

تشريع المادة 73 من قانون علاقات العمل الجزائري

- الآليات والمقاصد -

Legislation of Article 73 of the Algerian Labor Relations Act - Mechanisms and Objectives-

بعدة مهدي⁽¹⁾

⁽¹⁾ كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة غليزان-الجزائر
mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

تاريخ النشر:
2021/10/31

تاريخ القبول:
2021/10/09

تاريخ الارسال:
29/06/2021

الملخص:

تشكل المادة 73 من قانون علاقات العمل الجزائري هاجسا كبيرا لدى العمال لأنها تحدد الأخطاء الجسيمة التي قد ينجر عنها عقوبة التسريح، وبالتالي الحكم بالإعدام من الحياة الاقتصادية؛ ولهذا الغرض اختلفت نظرة تشريع العمل الجزائري عند وضعه لهذا النص من خلال الآليات والمقاصد القانونية ساهمت في ذلك عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية، مما جعل الاجتهادات القضائية متضاربة.

ولئن كان موقف المشرع الجزائري في البداية مسابرا للتحويلات الاقتصادية ولمبادئ النظام الليبرالي، إلا أن المستقر عليه أخيرا يظل بعيدا عن ترك مسألة تحديد الأخطاء الجسيمة لمبدأ سلطان الإرادة وتحت رقابة القضاء لمنع أي تعسف في استعمال سلطة التسريح.

الكلمات المفتاحية:

التشريع- النظام الداخلي- الأخطاء الجسيمة- التنظيم- التسريح .

Abstract:

Article 73 of the Algerian Labor Relations Act is of great concern to workers because it identifies the serious mistakes that result in layoffs, and therefore means the death penalty in economic life; For this purpose, the view of Algerian labor legislation differed when enacting this text through legal mechanisms and legislative

المؤلف المرسل : بعدة مهدي

purposes. Political, economic and social factors contributed to this, which made the jurisprudence conflicting.

Although the position of the Algerian legislator was initially in line with the economic transformations, the one finally settled on it remains far from leaving the issue of identifying the serious errors of the principle of the authority of the will, which is required by the liberal system and under the supervision of the judiciary to prevent any abuse in the use of the power of dismissal.

key words:

legislation - bylaw - grave error - organization - dismissal

نظم المشرع الجزائري في بداية التحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر أواخر الثمانينات من القرن الماضي مسألة تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح المنصوص عليها في المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل باليتين مختلفتين عكست تصورين متعاكسين نتجا في فترة وجيزة بعد خضوع النص القانوني لعدة تعديلات جوهرية وامتدت آثارها إلى اليوم.

استعمل المشرع في المرحلة الأولى عند تنظيمه للأخطاء الجسيمة الآلية التنظيمية التي تجعل مسألة تحديد تلك الأخطاء محصورة في يد المستخدم طبقا لمبدأ سلطان الإرادة الذي يقضي بتكفل أطراف العلاقة أو أحدهما بتنظيم علاقات العمل سواء عن طريق الاتفاقيات و/أو الاتفاقات الجماعية أو بواسطة النظام الداخلي؛ وهذا الأخير هو الذي استقر عليه رأي المشرع الجزائري واعتمده كمرجعية في وضع وتحديد جميع الأخطاء بما فيها الأخطاء الجسيمة من خلال النص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة، بالرغم من كل ما يحمله ذلك من مخاطر للعمال تجعلهم في مواجهة غير متكافئة مع المستخدم.

لهذا السبب، وفي المرحلة الثانية قام المشرع الجزائري بتعديل المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لمرتين، تم من خلاله تغيير آلية تحديد الأخطاء الجسيمة ليجعلها بيد التشريع حتى يستأثر بتحديد تلك الأخطاء، ويتكفل بالنص على نوعية وطبيعة الأخطاء الجسيمة، وكذلك الإجراءات المتبعة لتوقيع عقوبة التسريح، والضمانات المقررة للعامل بهدف توحيد الأخطاء الجسيمة بما تتسم به من خطورة على حياة العمال الاقتصادية كونها تؤدي بهم إلى التسريح من جهة، ولضمان أكبر قدر من الحماية لهم من جهة أخرى؛ كل ذلك كان يستهدف إقامة توازن في هذه المسألة الخطيرة وعدم تركها بيد أحد أطراف العلاقة التعاقدية لتصبح تحت سلطة طرف ثالث ومحاييد قادر على حماية المصلحة العامة التي تكفل العدالة لجميع العمال والمستخدم عن طريق التكفل بتحديد مصير العمال وضمان مصلحة المؤسسة في حالة ارتكاب العمال لأخطاء جسيمة.

غير أن المشرع الجزائري عند استعماله للآلية التشريعية حملت نصوصه الكثير من الغموض أدت بدورها إلى اختلافات قضائية وفقهية حول المسؤولية الحصرية والمسؤولية المشتركة في تحديد الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن ينجر عنها تسرح العمال. انطلاقاً مما سبق يمكن القول بأن المشرع الجزائري نَوَّعَ بين الأليتين، حيث أخذ تارة بالآلية التنظيمية وإن ظلت أقل من الناحية العملية والأجدر بالعناية والاختصاص، وتارة أخرى بالآلية التشريعية.

