية خاصة أثناء أداء المهام التمثيلية، فإنه يعفى من جميع أشكال المضايقات أو التعرض لها.

كما أن المشرع الفرنسي قد قرر أن للعامل الحق في الاستعانة بشخص آخر من اختياره من عمال المؤسسة نفسها، دون أن يحدد صفته.

يمكن أن يكون هذا الشخص زميلا في العمل أو مندوبا نقابيا كما أشار المشرع الى أنه في حال عدم وجود هيئة تمثيلية للعمال داخل المؤسسة، يحق للعامل اختيار شخص آخر شريطة أن يكون

---

[1] كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في قانون الأعمال، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق، ص 110.

[2] بن شويب جمال، التسريح التأديبي للعامل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، السنة 2001، ص 13_ 14.

[3] حسان نادية، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 66.

موظفا دائما ضمن الهيئة المنظمة نفسها وإذا تعذر ذلك يمكن للعامل الاستعانة بمستشار عمال من بين المستشارين الذين يتم تعيينهم مسبقا من قبل محافظة المقاطعة.

ان الاشخاص المدرجين في القائمة التي يعدها محافظة المقاطعة لا يشترط ان يكونوا تابعين للمؤسسة المستخدمة، بل يمكن ان يكونوا من خارجها، على ان يتم استشارة الهيئات النقابية قبل تحديد هذه القائمة[1].

الفرع الثالث: التبليغ الكتابي لقرار التسريح الى العامل:

لم يبين المشرع الجزائري صراحه ما إذا كان قرار التسريح في حد ذاته يجب ان يكون كتابيا بل اكتفى بفرض الكتابة فقط فيما يتعلق بإشعار التبليغ غير انه من خلال مفهوم المادة 73 مكرر 4 التي تنص ببطلان قرار التسريح إذا لم تحترم الاجراءات القانونية يفهم ضمنيا وجوب اصدار قرار التسريح كتابة إضافة الى ضرورة تبليغه للعامل كتابيا حين يتمكن هذا الأخير من ممارسة حقه في اللجوء الى القضاء[2].

وكرس المشرع حق صاحب العمل في اللجوء الى التسريح التأديبي في حال ارتكاب العامل خطا جسيما غير انه هو ارفق هذا الحق بضمانات أساسية أبرزها ضرورة تسبيب القرار تأديبي ويقصد بذلك بيان الاخطاء المنسوبة الى العامل وتوضيح الاسباب التي دفعت الى اتخاذ قرار التسريح في حقه وتكتسي هذه الخطوة اهمية بالغة اذ تمكن من التأكد من مدى تناسب والعقوبة والمتمثلة في التسريح مع جسامة الخطأ المرتكب. [3]

الأمر الذي يضمن للعامل محاكمة عادلة حيث يتيح له الاطلاع على أسباب ادانة وفهم أوجه الاتهام المواجهة اليه وتمكينه من اعداد دفاعه بشكل فعال.

وهو من شأنه ان يمنع اي انحراف او تعسف من قبل المستخدم في ممارسه سلطته التأديبية.[4]

---

[1] ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في التشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 87.

[2] نادية حسان، النظام الداخلي في قانون علاقة العمل، المرجع السابق، ص 64_ 65.

[3] مباركة بدري، ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية، العدد الثامن، الجزائر، أوت 2010، ص 117_119.

[4] عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التسبيب في الوظيفة العامة، مطابع الدار الهندية، القاهرة، السنة 2006، ص 251.

وتكمن اهمية هذا الاجراء ايضا في حاله نشوء النزاع اذ تسبب قرار التسريحات يحدد بدقة الاسباب الحقيقية المعتمدة من قبل صاحب العمل مما يسهل على القاضي مهمة الفصل في الدعوة ويعفيه من البحث في أسباب أخرى قد يثيرها المستخدم اثناء سير الدعوى لكنها لم ترد اصلا في قرار التسريح وبالتالي يسهم تسبيب في رسم حدود النزاع ويساعد في تقدير مدى جسامه الخطأ دون الالتفات الى مبررات لاحقه لا تستند الى القرار الأصلي. [1]

لم يتطرق المشرع الجزائري في النص القانوني الى التفاصيل المتعلقة بطريقة تبليغ قرار تسريح وشكله وغيرها من الجوانب الشكلية المهمة ورغم مالها من اهميه خاصه بالنسبة للعامل ويعد هذ الاغفال مؤثرا على فعالية الضمانات القانونية، اذ قد يحد من قدرة العامل على ممارسة حقه الكامل في الدفاع عن نفسه أمام الجهات القضائية المختصة.

المطلب الثاني: الاجراءات التكميلية:

يجيز القانون اعتماد اجراءات تأديبية مهنية اضافية تتجاوز ما هو منصوص عليه في التشريع الأساسي لقانون العمل وذلك من خلال مصادر تنظيمية فرعية وتتمثل هذه المصادر في النظام الداخلي للمؤسسة الذي يعده المستخدم بصفة انفرادية في اطار ما يسمح به القانون شريطة إحترام الضوابط القانونية والتنظيمية ذات الصلة كذلك في الاتفاقيات الجماعية التي تبرم على أثر مفاوضات جماعية بين المستخدم وممثلي العمال الشرعيين والتي تعتبر ثمرة حوار اجتماعية يهدف الى تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وضمانات الحقوق العملية وتعد هذه الاجراءات المكملة وسيلة لتكييف النظام التأديبي مع خصوصيات المؤسسة وظروف العمل بها على ألا تتعارض مع الأحكام الآمرة للقانون العام، وألا تخل بالحقوق الاساسية للعمال.

ووفقا لهذه سنتطرق الى تقييم الاجراءات التكميلية الواردة في المصادر المهنية الى فرعين :

الفرع الاول: الاجراءات التأديبية المستمدة من النظام الداخلي.

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية الواردة في الاتفاقيات الجماعية.

[1] ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في التشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 88.

الفرع الاول: الاجراءات التأديبية المستمدة من النظام الداخلي:

تمنح لصاحب العمل بموجب أغلب التشريعات العملية صلاحيات تنظيمية واسعة يمكنه من ادارة العمل وضبط نظام داخل المؤسسة وغالبا ما يلجأ في هذا السياق الى اصدار اوامر عامة ومجردة بدلا من الاوامر الفردية ويضمن هذه الاوامر في النظام الداخلي للمؤسسة ويعتبر هذا النظام وسيلة فعالة لتنظيم علاقة العمل لكونه أحد المصادر المهنية لقانون العمل والوثيقة الاساسية التي تضبط الحياة المهنية داخل بيئة العمل لا سيما عندما يتجاوز عدد العمال في المؤسسة عشرين عاملا.

ينص المشرع خلال نص المادة 77 الفقرة 2 من القانون 90-11 على أنه النظام الداخلي يحدد في المجال التأديبي طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المقررة لها وكذا اجراءات تنفيذها ويتضح من هذا النص ان صاحب العمل الى جانب صلاحية في تحديد الاخطاء المهنية يتمتع كذلك بإمكانية تنظيم الاجراءات التأديبية وتحديد العقوبات المناسبة في إطار نظام الداخلي للمؤسسة ويفهم من ذلك ان وضع هذه الاجراءات في النظام الداخلي هو امرا جوازي وليس إلزاميا اي أنه متروك لتقدير صاحب العمل وفقا لمتطلبات تنظيم العمل داخل المؤسسة.

أولا: وجوب تضمين المستخدم لإجراءات المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 2:

تعد الاجراءات التي يتعين على الهيئة المستخدمة تنظيمها بدقة واحكام تلك المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 من القانون 90-11 المذكورة سابقا وتتمثل كما تم بيانه في ضرورة تبليغ العامل المعني كتابيا بقرار المتابعة التأديبية من طرف صاحب العمل وسماعه بشان الوقائع المنسوبة اليه مع

اعلامه بإمكانه اختيار ممثل له تابع للهيئة المستخدمة لمرافقة وتعتبر هذه الاجراءات جوهرية واساسية ذات طابع آمر يتعلق بالنظام العام القانوني ما يجعل الالتزام بها امر الزاميا ولذلك يجب على صاحب العمل ادراجها وتضمينها بصراحة ضمن احكام النظام الداخلي للمؤسسة. [1]

[1] زوبة عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 87.

ثانيا: امكانية تضمين المستخدم للإجراءات اخرى غير منصوص عليها في ماده 73 مكرر 2 وطبيعتها:

اضافة الى الاجراءات القانونية الالزامية يمكن لصاحب العمل ان يدرج ضمن النظام الداخلي اجراءات تنظيمية اخرى سواء كانت سابقة او لاحقة للقرار التأديبي ما دام الهدف منها هو تقرير الانضباط داخل المؤسسة وضمان حسن سير العمل وتمنح له الحق في هذا الإطار سلطة تأديبية تقديرية على ان الاسم لا تعارض هذه الاجراءات مع القواعد القانونية الآمرة او تمس بحقوق العامل الأساسية.

ومن الامثلة الاجراءات الاضافية التي يمكن لصاحب العمل تضمينها في النظام الداخلي توقيف العامل مؤقتا عن ممارسة مهامه بشكل احترازي ريثما يتم البث في الطعن الذي يقدمه امام لجنة الطعن داخل المؤسسة الى جانب اجراءات اخرى قد تشكل قيودا شكلية على ممارسة الدعوة التأديبية.

ويستخلص من ذلك ان القواعد التأديبية المدرجة في النظام الداخلي، والتي يقرها صاحب العمل باختياره تعد جوازية في منشئها لكنها تصبح ملزمة له متى تم اعتماده بشكل صريح وواضح ومن ثم فان صاحب العمل يلزم باحترامها تماما كما يلتزم بالإجراءات التأديبية القانونية المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 من القانون العمل.

ثالثا: موقف المشرع الجزائري من الطبيعة القانونية للإجراء المتعلق بتشكيل اللجنة التأديبية وإحالة او مثول العامل أمامها قبل اتخاذ القرار التسريح التأديبي في حقه:

من خلال الاطلاع على نصوص القانونية الحالية يتبين انه لا يوجد اي نص قانوني صريح يتناول لجنة الطعن داخل المؤسسة سواء من حيث تشكيلها او الزامية احالة العامل المخالف اليها او ضرورة اخذ رأيها بعين الاعتبار من قبل المستخدم قبل اتخاذ القرار التأديبي امام هذا الغموض التشريعي الناتج عن غياب النصوص المنظمة وبالنظر الى ان التشريعات السابقة بما في ذلك الاحكام القانونية التي كانت تتطرق الى هذه اللجنة قد تم الغائها بموجب المادة 157 من قانون رقم 90-11 فقد أثار هذا الوضع جدلا واسعا حول مدى الزامية ودور هذه اللجنة في الوقت الراهن .

1- الزامية تشكيل اللجنة التأديبية واحالة أو مثول العامل امامها كضمانة هامة لمشروعية قرار التسريح التأديبي:

باعتبار ان صاحب العمل يتمتع بسلطة التدبير ولتحقيق متطلبات التنظيم وحسن خير المؤسسة فان تحقيق هذا الغرض وجود هيئة تملك سلطة تقريرية فيما يتعلق بالجزاءات تأديبية خاصة عند ارتكاب العامل لخطأ جسيم ويظهر من ذلك وجوب عرض عامل على مجلس التأديب وذلك استنادا الى الاحكام الواردة في القانون علاقات العمل لا سيما المادة 64 والمادة 77 من قانون 90-11.

