

الضمانات القانونية للعامل عن التسريح التأديبي في القانون الجزائري Legal guarantees for the worker for disciplinary dismissal in Algerian law



الدكتور بختي بوبكر¹

جامعة طاهري محمد بشار، boubaker.bakhti@gmail.com



تاريخ الإرسال: 2020/01/17 تاريخ القبول: 2020/09 /15 تاريخ النشر: 2021/05 /28

ملخص:

إن النزاع في علاقات العمل أمر حتمي لذا نجد أن القانون الجزائري وعلى غرار مختلف الأنظمة القانونية الأخرى، يحتوي على ترسانة ومنظومة قانونية منعا للمنازعات وتسويتها، ونظرا لحساسية المنازعات العمالية سطر المشرع مجموعة من الإجراءات الواجبة والكفيلة بحماية أطراف علاقة العمل، خاصة الطرف الضعيف وهو العامل الذي لا يملك إلا جهده في تأديته لعمله مقارنة مع صاحب العمل الذي يملك وسائل الإنتاج. فقد جاءت هذه الدراسة موضحة ما تضمنه قانون العمل من الشروط والإجراءات والضمانات الحمائية للعامل إذا ما قام صاحب العمل بممارسة سلطته التأديبية في حق العامل، فلا يكفي وجود إخلال أو سبب لتسريح العامل، بل وجب اتباع جملة من الإجراءات للتسريح التأديبي و إلا اعتبر هذا التسريح تعسفيا. وخلصت هذه الدراسة إلى عدم فاعلية النصوص القانونية وتطبيقاتها في تحقيق توازن بين مصلحتين متناقضتين حقيقة، هما مصلحة صاحب العمل ومصلحة العامل. كلمات مفتاحية: العامل، التسريح، الضمانات، الرقابة، الجزائر.

Abstract:

Conflict in labour relations is inevitable, and therefor we find that Algerian law, like all other legal systems, contains an arsenal and a legal system to prevent and settle disputes, Due to the sensitivity

of labor disputes, the legislator has set of procedures to protect the parties to labor a relationship, especially the weak party, which is the factor he only has the effort to perform his work compared to the employer who owns the means of production.

This study elucidates the conditions, procedures and safeguards contained in the labor law if the employer exercises his disciplinary authority against the worker. It is not enough that there is a breach or reason for the dismissal of the worker. Rather, a number of procedures must be followed for disciplinary discharge, otherwise such discharge would be considered as arbitrary.

This study concluded that legal texts and their applications are not effective in achieving a balance between two really contradictory interests, namely the interests of the employer and the interest of the worker.

Keywords: *Worker, Dismissal, Guarantees, Censorship, Algeria.*

مقدمة :

عقد العمل عقد محدد المدة، وما يترتب على ذلك أن علاقة العمل قد تنتهي ولا تستمر مدى الحياة فقد تكون هذه النهاية إرادية أو لإرادية، وقد تنتهي بانتهاء المدة المحدد بيم أطراف عقد العمل، أو تنتهي بإحدى الحالات المذكورة في نص المادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل، وقد تنتهي أيضا لأسباب تأديبية جراء إخلال العامل بالتزاماته شرط توافر غاية مشروعة لتسريح العامل، ومتى كان خلاف ذلك اعتبر هذا التسريح تعسفيا جاز التصدي له إداريا و قضائيا صونا وجبرا لحقوق العامل المعاقب.

ومن بين سبل تحقيق الأمن القانوني والاقتصادي والاجتماعي في المؤسسات، وجب حماية واحترام المراكز القانونية للعمال المستخدمين بينهم وبين أرباب العمل أو مؤسساتهم، توفير نظام تأديبي كفيل بحماية حقوقهم وإرجاعها في حالة ما تم المساس بها، أو العكس عندما يتم ارتكاب مخالفات من قبل العمال وجب درء وزجر مرتكبي هاته المخالفات وفق ما نص عليه القانون 90-11 المتضمن قانون العمل.