-إشكالية الدراسة: عند لجوء المشرع الجزائري لدى تنظيمه للأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح إلى الآليات التشريعية والآليات التنظيمية لم يكن ذلك كافياً بالقدر الذي يوفر محاكمة تأديبية عادلة للعمال وملائمة لمشروع المؤسسة، فهل منح صلاحيات تحديد الأخطاء الجسيمة مزاجية بين المستخدم والمشرع يعد صائباً ويخدم مصلحة العمال والمؤسسة معا ؟

- أهمية الموضوع: تظهر أهمية البحث من خلال خطورة مسألة تحديد الأخطاء الجسيمة ومن يتكفل بها، الأمر الذي جعل تشريع العمل الجزائري ينظمها بشيء من التردد ويلجأ إلى تعديل النص القانوني في فترة وجيزة، فضلاً عن الاجتهادات القضائية المتضاربة في هذا المجال.

- المنهج المستخدم: نستخدم المنهج التحليلي المقارن الذي بواسطته نقوم بتحليل النصوص القانونية وشرحها والتعليق عليها لاسيما نص الباب المتمثل في المادة 73 المعدلة ونقارن بين تعديلاتها المختلفة، ونستدل بهذه النصوص على الأحكام القانونية المستخلصة منها.

- التقسيم العام للدراسة: سنعتمد في هذه الدراسة على تقسيم الموضوع إلى العناصر التالية:

المبحث الأول: تنظيم الأخطاء الجسيمة

المطلب الأول: حصر الأخطاء الجسيمة في النظام الداخلي

المطلب الثاني: مقاصد تنظيم الأخطاء الجسيمة

المبحث الثاني: تشريع الأخطاء الجسيمة

المطلب الأول: تخصيص الأخطاء الجسيمة في القواعد التشريعية

المطلب الثاني: مقاصد تشريع الأخطاء الجسيمة

المبحث الأول: تنظيم الأخطاء الجسيمة

بعد الأزمة الاقتصادية التي نتجت عن انهيار أسعار البترول وسقوط النظام الاشتراكي في الكثير من دول العالم، اختار المشرع الجزائري النهج الليبرالي وأحدث تحولات اقتصادية على المؤسسات الاقتصادية بدء من سنة 1988.

ولهذا الغرض ارتأى تعديل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل محاولا استعمال المبادئ القانونية التي يتأسس عليها النظام الليبرالي ومنها مبدأ سلطان الإرادة، فقام بإصدار قانون علاقات العمل الذي حمل هذا التوجه من خلال نصوصه، وبالأخص المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي كفلت مسألة تحديد الأخطاء الجسيمة للنظام الداخلي للمؤسسة مستهدفة عنصر الملاءمة الذي يتوافق مع اختصاص المستخدم بذلك كونه الأولي والأدرى بمصلحة مؤسسته.

المطلب الأول: حصر الأخطاء الجسيمة في النظام الداخلي

اهتم تشريع العمل الجزائري بالأخطاء الجسيمة وعالجها وفق الآلية التنظيمية عندما حوّل للمستخدم وضع الأخطاء الجسيمة في النظام الداخلي الذي يُعدّه حيث نص على ما يلي: «يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي، يحدد النظام الداخلي الشروط التي تسمح للعامل المعني الاستفادة من التعويض عن العزل المنصوص عليه في الفقرة السابقة»¹.

من جهة أخرى فإن وظيفة النظام الداخلي هي تنظيم علاقات العمل عموما، وعلى وجه اللزوم يتعين أن تحدد ثلاثة مسائل: المسألة التقنية، ومسألة السلامة والصحة المهنية، ومسألة التأديب طبقا لما نص عليه تشريع العمل الجزائري ضمن المادة 77 حيث جاء فيها: «النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والأمن والانضباط، يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ»².

¹ المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

² المادة 77 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المصدر السابق.

واضح من هذه النصوص، أن المسؤول عن وضع كل الأخطاء المهنية مهما كانت درجتها سواء أكانت جسيمة أو غير جسيمة هو المستخدم بما يضعه في النظام الداخلي للمؤسسة، وليس للعمال بواسطة ممثليهم سوى إبداء الرأي في هذا النظام الداخلي دونما تأثير من رأيهم على النظام الداخلي حتى ولو عبروا عن رفضهم له.¹

ومن خلال نص المادة 73 السابقة، فإن مسألة تحديد الأخطاء الجسيمة تقتصر على النظام الداخلي فقط، والتي هي عبارة عن أخطاء تأديبية يمكن أن يستحق على إثرها العامل العقوبة التأديبية المتمثلة في العزل؛ وإلى ذلك ذهب الاجتهاد القضائي، حيث قررت المحكمة العليا أنه يتعين الرجوع إلى النظام الداخلي لمعرفة ما إذا كان يعد إهمال العامل لمنصب عمله بسبب الغياب المتكرر خطأ جسيما مبررا للتسريح بدون تعويض وبدون إشعار.²

عرف الفقه الخطأ التأديبي عموما بأنه مخالفة العامل لالتزام مهني شرعي،³ بمعنى أن تكون هناك علاقة تعاقدية تلزم العامل بأداء العمل التابع المكلف به وفقا للاتفاق أو وفقا للإرادة المنفردة للمستخدم، ويمكن أن يؤدي هذا الخطأ بما يحمله من جسامه إلى عقوبة تعتبر قاسية قد يسلطها رب العمل على العامل تصل إلى تسريحه من العمل وتنتهي العلاقة القائمة بينهما.