وتنص المادة 77 على ضرورة ان يحدد النظام الداخلي كيفية تشكيل مجلس التأديب الى جانب تحديد طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبة المناسبة لها واجراءات تنفيذها أما المادة 64 فتشير الى امكانية انتخاب اجراء التحفظي بحق العامل المعني الى حين احالة حالاته على مجلس التأديب كما استفادوا من صيغة سماع العامل المعني والواردة في المادة 73 المكرر 2 ان المشرع ضمنيا يقر بضرورة عرض العامل على لجنة تأديبية خاصة على الحالات التي تقتضي ضمان حقوق الدفاع ومن هنا يتضح ان النظام التأديبي الداخلي يجب يتضمن اليات تضمن توازن بين السلطة المستخدمة وحقوق العامل. [1]

ومن ثم يفهم ان الرأي الأرجح والذي يتوافق مع أهمية هذا الاجراء تأصيلا وتطبيقا هو اعتبار عرض العمل على مجلس التأديب إجراءا جوهريا يجب احترامه فهو لا يعد مجرد اجراء شكلي بل هو ضمانه حقيقية للعامل تمكنه من الدفاع عن نفسه قبل اتخاذ قرار التسريح خاصه في حالات الاخطاء الجسيمة وبالتالي فان الاخذ رأي المجلس من طرف صاحب العمل قبل اصدار قرار التسريح يعد خطوة ضرورية تكرس مبدأ المشروعية والعدالة في علاقة العمل، ويؤكد على ان السلطة التأديبية ليست مطلقة بل مقيدة بالقواعد الإجرائية القانونية والتنظيمية. [2]

---

[1] بشير الهدفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 114.

[2] زوبة عز الدين ، سلطة المستخدم تأديبية في إطار المادة 73 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 89.

يتطرق المشرع الى تفاصيل الاجراءات الواجب اتباعها عند عرض العامل على اللجنة التأديبية سواء فيها يتعلق بكيفية استدعاء او آجال محددة للمثول امامها وقد ترك التنظيم هذه المسائل لنظام الداخلي لكل مؤسسة بالنظر الى اختلاف طبيعة أنشطة المؤسسات وتنوع خصوصيتها.

ويؤكد اجتهاد المحكمة العليا مبدا جماعية اتخاذ قرار تسريح التأديب للعامل بسبب الخطأ الجسيم حيث

ولد في أحد قرارتها ان احالة العامل على لجنة يعد اجراء جوهريا لا يتجاوزه وقد اعتبرت المحكمة ان المؤسسة لا تملك صلاحيه الاستغناء عن هذا الاجراء تحت ذريعة وجود خطا جسيم لأنه في غياب هذا المسار يصبح صاحب العمل حرفيه تقدير ما إذا كانت الحالات تشكل خطا جسيما من عدمه يخل بمبدأ التوازن وحماية حقوق العامل [1].

2- عدم الزامية تشكيل اللجنة التأديبية واحالة او مثول العامل امامها:

لا يمكن للمشرع من الناحية العملية التطرق الى كافة التفاصيل المتعلقة بتنظيم هيئة التأديب داخل المؤسسة نظرا لاختلاف طبيعة المؤسسات وتنوع انشطتها ومن ثم من المستحسن عدم تقييد حرية

صاحب العمل في هذا الجانب، باستثناء الاجراءات القانونية المنصوص عليها صراحة في المادة 73 مكرر 2 من قانون العمل والمتعلقة بوجوب تبليغ العامل والاستماع اليه قبل اتخاذ اي اجراء تأديبي وبخلاف هذه الاجراءات الملزمة يتمتع صاحب العمل بحرية تقديرية في تنظيم باقي جوانب مثل تشكيل هيئة تأديبية داخل المؤسسة واحالة العامل المخالف عليها وله ان ينشأ هذه الهيئة عبر نظام الداخلية اذ رأى ذلك مناسبا كما ان له الامتناع عن انشائها طالما لا يوجد نص قانوني يلزمه بذلك صراحة وعليه.

فان وجود الهيئة التأديبية يعد خيارا تنظيميا وليس التزاما قانونيا ما دام لا يمس بضمانات الاساسية المقررة للعامل. [2]

---

[1] حافظ لعموري، عقد الشغل من خلال تنقيح فيفري 1994 ،المجلة التونسية للقانون الاجتماعي الصادرة عن كلية الحقوق ،جامعة صفاقس العدد السابع، تونس، السنة 1995، ص 13.

[2] نادية حسان، النظام الداخلي في قانون علاقة العمل، المرجع السابق، ص 66.

ان اشارة المشرع الى تحديد الهيئة المكلفة بالتأديب تعني ضمنا ان هذه الهيئة مخولة من قبل المستخدم اي صاحب العمل الذي يمكنه تفويضها بموجه احكام النظام الداخلي للمؤسسة ويفهم من ذلك ان تشكيل هذه الهيئة وتحديد صلاحياتها هو امر يندرج ضمن السلطة التحذيرية للمستخدم وفق ما يسمح به النظام الداخلي وبالتالي فان المجلس التأديبي لا يعد هيئة مستقلة بحد ذاته بل هو جهاز تنفيذي يتولى ممارسة السلطة التأديبية نيابة عن صاحب العمل في إطار ما يحدده النظام الداخلي.

ينفذ هذا الاجتهاد المحكمة العليا القاضي بوجوب عرض العامل على اللجنة التأديبية لأنه لم يستند الى نص قانوني صريح او تفسير واضح لمادة قانونية محددة كما يثير هذا الاجتهاد تساؤلات حول نطاق تطبيقي هي هل يقتصر على حالات ثبوت الخطأ الجسيم بحكم جزائي؟ ام يشمل الجميع الحالات؟ ويطرح ايضا مدى فعاليته هو في حماية العامل من التحالف المؤسسة في حالة التسريح الجماعية دون احترام ضمانات القانونية. [1]

كما اعتبر الاجتهاد الجديد للمحكمة العليا يتماشى مع مقتضيات المادة 73 مكرر 2 من قانون 90-11 من حيث توسيع نطاقها ومجال تطبيق نفس التدبير المقرر للعامل ويعد القول بخلاف ذلك مخالفة لما ورد في النصوص المتعلقة بنظام الداخل ومستلزمات احترام حقوق الدفاع لماذا اصدر حكم قضائي جزائي نهائي بالإدانة فان اتخاذ قرار بإنهاء العلاقة الوظيفية أو التسريح التأديبي يعد ذا حجيه مستمده من قوه الشيء المقتضي فيه ويمثل هذا القرار من منظور تشريع العمل عقوبة تأديبية الا انه في الاصل يعد ممارسة لحق صاحب العمل في انهاء العلاقة طالما ان الادانة قد صدرت بحكم قابل للتنفيذ او في حالة التلبس في هذه الحالات لا يشترط اتباع الاجراءات التأديبية المقادة مثل عرض العامل المعني على مجلس التأديب او استماع اليه والسماح له بالدفاع عن نفسه اذا يستثنى هذه الحالات من قاعدة الضمانات التأديبية.

يتحقق هذا المبدأ الحماية والاستقرار الوظيفي للعامل في حال صدور حكم جزائي غير نافذ او في حالة ارتكاب مخالفة من الدرجة الاولى يتوجه في هذه الحالات احالة ملف العامل على اللجنة التأديب وتمكينه من ممارسة حق دفاع سواءا من خلال من ينوب عنه او بحضوره الشخصي

[1] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 359.

ويفترض ان تنص المحكمة الداخلية واتفاقيات جماعية صراحة على هذه الضمانات مع ضرورة التوعية بها داخل بيئة العمل.

وذلك يعني انه لا يصف العامل من احالة ملفه على لجنة التايب الا في حالة صدور حكم جزاء نهائي بالإدانة يجعل من اللجوء الى المسطرة التأديبية اجراء شكليا لا طائل منه اما في غير هذه الحالات خاصة في المخالفات غير الجسيمة او الاحكام الغير نهائية فيبقى من الضروري احترام ضمانات الدفاع وفي مقدمتها الاستماع للعامل وتمكينه من تقديم الدفوع وفقا لما تنص عليه الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية. [1]

ويؤخذ على المشرع اغفاله تحديد تركيبة الهيئة المختصة بالتأديب وكيفية تشكيلها وطبيعة القرارات الصادرة عنها بخلاف ما كان عليه الامر في التشريع السابق إذا كان من الاجدر وضع إطار قانوني عام يؤطر المسطرة التأديبية داخل المؤسسات على ان يترك في النظام الداخلي لكل مؤسسة تحديد خصوصياتها في هذا المجال بما يضمن الوضوح ويعزز ضمانات المحاكمة التأديبية العادلة. [2]

يمكن استخلاص ان وجود لجنة التأديبية داخل المؤسسة بمقتضيات اساسية للعمل إذا يقيد سلطة المشغل في اتخاذ قرار انفرادي بتسريح تأديبي سبب خطأ جسيم ويساهم هذا الاجراء في تعزيز استقرار العلاقة الشغيلة والحفاظ على السلم وامن اجتماعي داخل بيئة العمل ذلك العمل ينظر اليه كعضو فاعل في جامعة العمل يتشارك من خلال تمثيلته في تدبير شؤون المؤسسة ضمان انتظامها مما يبعد عن سلطة المشغل الانفراد بتكييف الخطأ الجسيم دون راقبه او ضمانات.

رابعا: مدى امكانية تطبيق الاجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 2:

على مستوى المستخدمة التي تشغل اقل من 20 عاملا أثر سكوت المشرع الجزائري بشان

هذه المسالة خلاف بين باحثين حول مدى امكانية تطبيق اجراءات منصوصة علميا في مادة 73 مكرر 2 على مستوى مؤسستين معينتين في ظل غياب توضيح قانونية صريح ينظم هذه الوضعية.

[1] بشير الهدفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 119.

[2] محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم، عنابة 2000، ص 41-42.

1- عدم الزامية تطبيق الاجراءات القانونية للمنصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 على مستوى هذه المؤسسات وتأثير ذلك على دفاع وحماية تفوق استقرار العامل الوظيفي:

بخصوص المؤسسات التي تشغل اقل من 20 عامل فهي غير ملزمة قانونا بإعداد نظام داخلي وهو ما يؤدي عمليا الى ترك حرية واسعة للمشغل في ممارسة سلطة تأديبية على العمال وفي هذا السياق تثار اشكالية حول مدى الزامية تطبيق اجراءات قانونية المنصوص عليها في قانون العمل.[1]

في المؤسسات التي تتمتع بالحماية الاجرائية تشمل الهيئة الإدارية والقضائية يجب ان تتبع القيود الإجرائية والمحددة لضمان صحة القرارات التأديبية الصادرة عنها هذه القيود تشمل ضرورة اتباع اجراءات قانونية الصحيحة لضمان شرعية القرار التأديبي على الرغم من ذلك قد لا تكون هذه المؤسسات ملزمة دائما بوضع النظام داخلي محدد ينظم هذه الاجراءات مما يمكن ان يؤدي الى تفاوت في تطبيق هذه القيود.[2]

ومن هنا تبرز اهمية النظام الداخلي اذا يلعب دورا محوريا في تحديد نطاق سلطة تأديبية للمشغل وتقنينها مما يمنع التعسف ويوفر اطارا واضحا للعقوبات واجراءات فمن جهة يسمح النظام الداخلي بتقنين سلطة صاحب العمل وضبطها وفق ضوابط قانونية واجرائية ومن جهة اخرى يوفر حماية للعامل من خلال امكانية اخضاع هذه الاجراءات لرقابة قضائية تضمن احترام وحقوق دفاع ومساواة امام التأديب اما حالة الغياب نظام داخلي كما هو الحال في مؤسسات التي لا تتجاوز عدد عمالها 20 فان ذلك يؤدي الى فراغ تنظيمية تستغله بعض المؤسسات لتوقيع عقوبات جسيمة دون

[1] سعيد طربيت، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل القانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 52.

[2] د نادية حسان، النظام الداخلي في قانون علاقة العمل ، المرجع السابق، ص 70.