أما الخطأ الجسيم الذي يعد أحد أقسام الخطأ التأديبي، فقد عرفه البعض بأنه ما يرتكبه العامل عن قصد إما بفعل شيء أي بتصرف إيجابي صادر عنه، أو بالامتناع عن فعل شيء أي بتصرف سلبي ينتج عنه ضرر؛⁴ وعرفه البعض الآخر بالتصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرارا بمصالح صاحب العمل أو بممتلكاته، أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية، أو يلحق به خسائر وأضرار إما لصاحب العمل أو

¹ المادة 75 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المصدر السابق.

² -قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2010/10/07 ملف رقم 620354، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 1 سنة 2011.

-قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2014/07/03، ملف رقم 0870026، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق العدد 02 لسنة 2014

³ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر 2003 ص 436.

⁴ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية، نفس المرجع، ص 420.

للعمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمرا غير مقبول إما لخطورته وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل.¹

وفي كل الأحوال فإن عبء إثبات الخطأ الجسيم يقع على عاتق المستخدم وحده وفق القواعد العامة للإثبات، وهذا ما أقرته المحكمة العليا، إذ ألزمت رب العمل بتقديم أدلة إثبات يمكن أن يحملها ملف العامل المدان بارتكابه للخطأ بالإضافة إلى صفة العمد في الخطأ الجسيم المؤدي للتسريح.²

لكن المشكلة تتور عندما لا يكون المستخدم مجبرا على إعداد نظام داخلي لمؤسسته عندما تشغل أقل من عشرين (20) عاملا واختار عدم وضعه؛ ذلك أن نص المادة 76 من قانون علاقات العمل يشكل قاعدة مكملة بخلاف نص المادة 75 من القانون ذاته الذي يعتبر قاعدة أمرة، ومرد ذلك هو عدد العمال.

يظهر من النصوص السابقة أن مشرعنا راهن على مرجعية النظام الداخلي للمؤسسة في تحديد الأخطاء الجسيمة إن وُجد واقتصر الأمر عليه كون نصوصه هي المخولة قانونا بذلك، أما إذا لم يقم المستخدم بإعداد نظام داخلي وطبقا لمبدأ شرعية الخطأ فإنه لا يتصور أبدا معاقبة العمال على أخطاء جسيمة غير منصوص عليها، ويؤيد ذلك القضاء الجزائري حيث اعتبرت المحكمة العليا تسريح العامل حال عدم وجود نظام داخلي يحدد الأخطاء الجسيمة تعسفيا.³

المعتمد في ذلك هو عدد العمال فمتى وصل عدد العمال إلى عشرين عاملا، ارتأى مشرعنا أن هذا العدد بحاجة إلزامية إلى تنظيم العمل داخل المؤسسة المتواجدا بها بما في ذلك تنظيم المسألة التأديبية، بينما لا يحتاج على وجه اللزوم لذلك إذا كان عدد العمال أقل من عشرين عاملا.

¹ احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002 ص285.

² قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 1987/03/07 ملف رقم 45462 المجلة القضائية عددا لسنة 1991.

³ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2012/02/02، ملف رقم 635652 مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق عدد 02 لسنة 2012.

يمكن أن نستخلص قدرة النظام الداخلي وأهليته فيما يخص تحديد الأخطاء الجسيمة بخلاف التشريع حيث يمكن للنظام الداخلي تحديد المستجدات من الوقائع والتصرفات، وكذلك الأفعال بما فيها الغير مشروعة كما هو شأن الأخطاء المرتكبة أثناء العمل، فلا يعقل أن يقوم التشريع بجرد جميع أفعال الأشخاص وجميع أخطاءهم، إذ تكتفي القاعدة القانونية عموماً بتنظيم العلاقات القائمة بين الأشخاص والحكم على الوقائع المشهورة واستقراء الأخطاء المعروفة والمشاركة بين جميع العمال. أي كانت الأفعال التي اعتبرها المشرع أخطاء جسيمة أو التي لم ينص عليها، فأفعال الأشخاص عموماً لا تنتهي والأخطاء المرتكبة هي تباعاً لتلك الأفعال وجزء منها، فهي أيضاً لا تنتهي¹، وبالتالي سيكون من الملاءمة أن يحظى وضعها بعناية من المستخدم ويكون من نصيبه، إذ ليس بمقدور النصوص التشريعية أن تتضمن سائر الأخطاء الجسيمة التي لا تنتهي طبقاً للقاعدة التي تقول: لا يمكن أن يحيط المتناهي باللامتناهي.

إن هذا العجز هو الذي مكّن النظام الداخلي بسبب مرونته وسرعة تكيفه مع نشاطات العمال المختلفة من أن يكون السبّاق في مسألة الإلمام بالأخطاء الجسيمة، الأمر الذي يجعل القول بأن المشرع من خلال مضمون المادة 73 كان واقعياً وموافقاً لروح التأديب في تحميل مسؤولية ذلك للمستخدم من خلال النظام الداخلي. فضلاً على أن تحديد الأخطاء الجسيمة بواسطة النظام الداخلي يعتمد على المعيار الشخصي الذي يجعل الخطأ التأديبي بما في ذلك الخطأ الجسيم يختلف من شخص لآخر، وبالتالي يأخذ كل خطأ تأديبي وصف الخطأ الجسيم عندما ينحرف العامل انحرافاً شديداً ويأخذ فيه سلوكاً غير معتاد مقارنة بغيره عند ارتكابه للخطأ. معنى ذلك أن معيار السلوك المعتاد هو الذي يمكننا من معرفة جسامته الخطأ من عدمها عند مقارنة بين العامل المرتكب للخطأ وبين عامل آخر له نفس التخصص ويوجد في مثل تلك الظروف من منصب العمل والإمكانات المتوفرة لديه، وبالتالي نجد نفس الأخطاء المرتكبة أحياناً تكيف بأنها خطأ جسيم وأحياناً أخرى ليست كذلك بسبب هذا المعيار.

¹ بخدة مهدي، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية العدد 32 سنة 2020، المغرب ص 26 و27.

إن معيار السلوك المعتاد¹ وما يتصف به من مرونة والذي يختلف من شخص لآخر يستوجب ترك تقدير جسامته للأخطاء للنظام الداخلي، وذلك بالاعتماد على النظرية الفقهية التي تجعل من كل تصرف يمتنع معه استمرار علاقة العمل خطأ جسيماً² تماشياً مع الظروف.

المطلب الثاني: مقاصد تنظيم الأخطاء الجسيمة

ما من شك بأن لجوء المشرع الجزائري عند معالجته لمسألة التأديب إلى الآلية التنظيمية التي تمنح للمستخدم صلاحية وضع الأخطاء التأديبية بما في ذلك تلك التي تحمل وصف الجسامته يرجع إلى إمكانية النظام الداخلي من الإحاطة بالأخطاء الجسيمة بسبب مرونة أحكامه ومسارته للنشاط داخل المؤسسة والذي تختلف قواعده وأحكامه من مؤسسة لأخرى ومن نشاط لآخر، بل في نفس المؤسسة يمكن أن يسرح عامل تأديبياً ولا يسرح عامل آخر ارتكب نفس الخطأ بسبب اختلاف مناصب عملهم والتفاوت في الأضرار الناتجة عن أخطاءهما فضلاً عن الإختلاف في التكيف والاعتماد على ظروف كل منهما.

نتيجة لذلك فإنه بالنظر إلى القدرة على الإحاطة ومسارته النشاط ومراعاة لمصلحة المؤسسة تجعل من الملاءمة أن يكون تحديد الأخطاء الجسيمة يقع على عاتق المستخدم وبالتالي يكون قصد المشرع من ترك مسألة التأديب عموماً والتخلي عنها لفائدة المستخدم الذي يحدد الأخطاء والعقوبات في النظام الداخلي بما في ذلك الأخطاء الجسيمة المؤدية للعزل بموجب المادة 73 من قانون علاقات العمل السابقة، هو إقامة العدالة المهنية التي تجعل قواعد تنظيمها فوق كل اعتبار لأن أطراف علاقة العمل هم

¹ يعتبر القضاء الفرنسي هو من ساق معيار السلوك المعتاد واعتبر أن العامل المعتاد هو الذي لا يستطيع أن يتفادى بعض الأخطاء كما أنه ليس هو الذي يوفق دائماً فينجح في صنع القطع؛ وقد قررت محكمة النقض ذلك:

«L'ouvrier moyen ne peut pas éviter certaines erreur, l'ouvrier moyen n'est pas celui qui réussit toutes les pièces qu'il fabrique».

Cass. Soc 27 Nov 1958 D.1959 J.C.P 1959 -11 -11143 Note Brethe De La Gressaye S 1959 P35.

² Camerlynck, exécution du contrat du travail, Rep droit du travail, T1 1976. p03.

الأولى بذلك، وأن سلطة مالك المؤسسة زيادة على تبعية العامل القانونية له هي التي تخوله وضع الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها وتنفيذها.

يضاف إلى ذلك أن محاولة المشرع الجزائري لإضفاء الطابع التعاقدى الذي يَبْنِي عليه النظام الليبرالي ركائزه ويقوم على مبدأ سلطان الإرادة في مجال التعاقد، والذي في تطبيقه يتم ترك مسائل تنظيم العلاقة التعاقدية لأطرافها لا سيما مسألة تأديب العمال كان السبب في تسريع التغيير الجذري في تلك المرحلة.

فكان مقصد تشريع العمل الجزائري من خلال إقرار المادة 73 السابقة بتحويل النظام الداخلي لصلاحيات وضع كل الأخطاء بما فيها الأخطاء الجسيمة المؤدية للعزل هو مساندة التوجه الاقتصادي.

من الناحية العملية، يظل مضمون المادة 73 السابقة صحيحا وقابل للتطبيق أكثر من غيره لأن الأخطاء الجسيمة المحددة في النظام الداخلي تكون أكثر ملاءمة لطبيعة الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة، فضلا عن دراية المستخدم بالعمال وبظروفهم وبمصلحة مشروعه باعتباره الأقرب والأكثر إدراكا لما يجري في مؤسسة العمل ونشاطاتها وسلوكات عمالها خاصة وأنه يملك السلطة التقديرية عند ارتكاب العامل لخطأ جسيم تمكنه من توقيع التسريح ومن عدمه على حد سواء؛ مما يجعل استئثار النظام الداخلي بالنص على الأخطاء الجسيمة دون غيره محققا للعدالة عند تأديب العامل.