الاحترام اجراءات القانونية مما يعرض حقوق العمال لانتهاك ويضعف فرصهم في تظلم او دفاع.
[1]

2- الزامية تطبيق الاجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة 73 المكرر 2 على مستوى مؤسسات توسيعا لضمانات المقررة للعمال هذه الأخيرة:

الاجراءات المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 من قانون العمل تعد ضمانات الزامية يتعين على صاحب العمل إحترامها عند اتخاذ اي عقوبة تأديبية سواء وجد نظام داخلي بالمؤسسة ام لا وينطبق هذا الالزام حتى على مؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملا رغم عدد الزامها بوضع نظام داخلي وذلك تحت طائلة بطلان العقوبة حسب المادة 73 مكرر 4 من نفس القانون. [2]

وعليه لا يمكن لصاحب العمال الادعاء بتمتعه بحرية مطلقة في هذه الحالة باعتبار ان الاحترام الاجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون يعد التزام قانونيا ملزما وليس مجرد خيار تقديري.[3]

ونظرا لأهمية نظام الداخلي في تنظيم العلاقة داخل المؤسسة وضبط الاجراءات التأديبية يلاحظ من جهة ان السياسة الاقتصادية المتبعة في بعض الدول مثل الجزائر لا تولي اهتماما كبيرا بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطات والتي غالبا ما يكون عدد عمالها محدودا.

ومن جهة اخرى كان حريا بالمشرع الجزائري ان يضع ضوابط أكثر وضوحا فيما يخص الحد الادنى لعدد العمال الذي يرتب الزامية اعداد النظام الداخلي.

---

[1]Nasri hafnaoui, la formation et la cessation de relation de travail en droit positif algérien,droit privé ,d.t 58,1992,p98

[2]مصطفى قويدر، عقد العمل بين نظرية والممارسة، مرجع سابق، ص 217.

[3].YAKOUB ZINA, droit algérien du travail, l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement 2014, P ; 140

وفي النموذج المصري على سبيل المثال جعل المشرع اعداد النظام الداخلي إلزاميا على كل مؤسسة تشغل خمسه عمال فأكثر وهو توجه يعكس حرصا على توفير حماية تنظيمية حتى في المؤسسات الصغيرة وبالتالي فان اعادة النظر في عدد العمال الواجب توفرهم لإلزام المؤسسة بإعداد نظام داخلي يعد امر ضروريا لضمان الحقوق الاساسية للعمال بصرف النظر عن حجم المؤسسة.

الفرع الثاني: الاجراءات التأديبية الواردة في الاتفاقيات الجماعية:

تشكل الاتفاقية الجماعية اطارا تنظيميا يتم من خلاله التفاوض حول الشروط العمل والتشغيل الخاصة بفئه مهنية معينة او عده فئات بين جهة العمل وممثلي العمال وعند التعمق في هذه الشروط لتضح ان التركيز ينص على تحسين ظروف العمل وتحديد مقاييس الى جانب تنظيم الاجور والتعويضات والمكآفات الاخرى ومن الجدير بالذكر ان الاتفاقية الجماعية قد تتناول ايضا موضوع الاجراءات التأديبية.[1]

اختلفت اراء الفقهاء في تغيير المادة 120 من قانون علاقات العمل اذ يرى الاتجاه الاول ان هذه المادة لا تتضمن نصا صريحا بحول الاتفاقية الجماعية تنظيم الاجراءات التأديبية ويستند هذا الراي الى صيغة على الخصوص الواردة في نص المادة 73 ما يدل على ان المجالات التي لا يمكن ان تناولها الاتفاقية الجماعية محددة على سبيل الحصر ولا تشمل الاجراءات التأديبية. [2]

تعد الاجراءات والعقوبات التأديبية بمثابه حقوق للمستخدم حيث يتمتع صاحب العمل بموجب سلطة القانونية بحق اتخاذها في اطار مهامه الاداري والتنظيمية وقد اعتبر بعض الفقهاء ان تناول الاتفاقيات .

الجماعية لهذه الاجراءات لا يعد اتفاقا من سلطه صاحب العمل بل يأتي انسجام مع مبدا التفاوض الجماعي المنصوص عليه في المادة 77 فقره 2 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل في مقابل يرى اتجاه الفقهي اخر ان من الممكن اتفاقيات الجماعية تتناول الاجراءات تأديبية استنادا الى ما تتضمنه من قوة قانونية ملزمة ويعزز هذا الاتجاه موقفه بالنص المادة 73 مكرره التي تنص

[1] المادة 120 من قانون 90-11 ،السالفة الذكر ،ص 573

[2] بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل مرجع سابق، ص 92.

صراحة على ان مخالفات الاجراءات القانونية واتفاقية المتعلقة بتسريح تعتبر مبررا لبطلان قرار تسريح.

ويترتب على ذلك امكانية التفاوض بشأن الاجراءات التأديبية من قبل ممثلي العمال والمستخدم ضمن إطار الاتفاقيات الجماعية حيث تعتبر هذه الاجراءات ملزمة للطرفين واي خرق لما تم اتفاق عليه في هذا السياق يعد تسريح تعسفيا وهو ما كرس مبدا حماية الحقوق وتحقيق مصلحة مشتركة بين طرفين علاقة العمل رغم اختلاف مراكزهما القانونية.

المبحث الثاني: الحماية القانونية المقررة للعمل:

لقد وضع المشرع مجموعة من قواعد قانون العمل بهدف حماية مصلحة العامل من بعض التجاوزات التي قد تصدر عن أرباب العمل او على الاقل ضمان التوازن بين الاطراف علاقة العمل غير ان تطبيق هذه القواعد يتطلب وجود جهاز اداريه يعين بمراقبه تنفيذها والمقصود هنا جهاز مفتش العمل الذي يلعب دورا اساسيا في حماية حقوق العمال فبينما لا يتدخل القضاء في غالب الاحيان الا بعد انهاء علاقة العمل يتولى مفتش العمل حماية العمل ضد بداية خدمته لدى صاحب العمل وحتى نهاية هذه العلاقة.

ان تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل لتحقيق فعاليته الكاملة الا بوجود جهاز اداري فهي طابع عمومي والمقصود به مفتشية العمل التي تتولى مراقبة تطبيق قواعد قانون العمل والتدخل في حالات النزاع وتزداد فعالية هذا التدخل إذا تم تدعيمه بجهاز قضائي يتولى الفصل في النزاعات التي تتجاوز صلاحيات مفتشية العمل، مما يضمن حماية الحقوق العمال بشكل اشمل.

وعليه يتم تقسيم هذا المبحث إذا مصطلحين:

المطلب الاول: دور الرقابة الادارية على ضمان القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم.

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على السلطة التأديبية للمستخدم.

المطلب الأول: دور الرقابة الادارية على ضمان القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم:

نظرا لإمكانية اساءة صاحب العمل استخدام سلطته في تأدية عمله هي عمل المشرع الجزائري على فرض قيود واضحة على هذه السلطة بهدف توفير حماية اجتماعية واقتصادية للعامل ورغم اهمية السلطة التأديبية في تنظيم علاقة العمل وضبط النظام الداخلي للمؤسسة الا ان تلك القيود تمثل بحد ذاتها ضمانات اساسية للعامل خصوصا في حال مخالفة المستخدم لإجراءات القانونية فحق العامل في الحفاظ على منصب عمله لا يتحقق الا من خلال توفير مجموعة من الآليات الوقائية والضمانات الفعالة التي تساهم في الحد من تسريح العمال غير مشروع وبالتالي تقليص معدلات البطالة ومن اجل تحقيق هذه الحماية كان من الضروري انشاء هيئة رقابية وجهاز اداري مستقل يسهر على مراقبة مدى احترام هذه القيود وتطبيقها وضمان التزام صاحب العمل بها ويتمثل هذا الجهاز في مفتشية العمل التي تعد الركيزة الاساسية لضمان الحقوق المهنية والاقتصادية للعمال وفي هذا المطلب سنتطرق الى:

الفرع الأول: مفهوم مفتشية العمل.

الفرع الثاني: مدى الرقابة الإدارية على السلطة التأديبية للمستخدم.

الفرع الأول: مفهوم مفتشية العمل:

تعد مفتشية العمل الجهاز الاداري الوحيد المخول قانونا [1] بمراقبة سير العمل داخل المؤسسات وهي لا تؤدي هذا الدور بهدف فرض مزيد من الالتزامات على ارباب العمل بل تسعى من خلال مهامها الى ضمان احترام القوانين وتطبيقها بشكل سليم هذا الالتزام من شانه تحقيق بيئة عمل يسودها الامن والسلامة للعاملين وبناء على ذلك يتم في هذا البيان التطرق الى تعريف مفتشية العمل(اولا)، وكيفية تشكيلها وتنظيمه(ثانيا).

أولا: تعريف مفتشية العمل:

[1] قانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 يتعلق بمفتشي العمل، ج ر، عدد ستة صادر بتاريخ 7 فيفري 1990 معدل ومتمم بموجب الأمر 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر، عدد 36 صادر بتاريخ 12 جوان 1996.

تعد عملية التفتيش العمل اجراء رقابي يهدف الى فحص الشروط العمل المعمول بها والمتفق عليها داخل اماكن العمل وذللك بفرض التحقق من ممدى احترام الاحكام القانونية المعمول بها ورصد أية محتملة او نقائص لم تشملها هذه الاحكام ويترتب على ذلك اتخاذ الاجراءات القانونية اللازمة لتصحيح الوضع وضمان الامتثال للقانون ويعتبر جهاز مفتشية العمل هيئة حكومية تحظى باهتمام التشريعات الوطنية التي سارعت الى الاعتراف بأهمية دوره هي ومن بين هذه الدول الجزائر التي انشات نظاما لتفتيش العمل يهدف بالدرجة الاولى الى تحقيق الاستقرار المهني للعامل وحماية حقوقه في بيئة عمل القانونية وآمنة. [1]

وتعد مفتشية العمل الهيئة ادارية تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وتعمل تحت وصايتها المباشرة حيث تكلف بتنفيذ المهام الرقابة والإشراقية لضمان احترام تشريعات العمل وتنفيذها داخل المؤسسات .

ثانيا: تشكيلة مفتشية العمل:

تتدخل الدولة في تنظيم وتطبيق النصوص القانونية التي تحكم علاقات العمل من خلال مفتشيات العمل والتي تعد هيئة إدارية رقابية تكتفي بضمان احترام هذه التشريعات داخل بيئة العمل ويعتبر الأمر 75-33 اول نص قانوني جزائري ينظم اختصاصات مفتشية العمل ويحدد مهامها في مجال العمل والشؤون الاجتماعية الذي ينص على:

"مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية هي الوحيدة المختصة بالشهر على تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وبحمايه العمال في ممارسه مهامهم من قبل كل المؤسسة او استغلال اشتراكية منتشر ذاتيا او تعاونيا حيث يقوم عامل واحد او عده عمال او متدربون من الذكور او الاناث بنشاطات فلاحيه او غير فلاحية".[2]

في إطار الاصلاحات الاقتصادية لسنه 1988 تم تنظيم مفتشيه العمل بموجب القانون رقم 90-03 حيث اعتبرت كمصلحة خارجية تابعه للدولة وقد استثنيت من التبعية الادارية للولاية وفقا لمنصة

[1] فتحي وردية، ضوابط انهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو كلية الحقوق والعلوم السياسية ، تخصص قانون ، السنة 2013، ص 214.

[2] امر الرقم 75-33 مؤرخ في 29 فيفري 1975 يتعلق باختصاصات مفتشيات العمل والشؤون الاجتماعية، (ج.ر)، عدد 39، لسنة 1975، (ملغى) .

عليه قانون الولاية في المادة 92 كما تصنف مفتشية العمل كمصلحة غير مركزة تختصر بشؤون العمل والتخضع لأشراف مباشر من قبل وزاره العملاء ويرأس هذه الهيئة مفتش العمل الرئيسية يعين من طرف وزير العمل ويخضع لسلطته المباشرة في اداء مهامه. [1]

ونظرا لأهمية ودور مفتشيات العمل في ضمان تطبيق تشريعات العمل وحماية حقوق العمال، تم تنظيمها بموجب القانون في حين جاء تنظيمه المفتشية العامة للعمل من خلال المرسوم التنفيذي 90-209، الذي حدد مهامها وصلاحياتها في إطار الرقابة على سير عمل المصالح مفتشية العمل على المستوى الوطني [2].

المرسوم 91-44، الذي تضمن القانون الاساسي الخاص المطبق على مفتشية العمل حيث حدد الإطار القانوني المنظم لوضعيه احوال التفتيش، وشروط توظيفهم، وحقوقهم وواجباتهم بالإضافة الى المهام الموكلة إليهم في إطار ممارسة وظائفهم الرقابية والادارية حيث تنص المادة الثانية منه على: ""يكون مفتشو العمل في وضعية خدمة داخل الهياكل غير المركزة التابعة للإدارة المكلفة بمفتشية العمل..... الخ"[3]

وقد جاءت هذه التشريعات بتنظيم جديد تمثل فيه انشاء سلطة مركزية لمفتشية العمل، ممثله في المفتشية العامة للعمل.

تنظيم جهاز تفتيش العمل على مستويان المركزي والجهوي:

على المستوى المركزي، يتم اشراف على جهاز تفتيش العمل من قبل مديريتين رئيسيتين المديرية المكلفة بالتنظيم والتكوين تتولى تسيير الموارد البشرية والمادية الخاصة بجهاز تفتيش العمل.

المديرية التقنية للعلاقات المهنية تشرف تقنيا على اداء المصالح الخارجية واعوان تفتيش العمل وتقوم بتأطير مهامهم ومتابعة تنفيذها.

---

[1] فتحي وردية، ضوابط انهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري المرجع السابق، ص 215.

[2] مرسوم تنفيذي رقم 90-209، مؤرخ في 14 جويلية 1990 يتضمن تنظيما المفتشية العامة للعمل وسيرها، (ج.ر)، عدد 29، صادر بتاريخ 18 جويلية 1990 (ملغي).

[3] مرسوم تنفيذي 91-44، مؤرخ في 16 فيفري 1991، يتضمن القانون الاساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، (ج ر)، عدد 8، صادر بتاريخ 20 اوت 1991 (ملغى).

اما **على المستوى الجهوي** فان جهاز تفتيش العمل يتمثل في المفتشيات الجهوية للعمل والذي تعبر امتداد للإدارة المركزية وتصطلح هذه المفتشيات بمهام التنشيط التأطير والمراقبة بما يضمن التنسيق الفعال مع مختلف مكاتب تفتيش العمل المنتشرة محليا. [1]

- في سنه 2005 تمت اعادة تنظيم المفتشية العامة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-05 والذي الغي المرسوم التنفيذي رقم 90-209. وقد نصت المادة الثالثة من هذا المرسوم على ان المفتشية العامة للعمل تخضع للإشراف المفتش العام للعمل كما اكدت على ان تنظيمها يعتمد على هياكل مركزية واخرى غير مركزية بهدف تحسين فعالية التسيير والرقابة وتعزيز التنسيق بين مختلف المستويات التنظيمية.

والتي تنص على: "تشمل المفتشية العامة تحت سلطة المنشأة العامة للعمل على هياكل المركزية والهياكل الغير المركزية".[2]

الفرع الثاني: مدى الرقابة الادارية على سلطة التأديبية للمستخدم:

يتعين على العامل قبل اللجوء الى الجهة القضائية لممارسة حقه في الطعن بإلغاء قراره تسريح المخول له هو ان يلتزم بجملة من الاجراءات وتتمثل هذه الاجراءات في عرض النزاع اولا على رؤسائه داخل المؤسسة فاذا لما يتم توصل الى حل يقوم اخبار مفتش العمل الذي يحدد له الجلسة لدى مكتب المصالحة وتعد هذه الاجراءات من النظام العام ما يفرض وجوب المرور بها قبل رفع الدعوة القضائية.

ولمعالجه الاشكاليات المرتبطة بهذه المسالة يتم تناول رقابة مفتشية العمل من جانبين الرقابة على القيود الموضوعية (أولا)، مراقبة على القيود الاجرائية (ثانيا).

أولا: رقابة مفتشية العمل على القيود الموضوعية :

تتمثل الضمانات المقررة للعمال خارج نطاق المؤسسة في الرقابة التي تمارسها مفتشيات العمل على الانظمة الداخلية بدءا من مرحلة اعداد النظام الداخلي مرورا بمرحلة تنفيذه وتفعيله، وصولا

[1] فتحي وردية، ضوابط انهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 215.

[2] مرسوم تنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها (ج.ر)، عدد 4 ، الصادر بتاريخ 9 أفريل 2009.

الى مراقبة القرارات التأديبية المتعلقة بالتسريح تقوم مفتشية العمل على اربعة محاور اساسية والمتمثلة في دورها وهي:

1- **الرقابة:** ويتحقق ذلك من خلال قيام مفتش العمل بمراقبة مدى تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة.

بعلاقات العمل الى جانب التحقيق من توفر الشروط الضرورية للعمل خاصة من حيث جوانب الوقاية والسلامة ومن هذا المنطلق يمنح مفتش العمل الحق في مراقبة ماده توفر الخطأ التأديبي كأساس مشروع لاتخاذ العقوبات التأديبية.

2- **الارشاد والتوجيه:** ويقوم مفتش العمل بتقديم الارشادات والتوجيهات اللازمة من خلال توضيح حقوق وواجبات.

كل من المستخدمين والعمال، اضافة الى ابراز السبل الكفيلة بإنجاح علاقات العمل، ومساعدتهم في اعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لما يضمن تحقيق التوازن والاستقرار المهني داخل المؤسسة.[1]

3- **المصالحة:** يتولى مفتش العمل مهمه المصالحة في النزاعات الفردية والجماعية من خلال مكاتب المصالحة المنصوص عليها في القانون ووفقا لما ورد في المادة 6 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفرضية في العمل، يتكون مكتب المصالحة من ممثلين عن العمال وممثلين عن الهيئة المستخدمة ويتناوب على رئاسة ممثل عن كل طرف لفترة تمتد لستة أشهر. [2]

4- **التقييم:** تمارس مفتشية العمل مهامها من خلال تقييم مدى تطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، وابلاغ السلطات المحلية وادارة المؤسسات بنتائج المراقبة وظروف العمل السائدة، كما تلزم صاحب العمل بتصحيح التجاوزات او الاجراءات المخالفة في ميدان العمل. وتمتد سلطة مفتشيات العمل الى الرقابة على نظام الداخلي للمؤسسة، اذ لا يمكن اعتماده بصفة نهائية دون اداعه لدى مفتشية والحصول على مصادقتها وذلك في اجل لا يتجاوز ثمانية ايام، ويعد هذا الاجراء ضروريا لتقويم عمل الاجهزة التفتيش المختصة بمراقبة مدى تكييف الاخطاء المهنية في الجزائر ضمن الإطار التأديبي.

---

[1] طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 127.

[2] قانون رقم 90-04، مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، (ج ر)، عدد 6، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر، عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

كما لا تتم المصادقة على النظام الداخلي من طرف مفتشية العمل الا بعد التأكد من مدى احترامه للشروط المتعلقة بالمضمون والشكل وفقا لما تقتضيه النصوص القانونية والتنظيمية وهي في هذا السياق، فان المحكمة العليا في قرارها رقم 292486 المؤرخ في 16-03-2001 بأن بان مفتشية العمل لم تقم في القضية المعروضة عليها بمراقبة مدى شرعية عقد العمل المحدد المدة، مما يعد اخلالا بواجباتها الرقابية. [1]

ثانيا: رقابة مفتشية العمل على القيود الاجرائية :

الى جانب الرقابة التي تمارسها مفتشية العمل على القيود الموضوعية فان لها دورا مهما ايضا في مراقبة القيود الاجرائية، حيث تقوم بالتحقيق في مدى احترام الاجراءات الشكلية المنصوص عليها قانونا، ومن بينها الزام المستخدم بالاستماع الى العامل المهني كما ورد في المادة 73 الفقرة 2 من قانون 90-11، وتكون اهمية هذا الاجراء في ضمان حق العامل في الدفاع عن نفسه، بما في ذلك امكانية استعانة بزميل له اثناء جلسة الاستماع كما يشترط تحرير محضر كتابي يتضمن قرار صريحا بشان الاجراء التأديبي المتخذ وتعد كذلك مفتشية العمل في هذا المجال وسيلة اساسية للحد من تعسف المستخدم في استعمال سلطته هي خاصة وان السلطة التأديبية تعد من اخطار السلطات المخولة وتتطلب توازنا دقيقا بين متطلبات الادارة وحقوق العمال. [2]

المطلب الثاني:

الرقابة القضائية على السلطة التأديبية للمستخدم:

من أهم الضمانات المقررة لحماية العمال في مجال التأديب، خضوع السلطة التأديبية الممنوحة لصاحب العمل لرقابة القضاء. إذ يمارس القاضي هذه الرقابة من زاويتين:

من حيث المشروعية، وذلك بالتحقق من احترام الشروط الشكلية والإجرامية اللازمة لتوقيع الجزاء و من حيث الملائمة، أي مدى تناسب الجزاء التأديبي مع طبيعة الخطأ المرتكب، وقد عمد المشرع

[1] قرار المحكمة العليا صادر من الغرفة الاجتماعية ملف رقم 292486، مؤرخ في 16 مارس 2005 نقلا عن سعيد طربيت، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص 130.

[2] طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون العمل، المرجع السابق ص 192.

الجزائري إلى تقييد سلطة صاحب العمل في هذا المجال بوضع مجموعة من الضوابط والقيود، بهدف الحيلولة دون الإنزلاق إلى التعسف، وتكسب هذه القيود فعاليتها الحقيقة من خلال خضوعها للرقابة القضائية، كما يضمن تطبيقها تطبيقا سليما يحقق التوازن بين مصلحة المؤسسة وحقوق العامل.[1]

يمارس القضاء رقابة شاملة على القرارات التأديبية التي يصدرها صاحب العمل، وذلك بالنظر الى إحتمال مخالفة هذه القرارات للنصوص القانونية التي تنظم السلطة التأديبية. فإذا ارتأى العامل أن القرار التأديبي المتخذ في حقه قد صدر خارج الإطار القانوني، فله أن يلجأ إلى القضاء لطلب إلغائه، وهنا يتعين على القاضي أن يفحص مشروعيه الجزاء التأديبي من جميع جوانبه، بدءا من التأكد من إحترام الإجراءات الشكلية والموضوعية التي يفرضها القانون، وصولا إلى تقييم مدى قانونية ومناسبة القرار التأديبي في ضوء الوقائع المحيطة.

وبهذا سنتطرق إلى الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: دور الرقابة القضائية على سلطة المستخدم التأديبية.

الفرع الثاني: الاثار الناتجة عن الرقابة القضائية.

الفرع الأول: دور الرقابة القضائية على سلطة المستخدم التأديبية:

تعد الرقابة القضائية على سلطة صاحب العمل التأديبية من أبرز الضمانات التي تكرس حماية حقوق العمال، إذا تمكنهم من اللجوء الى القضاء متى ما تعسف صاحب العمل في إستعمال سلطة أو خالف القواعد القانونية التي تنظم هذه السلطة وتعين على القاضي عند النظر في النزاع التأكد من مدى إحترام صاحب العمل لضوابط الموضوعية والإجراءات الشكلية المنصوص عليها في القانون والنظام الداخلي للمؤسسة و الإتفاقيات الجماعية إن وجدت كما يتوجب عليه فحص الأسباب التي أستند إليها صاحب العمل في إتخاذ قراره التأديبي ومنها التكييف القانوني المناسب لتحقيق مما

[1] بشير الهدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص93.

إذا كان الخطأ المنسوب للعامل قائما فعلا، وما إذا كان على درجة من الجسامة تبرر الجزاء المتخذ في حقه وفقا لمقتضيات قانون العمل[1].

كما يتعين على القضاء أن يتطلع بدور فاعل في مراقبة مدى التزام صاحب العمل بالإجراءات التأديبية الإلزامية، وفقا لما حدده القانون من قواعد وضمانات.

فإذا ثبت له، عبر الوسائل القانونية المعتمدة أن تلك الاجراءات قد روعيت شكلا إنتقل إلى فحص القرار التأديبي في جوهره، من خلال تقدير طبيعة الخطأ المنسوبة إلى العمل ومدى جسامته، ومقارنة ذلك بالعقوبة الموقعة عليه لقياس مدى التناسب بينهما.