ومن الناحية الاستراتيجية، فإن استهداف مبدأ سلطان الإرادة في علاقات العمل وبالخصوص في المسألة التأديبية عن طريق تمكين المستخدم من القيام بتحديد الأخطاء الجسيمة ضمن النظام الداخلي للمؤسسة يخلق التوازن في العلاقة التعاقدية بين خطأ العامل وعقوبة المستخدم من جهة، وبين مصلحة المؤسسة واستمراريتها وتقويم العامل المخطئ من جهة أخرى.

المبحث الثاني: تشريع الأخطاء الجسيمة

نظرا للمشاكل التي ظهرت بعد تطبيق نص المادة 73 السابق، حاول المشرع الجزائري استدراك المطالب العمالية والنقابية التي استغلت الظروف السياسية والأمنية والاقتصادية آنذاك للضغط على الدولة من أجل افتكاك سلطة وضع الأخطاء الجسيمة من يد المستخدمين.

نتيجة لذلك تدخل تشريع العمل الجزائري بتعديل نص المادة 73 مغيرا الآلية التي يتم بها تحديد الأخطاء الجسيمة واضعا إياها بيد التشريع لكونه طرفا ثالثا، بهدف القضاء على تعسف المستخدم في الاستئثار بعملية وضع الأخطاء الجسيمة طالما أنها تتسم بالخطورة على الحياة الاقتصادية للعمال من جهة، ولغرض امتصاص غضب الطبقة العمالية ونقاباتهم من جهة أخرى .

المطلب الأول: تخصيص الأخطاء الجسيمة في القواعد التشريعية

استقر رأي المشرع الجزائري أخيرا على تحديد الأخطاء الجسيمة ضمن نصوصه معتمدا على الآلية التشريعية في تحديد تلك الأخطاء.

ولهذا الغرض أقرت المادة 02 من القانون 29/91 تعديل المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لتصبح على النحو التالي: «يتم التسريح التآديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجنائي والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة وبدون علاوات الأفعال التالية: -إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة. - إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون. - إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال. -إذا قام بأعمال عنف. -إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل. -إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به. -إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل»¹.

¹ المادة 73 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994 والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996 والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997 والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 ، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، العدد: 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، العدد: 20

نلاحظ أن تشريع العمل الجزائري استعمل الآلية التشريعية في مسألة تحديد الأخطاء الجسيمة عندما تكفلت المادة 73 الحالية بسرد الأخطاء الجسيمة على النحو المذكور، واستعمل في ذلك المعيار المادي الذي يحدد طبيعة الفعل الذي يعتبر خطأ جسيما دون غيره؛ ولم يراع المعيار الشخصي للعامل، إذ لم ينص على حالة فقد الثقة في العامل أو نقص الكفاءة المهنية¹ أو ترك منصب العمل² أو الغيابات أو التأخيرات المتكررة رغم ما لهذه الأخطاء من تأثير جد سلبي على استمرار العلاقة التعاقدية. بالرغم من أن النص القانوني عدّد الأخطاء الجسيمة إلا أن عبارة: "تعتبر على الخصوص" حملت تفسيرات مختلفة نتج عنها قرارات متضاربة في المحكمة العليا، حيث برز اتجاهان مختلفان:

يذهب الاتجاه الأول إلى أن تعداد الأخطاء الجسيمة في المادة 73 الحالية (بعد التعديل) قد ورد على سبيل المثال لا الحصر وذلك حسب ما يُفهم من العبارة التالية: "تعتبر على الخصوص"، وهو ما يدل على أن تعديل المادة 73 لم يرافقه تعديل المادة 77 من نفس القانون التي تجعل طبيعة الخطأ المهني بما فيه الخطأ الجسيم ودرجات العقوبة المطابقة لكل خطأ مهني وإجراءات التنفيذ محددة في النظام الداخلي الذي يضعه المستخدم، مستدلين بما أقرته المحكمة العليا بأن الأخطاء الجسيمة المذكورة في

المؤرخة في 13 أبريل 1994، العدد: 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996، العدد: 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، العدد: 32 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014 و العدد: 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015.

¹ في السابق نصت المادة 35 من الأمر 31/75 الملغى على أنه: «يمكن للمستخدم تسريح العامل بسبب فقده للقدرة المهنية أو عدم مسابرة للتطورات التكنولوجية الحديثة بشرط استحالة عملية إعادة ترتيبه في منصب عمل آخر». الأمر 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 39 لسنة 1975 ص527.

² أقر الاجتهاد القضائي الجزائري أن ترك العامل لمنصب عمله بعد توجيه إنذار إليه وعدم انصياعه له، يشكل عنصر إثبات يعبر عن نية العامل في مغادرته لعمله بدون عذر مشروع وكيفت ذلك بأنها رغبة في إنهاء علاقة العمل وليس تسريحا. -قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 1995/01/24، ملف رقم 116411، المجلة القضائية، عدد خاص سنة 1997.