كما يتوقع القاضي أيضا عند مشروعية القواعد الإجرائية التي استند إليها صاحب العمل، للتحقق من مدى احترامها للمبادئ العامة للعدالة والإنصاف المنصوص عليها في قانون العمل.

أولا: تقدير الخطأ المهني الجسيم من حيث المعيار الموضعي:

ألزم المشرع الجزائري، من خلال نص المادة 73 مكرر واحد من قانون 90-11،صاحب العمل بضرورة تكييف الخطأ الجسيم بالإسناد الى معايير قانونية موضوعية وأخرى ذاتية ويهدف هذا التوجيه إلى التحقق من مدى صحة الوقائع المنسوبة للعامل، وتمييز الحالات التي يحتمل فيها تعسف صاحب العمل عند إتخاذ قرار التسريح، خصوصا فيما يتعلق بتقدير جسامة الخطأ، إذ لا يعني إرتكاب العامل لخطأ مهني جسيم بضرورة وجوب تسريحه، بل قد تكتفي المؤسسة بتوقيع جزاء تأديبي أقل جسامة ،كما هو منصوص عليه في نظامها الداخلي مادامت العقوبات تتناسب مع طبيعة الخطأ المرتكب.

يستمد المعيار الموضوعي من تقدير الخطأ الجسيم أهميته من طابعه الحيادي والموضوعي اذ يركز على سلوك العامل المهني ومدى إلتزامه بواجباته نحو المؤسسة إلى غاية تاريخ إرتكابه الفعل المنسوب إليه.

[1] سوسن عبد الجبار الشمري، الضمانات القانونية للعامل وموظفي الدولة، مجلة كلية الحقوق، العدد 2، المجلد 14، جامعة النهرين ،العراق السنة 2012، ص142.

ويتعين على القاضي في هذا الإطار، التحقق من صحة الأفعال النسوبة للعامل والتأكد من وجود سبب حقيقي ومشروع للعقوبة التأديبية المتخذة ضده، كما يتولى تقدير مدى جسامة الأفعال، في ضوء الوقائع والملابسات المحيطة بها لإثبات مدى ربط مشروعية الجزاء بها.

1. **تأثير خطأ العمال بنشاط المؤسسة:**

تقتضي واجبات العامل أن يؤدي مهامه بكفاءة ومواظبة، لما يساهم في تحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى بلوغها، ويعد إخلال العامل بإلتزاماته المهنية من شأنه أن يعرقل سير نشاط الهيئة المستخدمة،وقد يصنف كخطأ جسيم إذا كان له تأثير مباشر أو غير مباشر على مصالح المؤسسة. ومن هذا المنطلق يتعين على القاضي عند ممارستة بالرقابة القضائية أن يراعي مدى تأثير الخطأ المرتكب على سير العمل داخل المؤسسة.

فكل تصرف صادر عن العامل من شأنه أن يخل بحسن سير المرفق قد يبرر قرار التسريح غير أن الأمر يختلف إذا كان الخلل في الآداء راجعا إلى ظروف خارجة عن إرادة العامل، رغم حرصه على أداء واجبه المهني بالعناية اللازمة. فإذا تم تسريحه في مثل هذه الحالة، يعد ذلك تسريحا تعسفيا لم يستند إلى خطأ شخصي حقيقي.[1]

2. **تقدير الخطأ بالنظر إلى ظروف الموضوعية:**

إن الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل قد يؤثر سلبا على نشاط المؤسسة ،ويعد في هذه الحالة سبب مشروعا لتسريحه، بل سيما إذا كان من شأن هذا الخطأ أن يعرض مصالح المؤسسة للخطر غير أن تقدير جسامة الخطأ يجب أن يتم في ظل مراعاة الظروف التي وقع فيها، وسياق العلاقة بين الطرفين، وتجدر الإشارة إلى أن العامل قد يمنع عن تنفيذ بعض التعليمات الصادرة من صاحب العمل، من كانت هذه التعليمات تنطوي على تهديد مباشر لسلامته الجسدية أو تخالف القواعد الوقائية ،وفي هذه الحالة لا يعتبر تصرفه خطأ موجب لتسريحه، ويعد تسريحه تحذف حينئذ تعسفيا، لإنتقاء الخطأ الشخصي المبرر.

[1] بلخيري محمد علي، الرقابة على التسريح التعسفي، مذكرة لنيل إجازة التخرج المدرسة العليا للقضاء، الجزائر 2005.

ثانيا: تقدير الخطأ بناء على المعيار الذاتي:

عند تقدير جسامة الخطأ المنسوب للعامل، لا يجوز للقاضي الاكتفاء بالإعتماد على المعيار الموضوعي فحسب، بل يتعين عليه أيضا مراعاة المعيار الذاتي.

ويقصد بذلك ضرورة أخذ سيرة العامل وسلوكه المهني بعين الإعتبار، إلى جانب مدى وعيه بخطورة الفعل المرتكب، وهو ما يشكل عنصرا أساسيا في تكييف الخطأ المهني وتحديد طبيعته ومدى جسامته.

1- درجة وعي ونية العمل بالخطأ:

أكد المشرع على أهمية مراعاة نية العامل ومدى وعيه بالخطأ المرتكب، وهو ما نصت عليه المادة 73 من قانون 90-11 التي أوردت أمثلة لبعض الأخطاء التي يمكن أن تبرر قرار الفصل التأديبي. وتظهر هذه الأخطاء ضرورة التحقق من إتجاه نية العامل نحو الحاق الضرر بالمؤسسة، حيث إستعملت عبارات تدل على سوء النية، كرفض تنفيذ التعليمات دون مبرر مقبول أو الإمتناع العمدي عن أداء العمل الجماعي التشاركي، فكلها سلوكيات تشير إلى توافر عنصر القسط في الاضرار بالمصلحة العامة للمؤسسة.

وعليه فإن القاضي أو المستخدم المكلف بتقدير جسامة الخطأ ملزم بالتميز بين الخطأ الناتج عن نية الإضرار وسوء السلوك، وبين الخطأ الذي ينتج عن حسن النية ودون قصد مسبق للإضرار.

2- سلوك العامل:

إلى جانب ضرورة التحقق من نية العامل عند إرتكابه للخطأ، ينبغي أيضا النظر في سلوكياته العامة، إذ يعد هذا السلوك مؤشر مهما يعتمده القاضي عند تقديره لمدى جسامة الخطأ المرتكب، فطبيعة تصرفات العامل وسيرته المهنية أثناء ممارسة مهامه كما ورد في المادتين 73 مكرر 1 من القانون 90-11 قد تكشف ما إذا كان يتصرف بسوء نية أو بحسن نية.

وينتظروا من العامل أن يتسم سلوكه بإتزانه وأن يجسد علاقة مهينة سليمة مع رب العمل، خاصة عند إبرام عقد العمل ، وذلك من خلال إحترام الإلتزامات والتقيد بالتعليمات الموكلة، بما يعكس حسن نيته وإنضباطه.[1]

ثالثا: مدى إحترام الاجراءات المتضمنة في النظام الداخلي:

[1] بلخيري محمد علي: الرقابة على التسريح التعسفي، المرجع السابق، ص35.

يمارس القاضي رقابتها على مدى وجود النظام الداخلي في المؤسسة ومتى إلتزام صاحب العمل بالإجراءات التي يتضمنها، وذلك بهدف الحد من تعسف هذا الأخير في إستعمال سلطة تأديبية بإعتبار هذه الرقابة تشكل ضمانة أساسية لحماية العامل في حالة فصله من العمل.

1- رقابة القضاء على سلطة التوقيع الجزاء:

لم يتضمن القانون 90- 11 نصا صريحا يحدد الجهة المختصة بتوقيع عقوبة التسريح التأديبي ،غير أن الرجوع إلى الأحكام المادة 73 مكرر 2أن صاحب العمل يتمتع بصلاحية توقيع الجزاءات التأديبية، وعليه فإن التسريح التأديبي الذي كان في السابق خاضعا، لاسيما بعد التعديل الذي أدخله القانون 29/91،والذي نص على إلزامية إحترام الإجراءات التأديبية ،وعليه فإن التسريح التأديبي الذي كان في السابق خاضعا لرأي مطابق من اللجنة التأديبية متساوية الاعضاء، أصبح اليوم من ضمن الصلاحيات المخولة المستخدم الذي يملك سلطة إتخاذ القرار في هذا الشأن.[1]

يجوز لصاحب العمل تعويض سلطته التأديبية إلى أحد المسؤولين داخل الهيئة المستخدمة على أن يمارس القاضي رقابته على مدى إحترام الإجراءات التأديبية المنصوص عليها، وتعد هذه الرقابة من جهة ضمانة أساسية لحماية حقوق العامل، ومن جهة أخرى وسيلة للحد من سلطة صاحب العمل إتخاذ العقوبات بشكل تعسفي، لاسيما فيما يتعلق بقرارات التسريح التأديبي، التي تعد من أخطر الجزاءات في علاقة العمل[2].

وقد أكدت المحكمة العليا، كما ورد في الملف 7214 32 ،أن قرار التسريح يعتبر تعسفيا إذا صدر عن هيئه غير مختصة ،مما يشكل خرقا لضمانات التأديبية ويؤدي إلى بطلان الإجراء المتخذ، ويعد هذا الإجتهاد القضائي تأكيدا على أهمية إحترام الجهة المخولة قانونا بممارسة السلطة التأديبية ، حماية لحقوق العامل من تعسف صاحب العمل، التي تنص على: «المبدأ يعتبر تعسفيا التسريح المستند إلى مقرر صادر عن جهة غير معنية ... ذلك أن ما يزعمه الطاعن في الوجه على عدم مراعاة الحكم المستند لقرار المجلس الولائية الأمر بتسريح العامل لا يؤثر على سلامة قضائية

[1] نغرورة عمارة، الجديد في علاقات العمل الفردية، المجلة القضائية، العدد2، الجزائر1993، ص218.

[2] بشير الهدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 218.

طالما أن هذا القرار صدر من جهة لا تربطها أي علاقة مع العامل لذلك صارت الإثارة غير شديدة ويترتب عليها فرض الطعن»[1].

2- رقابة القضاء على عدم جمع الجزاءات التأديبية:

يملك صاحب العمل الحق في توقيع جزاء تأديبي على العامل المخالف، غير أن هذا الحق لا يجبر له إتخاذ قرار بالتسريح إستنادا إلى خطأ سبق معاقبة العامل عليه، إذ يعد ذلك مخالفا لمبدأ قانوني راسخ يقضي بعدم جواز معاقبة العامل مرتين عن نفس الفعل، وهو مبدأ كرسه القضاء الإجتماعي كأخذ ضمانات المحاكمة التعسف والتكرار في الجزاءات.

يملك صاحب العمل الحق في توقيع جزاء تأديبي على العامل المخالف، غير أن هذا الحقل يجيز، لمبدأ قانوني راسخ يقضيه بعدم جواز معاقبة العامل مرتين على نفس الفعل وهو مبدأ كرّسه القضاء الإجتماعي كأخذ ضمانات العدالة داخل علاقة العمل.

وقد كرست محكمة النقض الفرنسية هذا المبدأ في إجتهادها، حيث قضت بأنه لا يجوز توقيع جزائين تأديبيين على العامل بسبب نفس المخالفة، إذ أن ذلك يتعارض مع مبدأ الأمن القانوني وحقوق الدفاع

وعليه فإن اتخاذ قرار بالتسريح بعد أن تم بالفعل توقيع جزاء عن ذات الواقعة يعد إجراء تعسفيا ومخالفا لقواعد العدالة التأديبية.[2]

كما قضت محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 29 جانفي 1992 العليا رقم 484 800 على أنه: «من المستقر عليها قضاء أنه لا يجوز التصريح بعقوبتين تأديبيتين لنفس الاسباب ومن ثم فان القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقواعد الجوهرية وإجراءات ولما كان الثابت في قضية الحالة أن الطاعن كان موضوع عقوبتين تأديبيتين نفس الأسباب الأولى تمثل في تخفيض الدرجة الثانية في الفصل عن العمل المصرح بها من اللجنة التأديبية فإن قضاة المجلس لقضائهم بصحة مثل هذا

---

[1] قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 7214 32، المؤرخ بتاريخ 01/ 02/ 2006 ، نقلا عن أوانش رزيقة، طيبى نادية، سلطات المستخدم، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص القانون الاجتماعي السنة 2012، ص 106.

[2] DENIS GATUMEL, le droit du travail en France, 2eme édition, Francis lefebvre, Paris 1991, p 70.

الإجراء خرقوا القواعد الجوهرية للإجراءات ومتى كان الأمر كذلك إستوجب نقض القرار المطعون فيه.....»[1].

معنى ذلك أنه لا يجوز إتخاذ قرار التسريح التأديبي بناء على خطا سبق أن إرتكبه العامل وتمت معاقبته عليه، إذ يمنع قانون توقيع عقوبتين تأديبيتين في نفس العمل، ويعد هذا المبدأ من الضمانات الأساسية التي تكفلها حماية العامل من التعسف وتكرار الجزاءات عن ذات سلوك المهني.

3- رقابة القضاء على مراعاة المدة الزمنية لتوقيع الجزاء:

بالرجوع الى القانون 90 -11، نلاحظ أنه لم يتضمن نصا صريحا يحدد مدة تقادم الحق في توقيعها الجزاء التأديبي، غير أن المادة 77 من نفس القانون أحالت إلى التنظيم في ما يتعلق لهذا المسائل و الإجراءات التأديبية، وعليه فإن تحديد الآجال والضوابط المتعلقة بتلك الإجراءات يتم عبر ما يتضمنه النظام الداخلي للمؤسسة، وذلك في أثاره ما نصت عليه المادة 73 مكرر 2 التي تلزم المستخدم بإعلام العامل بالمخالفات المنسوبة إليه وفق الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي.

وخلافا لما كان معمولا به في ظل القانون السابق، ووفقا لما نصت عليه المادة 64 من المرسوم رقم 82/ 302، التي تقرر صراحة بأنه: «لا يمكن تسليط العقوبة التأديبية على العامل بعد مرور ثلاثة أشهر على ارتكاب الخطأ التأديبي».[2]

فان القانون 90-11 لم يتضمن نصا صريحا يحدد مدة التقادم الجزاء التأديبي ومع ذلك، فان سكوت المشرع لا يعني منح صاحب العمل صلاحية مفتوحة اذ يبقى ملزما لمراعاة فترة زمنية معقولة لتوقيع العقوبة تحت رقابة القضاء، ضمانا لحقوق العامل له من التعسف.

الفرع الثاني: الآثار الناتجة عن الرقابة القضائية:

إن مدى إلتزام المستخدم بتنفيذ قرار إعادة إدماج العامل يظل محدودا، إذ يبقى العامل ملزما غالبا بتحمل التبعات المالية والمعنوية الناتجة عن إنهاء علاقة العمل خاصة ما يتعلق بصعوبات المرتبطة بالبحث عن منصب عمل جديد يتوافق مع مؤهلاته وخبراته في ضل صعوبة الحصول عليه.

---

[1] قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 484 800، مؤرخ في 29 جافي 1992، المجلة القضائية العدد 2، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر سنة 1993، ص 83.

[2] المادة 64 من المرسوم رقم 82 -302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل.

وبالرجوع إلى المادة 73 من القانون 90-11 يتضح أنها تتضمن نتائج هامة في حالة رفض صاحب العمل تنفيذ الحكم القضائي بإعادة الإدماج وعليه تقضي المحكمة في هذه الحالة بإصدار حكم نهائي يلزم المستخدم بدفع تعويض لا يقل عن أجر سته أشهر من العمل.

أولا: إلزام صاحب العمل بإلغاء قرار التسريح:

يستفيد العامل من تعويض نقدي في الفترة التي تفصل بين تاريخ التسريح وصدور الحكم القضائي شريطة إحترام الإجراءات القانونية كما يقضي أيضا بإلغاء قرار التسريح ويصدر هذا الحكم بصفة إبتدائية ونهائية.

يترتب على إلغاء قرار التسريح التعسفي آثار قانونية عامة تتمثل في إعادة الإضراب إلى الحالة التي كانوا عليها قبل صدور ذلك القرار، حيث يعتبر عقد العمل كأنه لم يفسخ إطلاقا. وبناء عليه، يعاد إدماج العامل في منصبه الأصلي، وكأن علاقة العمل لم تنقطع أبدا سواء من حيث الحقوق أو الإلتزامات الناشئة عنها.[1]

كما يستفيد العامل من تعويضا يقدر قانونا، وذلك للنظر عن مدى مشروعية التسريح من حيث الموضوع[2].

كما يلزم المستخدم عند صدور حكم بإلغاء قرار التسريح، بإتخاذ الإجراءات التي تم إلغائها عند إتخاذ قرار التسريح السابق، إذ يترتب على إلغاء هذا القرار إعادة إدماج الفاصل من منصبه، بإعتبار تنفيذ الحكم، إعادة تسريح العامل محددا شريطة إحترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها.

1- إلزام صاحب العمل بتصحيح جزاءات التسريح:

تنص المادة 73 في فقرتها الأولى من قانون 90-11 على أنه: «تبين أن التسريح جاء مخالفة الإجراءات القانونية أو الإتفاقية يلزم صاحب العمل بالقيام بالإجراء المعمول به».

حيث هنا يشار تساؤل جوهري حول المقصود من عبارة "الإجراء المعمول به "التي استخدمها المشرع، إذ تنطوي هذه العبارة على قدر من الغموض ،ما يفتح المجال أمام تأويلات متعددة من

---

[1] ذيب عبد السلام، الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 73 مكرر 4 من قانون 90-11، المجلة القضائية،العدد2، قسم الوثائق للمحكمة العليا ،الجزائر، السنة 2002، ص25

[2] قويدر مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة2، دار هومة، الجزائر2011، ص218

قبل الجهات المخولة بالفصل في النزاعات ،ويطرح التساؤل حول طبيعة هذه الإجراءات التأديبية التي يمكن لصاحب العمل تصحيحها ،ومدى إرتباطها بالإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة ،بإعتبارها إطارا قانونيا ينظم ممارسة السلطة التأديبية، أم أنها تشمل كذلك الإجراءات المتفق عليها ضمن الإتفاقيات الجماعية نتيجة التفاوض الجماعي والتي قد تفرض التزامات إضافية على المستخدم.

2- إمكانية تصحيح صاحب العمل للاجراءات التأديبية في حالة مخالفتها لنص المادة 73 مكرر 2:

لا يوجد ما يمنع صاحب العمل من إتخاذ جزاء التأديبي جديد شريطه إحترام الاجراءات القانونية السليمة، وذلك في حالة صدور حكم قضائي بإلغاء قرار التسريح لعيب في الإجراءات غير أن ذلك يظل مشروطا بإحترام القيم القانونية، وعلى رأسها مراعاة المدة الزمنية الفاصلة بين ارتكاب الخطأ التأديبي وتاريخ إتخاذ القرار التسريح الجديد بما يتماشى مع مبدا تقادم الدعوى التأديبية[1].

3- عدم إمكانية صاحب العمل للإجراءات التأديبية في حالة مخالفتها لعدم تعلق المادة 73 مكرر 2:

يلاحظ أن رأي المحكمة العليا يختلف جذريا عن الحكم الابتدائي، إذا أصدرت قرارا يقضي بإلغاء قرارات التسريح.

مستندا في ذلك إلى عدم إحترام الإجراءات المنصوص عليها ضمن المادة 73 مكرر 4 قانون 96 / 21 في الفقرة الأولى والمتعلقة بنظام التسريح التأديبي ،وتجدر الإشارة إلى أن هذا النظام يختلف عن أنظمة أخرى كإجراءات تقليص عدد العمال أو الإحالة على التقاعد وقد عللت المحكمة العليا موقفها بكون مشرع خلاف لنظيره الفرنسي ،لم يحدد صراحة أن الأمر يتعلق بإجراءات تدريبية ، بل إكتفى بالإشارة إلى خرق الإجراءات القانونية والإتفاقية المنظمة بصفة عامة كما أن لفظ التسريح الوارد في النص جاء بصيغة عامة دون التميز أو التحديد الواضح بطبيعة التأديبية في المقابل قد كان النص الفرنسي أكثر دقة، حيث نص صراحة على أن الإجراءات المعنية تتعلق بالتسريح التأديبي وهو ما يبرز الفارق بين التشريعين[2].

[1] طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، المرجع السابق، ص46.

[2] نيب عبد السلام، الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق المادة 73 مكرر 4، المرجع السابق، ص23

إن قصد المشرع يتعلق بالإجراءات الغير تأديبية، ذلك أن البطلان الذي يشوب الإجراءات التأديبية يعد من النظام العام وبالتالي، فإنه متى تم الإخلال بهذه الإجراءات، فإن القرار المتخذ يكون باطلا، ولا يمكن تصحيحه بأعمال إجراءات لاحقة من طرف صاحب العمل، حتى وإن كان العامل قد مارس فعليا حقوقه.[1]

وهذا ما يتماشى مع ما نصت عليه المادة 62 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تقر بأنه في حال كان البطلان أو عدم صحة الإجراءات لا يتعلق بالنظام العام يتعين على القاضي أن يمنح أجلا للأطراف من أجل تصحيح الإجراء، ومن ثم فإن البطلان المرتبط بالإجراءات غير التأديبية يمكن تداركه وفقا لهذا المنطق، على عكس البطلان الناتجة عن خرق الإجراءات التأديبية، الذي يعد من النظام العام ولا يقبل التصحيح اللاحق[2].

إن الإلغاء المرتبط بالنظام العام يعد غير قابل لتدارك أو التصحيح، وبناء عليه إذا ثبت للقاضي أن الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المادة 2/73 لم تحترم، فإنه يكفي التسريح كتسريح تعسفي، ويترتب على ذلك تطبيق الآثار القانونية المقررة له ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يأمر القاضي بتصحيح الإجراءات التأديبية بعد وقوعها.

هذا ما دفع بعض القضاة إلى التمييز بين نوعي الإجراءات، معتبرين أن إمكانية التصحيح تقتصر على الإجراءات التي تتخذ عن طريق الخطأ، كما هو الحال في سياق تقليص العمالة لأسباب إقتصادية، مبررة هذا الإتجاه القضائي لموقفه بأن القاضي لا يملك سلطة الرقابة على وجود أو عدم وجود السبب الإقتصادي، طالما أن هذا السبب كان محل تفاوض مسبق.

وبالتالي، فإن دور القاضي يقتصر على مراقبة مدى إحترام الإجراءات القانونية والتدابير المتفق عليها، لا على ملائمه القرار الاقتصادي في حد ذاته، فإذا ثبت أن عملية التسريح لأسباب إقتصادية لم تحترم فيها القواعد الإجرائية، فإنها تعد تعسفية ويطبق في هذه الحالة نص المادة 73 /4 من الامر 21/96 المعدل والمتمم لقانون 90 /11.

كما ان القاضي يراقب المخالفات التي قد تصدر عن صاحب العمل بعد تنفيذ تقليص العمالة ومن أبرزها إعادة توظيف عمال جدد في مناصب العمال الذين تم تسريحهم.

---

[1] بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 99

[2] المادة 62 قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على: «إذا كان البطلان أو عدم صحة الاجراءات المدفوعة به ليس من النظام العام، يجوز للقاضي أن يمنح أجلا للخصوم لتصحيحه».