المادة 73 من القانون 11/90 غير محددة على سبيل الحصر وتؤكد عبارة: "على الخصوص" الواردة في هذه المادة وجود أخطاء جسيمة أخرى يحددها النظام الداخلي¹. وأكثر من ذلك، فإن التشريع ذاته حدد أخطاء جسيمة أخرى خارج نص المادة 73 الحالية فقد نصت المادة 36 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب² على ما يلي: «تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية»، كما قضت المادة 42 من هذا القانون على أنه: «يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري»، ومن جهتها قررت المادة 40 من القانون ذاته أنه: «يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما». بينما يرى أصحاب الاتجاه الثاني أن المشرع الجزائري بعد التعديل كان هدفه افتتاح صلاحية تحديد الأخطاء الجسيمة من المستخدم والاستئثار بها، ولا يمكنه أن يأخذ البعض ويترك البعض الآخر وإلا فلا طائل من التعديل؛ كما لا يمكن للتعديل أن يكرس تصورا معروفا زيادة على أنه قبل التعديل ظل المستخدم يتمتع بصلاحيات واسعة في التحكم بمصير العمال، الأمر الذي دفع بالمشرع للتدخل من أجل وقف تعسف المستخدم في وضع أخطاء بسيطة ضمن الأخطاء الجسيمة المؤدية لتسريح العمال سواء بنية الإضرار بالعمال، أو نتج ذلك عن عدم القدرة على وضع نظام داخلي يساهم في المحافظة على انضباط العمال والمحافظة على استقرار العلاقة التعاقدية وحماية مصلحة العمل.

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2004/12/15 ملف رقم 283600، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2004.

-انظر: - قرار المحكمة العليا الذي يعتبر أن تعدد الوظائف يعد خطأ جسيما رغم عدم النص عليه في المادة 73 المعدلة وعللت المحكمة أن الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في هذه المادة ليست على سبيل الحصر. -قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 1998/02/10، ملف رقم 157761. المجلة القضائية، العدد 02 لسنة 2000.

² المادة 36 من القانون 02/90 المؤرخ في 06 /02/ 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 06 لسنة 1990 ؛ العدد: 68 لسنة 1991.

ومن هذا المنطلق ورد تعديل المادة 73 وجعلها تتكفل بذكر الأخطاء الجسيمة على سبيل الحصر وأي خطأ غير منصوص عليه في المادة 73 المعدلة بالقانون 29/91 ينجر عنه تسريح العامل يعتبر هذا التسريح تعسفيا، وإلى ذلك أشارت المحكمة العليا في أحد قراراتها¹.

وبرر أنصار هذا الرأي قولهم بتغليب روح النص على ظاهره، لأن المشرع الجزائري بعد التعديل الذي حصل على المادة 73 بموجب الأمر 29/91 أي بعد حوالي 18 شهرا من إقرار هذه المادة يكون قد راهن على حصر الأخطاء الجسيمة وعدم تركها لرغبات المستختم ضمن ما يضعه في النظام الداخلي، ولا يوجد أي فائدة من التعديل إذا كانت قائمة الأخطاء الجسيمة المذكورة على سبيل المثال، يضاف إلى ذلك أن توحيد شرعية الخطأ والعقاب واحترام مبدأ توازي أشكال النصوص القانونية يفرض ألا يكون تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح إلا عن طريق القانون فقط، فضلا عن التساؤل حول المؤسسات التي لا يفرض عليها القانون وضع نظام داخلي طالما أنها تضم أقل من عشرين عاملا² والتي سجلت تكرار أخطاء العامل الجسيمة دون معاقبته، مما يعرض أحد أهم سلطات المستخدم ممثلة في السلطة التأديبية التي هدفها تقويم المخطئين للخطر.

المطلب الثاني: مقاصد تشريع الأخطاء الجسيمة

انطلاقا من نص المادة 73 الحالية فإن الأهداف التي قصدها المشرع من وراء اختيار الآلية التشريعية في عملية تحديد الأخطاء الجسيمة فرضته عليه عوامل مختلفة لم تسمح أبدا بإبقاء مسألة تحديد الأخطاء الجسيمة بيد المستخدم ووفق رؤيته؛ ومن تلك العوامل ضعف الثقافة التنظيمية لأرباب العمل والبنية الاقتصادية الضعيفة للدولة آنذاك التي أدت إلى غلق الكثير من المؤسسات الانتاجية وتسريح الكثير من عمالها، الأمر الذي ساهم في رفع نسبة البطالة فضلا عن عدم شعور العمال بالعدالة من خلال ارتكاب بعض العمال لنفس الأخطاء ينتج عن البعض منها التسريح التأديبي

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 02 فيفري 1998، ملف رقم 115985 المجلة القضائية، العدد 02 لسنة 2000.

² عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية، المرجع السابق ص 433.

والبعض الآخر لا يتم تسريحه بسبب اختلاف المؤسسات وبالتالي اختلاف أنظمتها الداخلية، بل حتى في نفس المؤسسة يمكن تسريح العامل لخطأ جسيم تسبب في اختلالات جوهرية في العمل بينما لم يسرح عامل آخر ارتكب نفس الخطأ لكنه لم يؤثر في عملية النشاط.

بالإضافة إلى الضغط الذي مارسته التنظيمات النقابية آنذاك في مطلبها القاضي بعدم استئثار المستخدم بوضع الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى تسريح العمال، وكذا الظروف السياسية والاقتصادية والأمنية التي كانت تمر بها البلاد حينها؛ نتيجة لذلك قرر المشرع الجزائري معالجة المشاكل التنظيمية لعملية التأديب بقصد تفادي التأثيرات السلبية والعوامل التي لم تسمح ببقاء المادة 73 السابقة قيد التطبيق، حتى ولو أدى ذلك إلى التراخي في تطبيق مبادئ النظام التعاقدية.