وهو ما يعد مخالفة للمادة 69 فقرة 3 من قانون 11/90 غير أنه لا يمكن الإقتصار على ظاهر هذه المادة بل يجب تحليل مضمونها وإستنباط مقاصد المشرع منها، لفهم الغاية الحقيقية التي إبتغاها منها.[1]

ثانيا: االتعويض النقدي:

يترتب عن إلغاء قرار التسريح مجموعة من الآثار القانونية من بينها إعادة إدماج العامل في منصبه الأصلي مع إحتفاضة بكافة الإمتيازات المكتسبة وفي حال رفض أحد الطرفين سواء العامل أو صاحب العمل تنفيذ هذا الحكم، يمكن المطالبة بمنح تعويض مالي عوضا عن الإدماج وقد أكدت المحكمة العليا هذا المبدأ في قرار رقم 288364حيث إعتبرت أنه في حالة تسريح غير قانوني، فإن المحكمة ملزمة بالفصل في الطلب المتعلق برفض أحد الطرفين إعادة الإدماج، ولا يجوز لها إغفال البت فيه.[2]

وإن تطبيق ما ورد في المادة 73 مكرر 4 من القانون 11/90 التي تنص على: «اذا وقع تسريح العامل المخالف للإجراءات القانونية أو الإتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة إبتدائيا ونهائيا قررت تسريح بسبب عدم احترام الاجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العمل تعويضا ماليا على نفقه المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله».

أي يفرض على صاحب العمل الذي أصدر قرار تسريح مخالفا للقواعد الإجرائية ،أن يعوض العامل المعني تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي كان سيتقاضى لو إستمر عمله. وبذلك يحق للعامل الحصول على تعويض يغطي كامل فترة التوقف عن العمل، وهو ما شكل ضمانة حقيقية في مواجهة تعسف صاحب العمل.

وجدير بالإشارة أن الطبيعة القانونية لهذا التعويض المالي لا تصنفه كتعويض عن الأضرار، بل يعد بمثابة طابع مالي يغطي الأجر الذي لم يتقاضاه العامل طيلة فترة توقفه عن العمل، ويعتبر هذا التعويض حلا استثنائيا اعتمده المشرع لتفادي الوقوع في تناقض في نص المادتين 53[3]،

---

[1] زوبة عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق، ص144.

[2] قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، صادر تحت رقم 8364 28، المؤرخ ب 2005/3/16 المجلة القضائية، العدد الأول، قسم المستندات، الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر سنة 2005، ص 105.

[3] تنص المادة 53 من قانون 11/90، السالفة الذكر ،ص 567

و80[1] اللتان تنصان على أن الأجر يستحق مقابل العمل المؤدي فعلا[2] ولهذا لجأ المشرع إلى إستعمال مصطلح "التعويض" بدلا من إستحقاق الأجر، لتفادي أي تضارب قانوني أو مفهومي.

يمنح التعويض بعد أن يثبت القاضي من أن التسريح تم بالمخالفة للإجراءات القانونية إسنادا الى القواعد العامة في المسؤولية المدنية وتحدد المادة 73 مكرر 4 الحد الأدنى للتعويض بأجر ستة أشهر، ترك للقاضي سلطة التقديرية في تقدير التعويض الإضافي وفقا لعدم الضرر، وقد أثار هذا الامر اشكالا في توحيد تطبيق التعويض على مختلف فئات العمال، تفاديا لأي تعسف في استعمال سلطته التقديرية[3].

ملخص الفصل الثاني:

تمارس السلطة التأديبية من قبل صاحب العمل في إطار قانوني محكم بجملة من القيود تقيد سلطة المستخدم في إتخاذ العقوبات التأديبية تهدف إلى حماية حقوق العمل وضمان التوازن في العلاقة التعاقدية.

من بين أبرز هذه القيود ضرورة إحترام مبدأ الشرعية، بحيث لا يمكن فرض أي عقوبة غير منصوص عليها في النظام الداخلي أو القانون، كما يشرط إحترام مبدأ التناسب بين الخطأ المرتكب والعقوبة المفروضة، إلى جانب الإلتزام بمبدأ التدرج في العقوبات. ويعد إحترام الإجراءات القانونية مثل الإستماع للعامل وتمكينه من الدفاع عن نفسه شرطا جوهريا حيث يؤدي الإخلال بها إلى بطلان القرار التأديبي.

إضافة الى ذلك يخضع قرار صاحب العمل لرقابة إدارية من مفتشية العمل ورقابة قضائية تمكن العامل من الطعن في القرار أمام المحكمة المختصة، مما يعزز حماية حقوقه ضد أي تعسف.

---

[1] تنص المادة 80من قانون 11/90 ،سالفة الذكر ، ص569

[2] منتري مسعود، التسريح الفردي في تشريع العمل الجزائري، مجلة العلوم القانونية، العدد الخاص، الجزائر 2006، ص 121.

[3] د بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، المرجع السابق، ص 73.

إن السلطة التأديبية التي يتمتع بها صاحب العمل تمثل أحد مظاهر إمتيازات في إطار علاقة العمل التعاقدية، وهي وسيلة قانونية تهدف إلى فرض النظام والإنضباط داخل المؤسسة وضمان إحترام قواعد العمل من طرف العمال إلا أن هذه السلطة ورغم ضرورتها لحسن سير المرفق الإقتصادي تظل محاطة بقيود وضمانات قانونية صارمة وذلك لتفادي أي تعسف أو تجاوز قد يمس بحقوق العامل أو كرامته.

ويستمد صاحب العمل سلطته التأديبية من مصادر مشددة، منها القانون العام للعمل كقانون 11/90 في الجزائر والإتفاقية الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة والتي تعد المرجع الاساسي في تحديد طبيعة المخالفات والعقوبات الممكن تطبيقها وتكرس هذه المصادر مبدأ "الشرعية التأديبية"...الذي يمنع فرض أي عقوبة خارج ما هو منصوص عليه صراحة.

وتجدر الإشارة إلى أن القضاء من خلال اجتهاده لعب دورا محوريا في تقييد السلطة التأديبية حيث إعتبر أن الإخلال بأي إجراء من الإجراءات القانونية أو المساس بالحقوق المكفولة للعامل يجعل القرار التأديبي باطلا بطلانا مطلقا، لا يمكن تصحيحه بأثر رجعي خصوصا عندما يتعلق الأمر بإجراءات من النظام العام.

فمن حيث إجراءات يشترط المشرع أن يسبق توقيع أي جزاء تأديبي مجموعة من الخطوات شكلية و جوهرية تبدأ بإشعار العامل بالمخالفة المنسوبة إليها ثم تمكينه من ممارسة حقه في الدفاع عن نفسه عبر جلسة إستماع قانونية ،تتوفر فيها شروط الحياد والشفافية كما يفرض على صاحب العمل إحترام مبدأ التدرج في العقوبة و مراعاة التناسب بين جسامة الخطأ والعقوبة المفروضة بحيث لا تتخذ اقصى العقوبات إلا في الحالات الخطيرة والمشتبهة، أما من ناحية الضمانات فقط حرص المشرع على ..رساء جملة من الآليات التي تحمي العامل من التعسف أبرزها حق الطعن في القرارات التأديبية أمام الجهات القضائية المختصة، سواء كانت محكمة لعمل أو قضاء الاداري حسب طبيعة العلاقة كما تمارس مفتشية العمل دورا رقابيا إداريا هاما حيث تتولى التأكد من مدى إحترام الإجراءات القانونية في تطبيق العقوبات ويمكنها التدخل عند الحاجة لتوجيه المستخدم أو حماية العامل.

من هنا تتجلى الغاية الأساسية من فرض الحدود على السلطة التأديبية لصاحب العمل والمتمثلة في حماية العامل وتحسين بيئة العمل فقط حرص المشرع على وضعها جملة من الضوابط التي يلتزم بها المستخدم في إطار علاقات العمل ،مع إسناد مهمة الرقابة على إحترام هذه القيود إلى هيئات مستقلة تابعه للدولة، أبرزها مفتشية العمل ويهدف ذلك إلى الحيلولة دون تعسف صاحب العمل في إستخدام سلطة تأديبية أو مخالفة اللوائح الداخلية للمؤسسة وقد نصت المادة 73 مكرر 4 من قانون 11/90 على ضرورة أن يتضمن النظام الداخلي للمؤسسة تحديد الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات الملائمة لها وكذا الإجراءات التأديبية التي ينبغي إتباعها وبالتالي فإن وجود مفتشية العمل يعد إمتدادا طبيعيا لوجود القوانين التي تنظم علاقات العمل وإدارة العملية المكلفة تطبيقها وفي هذا السياق تطلع مفتشية العمل بدور جوهري في ضمانة إحترام القوانين من خلال الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية للعمل وسهرها على حماية حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم.

وعليه فإن ممارسة السلطة التأديبية من طرف صاحب العمل يجب أن تكون محدودة، لكي تضمن حماية العامل من أي تعسف مع تفعيل آليات الرقابة الإدارية والقضائية لضمان إحترام مبدأ المشروعية وتحقيق التوازن العادل بين سلطة المستخدم وحقوق العمال.

يعد موضوع السلطة التأديبية التي يتمتع بها صاحب العمل في قانون العمل الجزائرية تقليديا بطبيعته،لكنه لا يزال يحتمل الكثير من التطوير،خاصة في ظل التحديات القانونية والاجتماعية الحديثة، ويمكن إعادة النظر في هذا الموضوع من خلال عدة جوانب ومقاربات معمقة أبرزها مقارنة العقوبات التأديبية وفق لمبدأ التناسب،وتجنب التعسف في استعمال الحق و كذلك دراسة العلاقات بين السلطة التأديبية واحترام كرامة الانسان وحقوقه.

كما ان السلطة التأديبية في عصر التحول الرقمي والعمل عن بعد في بيئة العمل الغير التقليدية كالعمل عن بعد او العمل الهجين ،تطرح التساؤلات حول كيفية تطبيق العقوبات التأديبية وصرف اثبات المخالفات المهنية في السياق الرقمي مما يبرز تحديد جديد يتمثل في:

مدى قدرة صاحب العمل على الاعتماد على انظمة اليه ترصد سلوك المهني وتفرض العقوبات وكذلك حدود استخدام الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات التأديبية ،والى اي مدى يمكن الوثوق بهذه الخوارزميات، وما هي الضمانات التي توفر لحماية العامل من تعسف هذه الأنظمة الذكية في اصدار القرارات العقابية؟

كل هذه الاشكالات تفتح المجال امام دراسات عميقة ومتعددة في هذا الميدان الحيوي.

أولا الكتب:

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، السنة 1998 .

2- اسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة سيد عبد الله وهبة، القاهرة 1961-1962 .

3- أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، سلسلة القانون في الميدان، منشورات بيرتي، الجزائر 2010 .

4- بخدة مهدي، قانون الجنائي للعمل، دار الامل، الجزائر 2014.

5- بشير الهدفي، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، السنة 2006 .

6- بلولة جمال، بلولة الطيب، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر 2007 .

7- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية ،الجزائر، السنة 2010.

8- بوشعير سعيد، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، السنة 1991 .

9- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، السنة 2003.

10- سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، السنة 2001 .

11- سليم جديدي، سلطة التأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة) دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر 2011 .

12- سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني في الالتزامات، المجلد الثاني في فعل الضار والمسؤولية المدنية، الطبعة الخامسة، ايريني للطباعة 1911 .

13- طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، السنة 2013.

14- عبد الرؤوف هاشم بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، الطبعة1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، السنة 2007 .

15- عبد اللطيف بن شديد الحربي ،ضمانات التسبيب في الوظيفة العامة، مطابع الدار الهندية، القاهرة، السنة 2006 .

16- علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل (دراسة مقارنة)، دار الطباعة للثقافة والنشر، السنة 1975 .

17- قويدر مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة2، دار هومة، الجزائر 2011 .

18- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر 2004.

19- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل من الجزائر، دار العلوم، عنابة 2000.

20- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية، مصر 2007 .

21- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر 2004 .

22- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، السنة 1982 .

23- مصطفى لعفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة) ،مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب مصر.

24- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة) ،الطبعة1، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان، عام 2007 .

25- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، السنة 2010 .

ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ- أطروحات الدكتوراه:

1- بشير الهدفي، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه الدولة في القانون، جامعة باجي مختار بعنابة، السنة 2008.

2- بن سالم كمال، ضمانات تأديب العامل في قانون العمل الجزائري، رسالة الدكتوراه، جامعة وهران، السنة 2015 .