إن استئثار التشريع بعملية تحديد الأخطاء الجسيمة لم يكن على إطلاقه على النحو الذي رأيناه عند دراستنا للدور المنفرد للنظام الداخلي في العملية قبل التعديل، لأن مضمون النص الذي ساقه المشرع لغرض تعداد الأخطاء الجسيمة جمع بين الآليتين التشريعية والتنظيمية بالرغم من تكفل التشريع بتحديد الكثير من الأخطاء الجسيمة.

الملاحظ أن المشرع الجزائري عند تعديله للمادة 73 حاول افتكاك صلاحية تحديد بعض الأخطاء الجسيمة من السلطة التنظيمية للمستخدم ومنحها للسلطة التشريعية وتمثل تلك الأخطاء بأنها مشتركة لا ترتكب في نشاط دون نشاط آخر، كما أنها الأكثر انتشارا في الوسط العمالي، ويشكل ارتكابها من طرف العامل خرقا للالتزامات أساسية لا تسمح باستمرار علاقة العمل.

ومن جهة أخرى حاول الإبقاء على بعض مظاهر الانفتاح الاقتصادي والإصلاح التشريعي الصادر سنة 1990 عن طريق إعمال مبدأ سلطان الإرادة حتى في الجوانب التأديبية منها، وبالتالي تغليب النظام التعاقدية بواسطة ترك مجال للنظام الداخلي يؤمن له تنظيم مسائل الشغل بما في ذلك تحديد الأخطاء الجسيمة في إطار ما يراه المستخدم من أحكام انضباطية ضمن النظام الداخلي وهذا ما نجده في بعض قرارات المحكمة العليا.

ذلك أن عبارة : " تعتبر على الخصوص " بالنص العربي و بالنص الفرنسي: " notamment considérées " تدل دلالة واضحة على أن الأخطاء الجسيمة المذكورة في صلب المادة هي خاصة الأخطاء التي يمكن أن تحدث في كل مؤسسة وفي كل نشاط، ولا يمكن للعامل العادي أن يرتكبها وغالبا ما تؤدي إلى عدم استمرار العلاقة القائمة بين العامل والمستخدم وليست هي كل الأخطاء، ولاتعني بأي حال من الأحوال أنها مذكورة على سبيل المثال أو على سبيل الحصر

وهي تلك الأخطاء التي لا يُختلف حولها في مدى جسامتها من حيث مساسها بالالتزامات الأساسية للمقاة على عاتق العامل أو التي توصف بأنها أكثر انتشارا واشتراكا في أوساط العمال وأولتي تتناقض مع الواجبات الدنيا، أو تشكل ذروة التهرب من تنفيذ الالتزامات الأساسية¹، سواء تلك المتعلقة بتنفيذ العمل أو تلك التي يفرضها مبدأ حسن النية في سائر العقود طبقا للقواعد العامة للقانون المدني² التي يوجب على المتعاقد عدم الاضرار بالمؤسسة، أو تلك التي تستدعيها ضوابط التبعية القانونية.

ومن هنا فإن المفهوم المطاطي للخطأ الجسيم الذي لا يسمح بالوقوف الدقيق على مكوناته³ يجعل المشرع الجزائري من خلال المادة 73 الحالية يقف عاجزا عن سرد جميع الأخطاء الجسيمة مكتفيا بذكر الشائع والمشارك منها باستعمال أسلوب التخصيص.

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة نستنتج أن مسألة تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح بقدر ما تثيره من خطورة على حياة العمال الاقتصادية والاجتماعية، فقد

¹ بخدة مهدي، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، المرجع السابق ص29.

² المادة 107 ف1 من القانون المدني الجزائري تنص على أنه: «يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية». الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005 والقانون 07 /05 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 78 لسنة 1975 ؛ 44 لسنة 2005 ؛ 31 لسنة 2007.

³ بخدة مهدي، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، المرجع السابق ص29.

سببت جدلا واسعا وترددا في الوسط التشريعي والفقهي والقضائي منذ الوهلة الأولى وأربكت النظام التشريعي الذي بدت عليه آثار التردد وعدم الملاءمة بين الطابع الليبرالي وبين أدواته، مما ساهم في خلق تضارب حول مَن الأُوْلَى بتشريع الخطأ الجسيم المؤدي إلى التسريح؟ ولعل تتبع مراحل تحديد الخطأ الجسيم لدى المشرع الجزائري التي رسمتها آليات مختلفة واستهدفت مقاصد مختلفة يقودنا إلى استخلاص النتائج التالية:

1- محاولة المشرع الجزائري في بداية الأمر إضفاء الطابع التعاقدي الذي يمثل أحد أهم أسس النظام الليبرالي معتمدا على وضع الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها بما فيها الجسيمة منها بيد المستخدم من خلال إصدار نص المادة 73 السابقة من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي يعتبر إنجازا تشريعي يتسم بالواقعية والصواب ويتلاءم ومصصلحة المؤسسة باعتباره يمنح تقويم العامل المخطئ للمستخدم لكونه الأقرب والأكثر إدراكا لما يجري في مؤسسته والعارف بنشاطاتها وسلوكات عمالها، لكنه اصطدم بجملة من العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية أرغمته على التقهقر.

2- قيام المشرع في فترة وجيزة بتعديل المادة 73 من قانون علاقات العمل بواسطة القانون 29/91 مانحا للتشريع وظيفة تحديد الأخطاء الجسيمة ذات الخصوصية مؤثرا في الاجتهاد القضائي الذي تضاربت قراراته بين من يعتبر حصر الأخطاء الجسيمة ضمن المادة 73 الحالية، وبين من يعتبر أنها حددت الأخطاء الجسيمة على سبيل المثال وليس الحصر.

3- بالتدقيق في نص المادة 73 المعدلة وبالنظر إلى النصوص التشريعية العمالية الأخرى المرتبطة بقانون علاقات العمل وبعض الاجتهادات القضائية، يمكن القول أن النص التشريعي للمادة 73 الحالية لم يحدد كل الأخطاء الجسيمة وإنما البعض الخاص منها والتي تشترك فيها أفعال العمال وتوجد في كافة النشاطات، الأمر الذي يجعل شرعية الأخطاء الجسيمة تتقاسمها كل من المادة 73 الحالية والنظام الداخلي للمؤسسة وبعض النصوص التشريعية الأخرى التي حددت طبيعة الأخطاء الجسيمة خارج نص المادة 73 الحالية كما رأينا.

بالرغم من هذه النتائج التي تُوّجت بالتزواج بين التشريع والتنظيم في تحديد طبيعة الأخطاء الجسيمة فإن رؤية المشرع الجزائري في هذه المسألة لم تكن موفقة

وجانبت الصواب لخروجها عن روح النظام الليبرالي الذي يقوم على الطابع التعاقدية في علاقات العمل ويمنح سلطة التأديب للهيئة المستخدمة كنتيجة حتمية للتبعية القانونية المؤسسة لعلاقات العمل، ولتفادي هذا الخلط وتصحيح الوضع يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

1- حصر وظيفة تحديد الأخطاء الجسيمة للنظام الداخلي الذي يضعه المستخدم بما يتميز به من مرونة وإدراك يضبط أفعال العمال والحكم عليها والنهوض بمصلحة المؤسسة أكثر من غيره، لأن ما يؤخذ عليه التشريع هو افتكاكه بأي صورة كانت لهذه الوظيفة من النظام الداخلي الذي يعتبر أغنى منه في مجال الانضباط.

2- تعزيز معاقبة العامل المرتكب لخطأ جسيم إما بنصوص تشريعية واتفاقية تفرض على المستخدم اتباع إجراءات، وتوفير ضمانات تشريعية واتفاقية، وإثباتات ذات صلة بوقائع الخطأ إذا ما اختار توقيع عقوبة التسريح، كل ذلك من أجل تحقيق محاكمة تأديبية عادلة تضمن حيادية المستخدم في صورتها القسوى، وإما بافتكاك عقوبة التسريح من المستخدم وجعلها من صلاحيات طرف ثالث محايد مثل الهيئات المكلفة بالتشغيل أو لجنة مختلطة مثلما هو معمول به في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية.

3- وجوب رقابة القاضي في وصف الخطأ والعقوبة المناسبة له بأن يكون للقضاء عند تعرضه لموضوع الخطأ الجسيم دور كبير في تقدير الخطأ وتكييفه إذا لم تحترم الضمانات القانونية والاتفاقية.

4- تعزيز دور مفتش العمل في موضوع التسريح التأديبي وتمكينه من أداء دور فعال لاسيما في ما يتعلق بالوقوف على إجراءات التسريح وتكييف الخطأ الجسيم وتوفير الضمانات التأديبية القانونية والاتفاقية للعامل، وأكثر من ذلك يمكن أن يكون طرفا حياديا في تسليط العقوبة بمنحه صلاحيات ذات تأثير على تكييف الخطأ يمكن للقضاء أن يهتدي بها كدليل على أن تسريح العامل وقع تعسفيا.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا / قائمة المصادر:

أ - القوانين:

- 1- القانون 02/90 المؤرخ في 06 /02/ 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21/12/ 1991، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 06 لسنة 1990؛ العدد: 68 لسنة 1991.
- 2- القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990 السابق، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.
- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994 والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996 والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997 والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 ، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، العدد: 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، العدد: 20 المؤرخة في 13 أبريل 1994، العدد: 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996، العدد: 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، العدد: 32 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014 و العدد: 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015.
- 3- الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، والقانون 07 /05 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 78 لسنة 1975 ؛ 44 لسنة 2005 ؛ 31 لسنة 2007.
- 4- الأمر 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 39 لسنة 1975.

ثانيا / قائمة المراجع:

أ- الكتب:

- 1- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002.
- 2- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبه للنشر، الجزائر 2003.

3-Camerlynck, exécution du contrat du travail, Rep droit du travail T1, 1976.

ب- المقالات في المجلات:

- 1- بعدة مهدي، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المغرب، العدد 32 سنة 2020، ص 09 ص 48.

ج-القرارات القضائية:

- 1- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 02/02/2012 ملف رقم 635652 مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2012.

تشريع المادة 73 من قانون علاقات العمل الجزائري- الآليات والمقاصد-

- 2 - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2010/10/07 ملف رقم 620354، مجلة المحكمة العليا، عدد 01 سنة 2011.
- 3- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2004/12/15 ملف رقم 283600 مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2004.
- 4- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 02 فيفري 1998 ملف رقم 115985 المجلة القضائية، العدد 02 لسنة 2000.
- 5- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 1998/02/10 ملف رقم 157761. المجلة القضائية العدد 02 لسنة 2000.
- 6- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 1995/01/24 ملف رقم 116411 المجلة القضائية عدد خاص سنة 1997.
- 7--قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 1987/03/07 ملف رقم 45462 المجلة القضائية العدد 01 لسنة 1991.