3- خليفة علي جبراني، العقوبة التأديبية للموظفين في التشريع الليبي والمغربي، رسالة دكتوراه جامعة الحسن الثاني، المغرب 1999 .

4- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم جامعه تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون، السنة 2016.

5- علي عوض حسن، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في قانون العمل، رسالة الدكتوراه، القاهرة 1975.

6- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو لعام 2013 .

ب-رسائل الماستر والماجستير :

1- أحلام أوغاري، السلطة التأديبية لصاحب العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة مستغانم ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم قانون خاص ،تخصص قانون خاص ،السنة 2024.

2- أحمد زبيدي، دور السلطة التأديبية في إعمال مبدأ التناسب في التشريع الجزائري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق ، تخصص قانون اداري، السنة 2016.

3- أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية (دراسة مقارنة) قدمت هذه دراسة لإستكمال الحصول على درجةالماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الحقوق، السنة 2010.

4- بلعباس نصيرة، ومحمودي ليندة، القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم، جامعة تيزي وزو ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون، تخصص القانون الاجتماعي، السنة 2019.

5- بن بدرة عفيف، النظام التأديبي في المؤسسة ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في علوم القانونية والإدارية، جامعة وهران، كلية الحقوق ،قسم العلوم القانونية والإدارية، السنة 2010 .

6- بن حمدي العربي، الإجراءات التأديبية للعامل ،مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة مستغانم ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم قانون الخاص ،تخصص القانون الاجتماعي، سنة 2019 .

7- بن عبد الله سعاد ، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون عام معمق السنة 2016.

8- بن كنين نصيرة، سلطات المستخدم التأديبية في الهيئة المستخدمة، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة مستغانم، كلية الحقوق وعلوم سياسية، قسم القانون الخاص، تخصص قانون خاص، السنة 2019.

9- زوبة عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، التخصص عقود ومسؤولية،السنة 2011 .

10- زينب جروم، دويشر ليليا، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص ،جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق ، قسم القانون الخاص، السنة 2012.

11- طربيت سعيد، التسريح في التشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 1998 .

12- عزيرية بن ذهبية، تسريح تأديبي في قانون العمل الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة مستغانم، تخصص قانون خاص أساسي، السنة 2015.

13- قيقانية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة منتوري قسنطينة ،السنة2009.

14- كريم غانية، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون الأعمال،جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق .

15- مصطفاوي بلال، بوزيدي عبد النبي، الآليات القانونية لحماية الموظف من القرارات التأديبية مذكرة لاستكمال متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار الحقوق، جامعة زيان عاشور الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص دولة ومؤسسات، السنة 2021 .

16- ملوك كهينة، القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم سياسية، قسم القانون ، التخصص القانون الاجتماعي، السنة 2019 .

جـــ – مذكرات المدرسة العلياء للقضاء:

1. بلخيري محمد علي ، الرقابة على التسريح التعسفي، مذكرة لنيل إجازة التخرج المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر 2005 .
2. بن شويب جمال، التسريح التأديبي للعامل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الجزائر، السنة 2001.
3. بن عيش نجود، دراسة المادة 73 من قانون العمل على ضوء القرارات المحكمة العليا، مذكرة لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء ،الجزائر 2005.
4. بوزدواي الخثير، الخطأ الجسيم وأثره على علاقة العمل ،مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر السنة 2006.

5. تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري، في ضوء تشريع العمل الوظيف العمومي مذكرة لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء ،الجزائر السنة 2008 .

ثالثا : المجلات :

1- باهي هشام، الدهمة مروان ، العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري، مجلة دراسات القانونية والإقتصادية ، العدد 3 ،المركز الجامعي سي الحواس ،بريكة،السنة2019 .
2- ذيب عبد السلام ، الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 73مكرر 4 من قانون 90- 11 ، المجلة القضائية، العدد 2 ،قسم الوثائق للمحكمة العليا ، الجزائر، السنة 2002 **.**
3- سوسن عبد الجبارالشمري ، الضمانات القانونية للعامل وموظفي الدولة، مجلة كلية الحقوق ،العدد 2 ، المجلد 14، جامعة النهرين ،العراق ، السنة 2012 .
4- منتري مسعود، التسريح الفردي في تشريع العمل الجزائري ، مجلة العلوم القانونية ، العدد الخاص ، الجزائر 2006 .
5- مهدي بخدة، الخطأ العادي للعامل (دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري، التشريع الفرنسي)، مجلة الدراسات القانونية العدد 8 الجزائر، السنة 2010 .
6- نعرورة عمارة ، الجديد في علاقات العمل الفردية، المجلة القضائية ، العدد 2 ،الجزائر 1993.

رابعا : القوانين والمراسيم والأوامر :

أ- القوانين :

1- قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل سنة 1990، المعدل والمتمم، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990**.**

2- قانون رقم 90- 04 ، مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، الجريدة الرسمية، العدد 6 ، الصادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91- 28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، عدد 68 صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991 .

3- قانون رقم 90- 03 مؤرخ في 6 فيفري 1990 ، يتعلق بمفتشية العمل ،الجريدة الرسمية، العدد 6،صادر بتاريخ 7 فيفري 1990 معدل ومتمم بموجب الأمر 96- 11 مؤرخ في 10 جوان 1999،الجريدة الرسمية، العدد 36 صادر بتاريخ 12 جوان 1996 .

ب-الأوامر :

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

جـــــ- المراسيم :

1- مرسوم تنفيذي رقم 90- 209 ، مؤرخ في 14 جويلية 1990 ، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 29 ، صادر بتاريخ 18 جويلية 1990(ملغى) .

2- مرسوم تنفيذي 91- 44، مؤرخ في 16 فيفري 1991، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، الجريدة الرسمية، العدد 8 صادر بتاريخ 20 أوت 1991 (ملغى).

3- مرسوم تنفيذي رقم 05- 05 المؤرخ في6 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها ،الجريدة الرسمية، العدد 4 ، الصادر بتاريخ 9 أفريل 2005 .

خامسا : الإجتهاد القضائي :

1- قرار الغرفة الإجتماعية بالمحكمة العليا ، صادر تحت 288364، مؤرخ بتاريخ 16 مارس 2005، المجلة القضائية ، العدد الأول ، قسم المستندات والوثائق للمحكمة العليا ،الجزائر لعام 2005 .

2- قرار المحكمة العليا الصادر في الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 292486 ، مؤرخ في 16 مارس 2005 .

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

4- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية ، ملف رقم 327214. مؤرخ بتاريخ 1 فيفري 2006 .

سادسا : الوثائق :

1- القانون الداخلي للشركة الوطنية للتبغ والكبريت (وثيقة غير منشورة) .

2- النظام الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، الجزائر 1996 (وثيقة غير منشورة).

باللغة الفرنسية:

OUVRAGES :

- DEMIS GATUMEL, Le Droit du travail en France, 2 éme édition, Francis Lefebvre, Paris 1991.

- Nasri hafnaoui, la Formation et la cessation de relation de travail en droit positif algérien,droit privé ,d.t 58,1992.

-YAKOUB ZINA, droit algerien du travaille , linsuffisance de la protection du travailleur en matier de licenciement 2014

فهرس المحتويات .....

كلمة شكر .....

الاهداء.....

مقدمة .....أ

المبحث الاول: ماهية السلطة التأديبية لصاحب العمل 2

المطلب الاول: مفهوم السلطة التأديبية..... 2

الفرع الاول: تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل 3

الفرع الثاني: الأساس المزدوج للسلطة التأديبية: 5

المطلب الثاني: مصدر السلطة التأديبية لصاحب العمل: 7

الفرع الاول: القانون كمصدر للسلطة التأديبية:..... 7

اولا: النصوص الخاصة بإدارة الشركات في إطار القانون التجاري:..... 8

الفرع الثاني: العقد كمصدر للسلطة التأديبية: 9

الفرع الثالث: النظام الداخلي كمصدر للسلطة التأديبية: 11

الفرع الرابع: الإدارة والاشراف كمصدر السلطة التأديبية: 13

الفرع الخامس: المجلس التأديبي كمصدر السلطة التأديبية: 14

المبحث الثاني: الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها: 15

المطلب الاول: الاخطاء المهنية كأساس المسؤولية التأديبية: 16

الفرع الاول: تعريف الخطأ المهني: 17

الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي: 19

ثانيا: الركن المعنوي في الخطأ: 20

الفرع الثالث: انواع الخطأ التأديبي: 20

الفرع الرابع: شروط تحقق الخطأ المهني: 28

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية المترتبة على الأخطاء المهنية 29

الفرع الثاني: خصائص ومميزات العقوبة التأديبية: 32

فهرس المحتويات .....

الفرع الثالث: الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية: 33

الفرع الرابع: المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية: 34

الفرع الخامس: تقسيمات العقوبات التأديبية: 36

الفرع السادس: الفرق بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية: 38

ملخص الفصل الأول: 40

المطلب الاول: الاجراءات الأساسية المستندة الى القواعد القانونية.....43

الفرع الأول: سماع المستخدم للعامل المعني: 43

الفرع الثاني: استعانة العمل المعين بعامل تابع للهيئة المستخدمة: 46

الفرع الثالث: التبليغ الكتابي لقرار التسريح الى العامل: 47

المطلب الثاني: الاجراءات التكميلية: 48

الفرع الاول: الاجراءات التأديبية المستمدة من النظام الداخلي: 49

الفرع الثاني: الاجراءات التأديبية الواردة في الاتفاقيات الجماعية: 57

المبحث الثاني: الحماية القانونية المقررة للعمل: 58

المطلب الأول: دور الرقابة الادارية على ضمان القيود الواردة على السلطة التأديبية للمستخدم: 59

الفرع الأول: مفهوم مفتشية العمل: 59

الفرع الثاني: مدى الرقابة الادارية على سلطة التأديبية للمستخدم: 62

المطلب الثاني: 64

الرقابة القضائية على السلطة التأديبية للمستخدم: 64

الفرع الأول: دور الرقابة القضائية على سلطة المستخدم التأديبية: 65

الفرع الثاني: الآثار الناتجة عن الرقابة القضائية: 71

ملخص الفصل الثاني: 76

قائمة المصادر و المراجع 79

فهرس المحتويات .....

ملخص مذكرة الماستر .....

ملخص مذكرة الماستر

تمارس السلطة التأديبية من قبل صاحب العمل ضمن حدود قانونية تهدف إلى منع التعسف لحماية حقوق العامل،ومن أهم هذه الحدود إحترام مبدأ الشرعية بحيث لا يجوز فرض أي جزاء إلا إذا كان منصوصا عليه في القانون أو النظام الداخلي،إلى جانب ضرورة التناسب بين المخالفة والعقوبة.

كما يتمتع العامل بضمانات قانونية أساسية، أبرزها حقه في إبلاغه بالعقوبة المنسوبة إليه،وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل وقوع الجزاء، فضلا عن حقه في الطعن في القرار أمام الجهات القضائية المختصة،مما يضمن التوازن بين السلطة صاحب العمل وحقوق العامل.

الكلمات المفتاحية:

1/السلطة التأديبية. 2/الجزاء. 3/ مبدأ الشرعية. 4/ الدفاع. 5/ الطعن القضائي. 6/ حقوق العامل.

Abstract of the master thesis

The emplyer's dixplinary refers to tghe légales right granted the impose pénalties on the employer ,when violations occur that affect the order and dixpline with in the work place ,this authority must be exercised with legal limits to prevent abuse and protect the employer's right s.

Key legal limits include adhering to the principal of legality , ensuring penalities are proportional to the offence, and providing the employer with the opportunity to defend the selves before any penality is imposed.

Additionally, employees have the right to challenge any decision through legal mean, ensuring a balance between the employer 's authority and the employer's rights .

Keywords:

1/Dixplinary Authority. 2/Penalty. 3/Principal of legality. 4/Defense. 5/ Legal challenge. 6/Employer rights.