وإن كان للسلطة المختصة بالتأديب صلاحية معاقبة العامل المخالف للقوانين والتنظيمات المعمول بها بعقوبة تأديبية، فإن هذه الصلاحيات ليست مطلقة، بل مقيدة بمجموعة من الإجراءات و الضمانات والرقابة التي تحول كأصل عام بالمساس بحقوق العامل، وبخصوصها يطرح السؤال: فيما تتمثل هاته الضمانات القانونية الممنوحة للعامل عند تسليط العقوبة، و فيما تمثل مظاهر الرقابة على مشروعية القرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية، وما أثر وتأثير ذلك على العامل وصاحب العمل؟.

أهمية الدراسة:

جاءت هذه الدراسة لتبيان الصعوبة وتدليلها، الموجودة بين تحقيق توافق ومصالح العامل من جهة وبين صاحب العمل من جهة أخرى، لهذا قد وضع المشرع مجموعة من الإجراءات والشروط والضمانات التي قد تحمي كلتا الطرفين، وإن كنا في دراستنا قد ركزنا على الحماية و الضمانات المقررة للعامل الأجير في حال تم تسريحه من قبل المستخدم، الأمر الذي ينجر عليه آثار

ونتائج تؤثر على الاستقرار الاجتماعي للعامل بصفة خاصة، وعلى الحماية المقررة للعمال بصفة عامة.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى إبراز النقاط التالية:

- 1_ التعرف على مدلول التسريح التأديبي .
- 2_ التعرف على السلطة المختصة بتسريح العامل.
- 3_ التعرف على الضمانات المكفولة للعامل في مواجهة تعسف صاحب العمل.
- 4_ التعرف على الإجراءات والأجهزة المرصودة للتصدي للتسريح التعسفي من طرف صاحب العمل.
- 5_ الوقوف على آثار ونتائج تسريح العامل.

منهج الدراسة:

المناهج البحثية هي الطرق والمسالك التي تساعد الباحث على فهم موضوع الدراسة، ولذلك كان من الضروري والملائم إتباع المنهج التحليلي و التأسيلي والوصفي، إذ سنعمل على تحليل النصوص والأحكام القانونية التي تحكم علاقة العمل وبالتحديد التي تنطرق وتتصل بموضوع البحث ومقاربتها وصفا مع بعضها البعض.

وتحقيقا للغاية المرجوة من هذا البحث استلزمت دراسته تقسيمه إلى العناصر الأساسية التالية:

- المطلب الأول: مفهوم التسريح التأديبي والسلطة المختصة به
- المطلب الثاني: الضمانات السابقة لقرار التسريح
- المطلب الثالث: الضمانات اللاحقة لقرار التسريح
- المطلب الثالث: الرقابة على شرعية قرار التسريح
- المطلب الأول: مفهوم التسريح التأديبي والسلطة المختصة به
- المطلب الأول: مفهوم التسريح التأديبي والسلطة المختصة به

تتحد طيلة سريان علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل عدة التزامات تفرضها طبيعة العمل، يشكل خرقها من جانب العامل تعرضه إلى المساءلة التأديبية تنتهي بتوقيع عقوبة تأديبية عليه.¹

إن تحديد الخطأ التأديبي أهمية كبيرة في دراسة النظام التأديبي كونه أساس المسؤولية التأديبية وباعتباره أيضا السلوك الذي يستوجب توقيع الجزاء على مرتكبه سواء بالنسبة للعامل أو الموظف.²

الفرع الأول: مفهوم التسريح التأديبي

يعتبر تحديد مفهوم التسريح التأديبي وتأطيره ورسم حدوده ضمانا أساسية لحماية العامل من أي تعسف قد يصدر من طرف صاحب العمل عند ممارسته لسلطته التأديبية، وفي هذا المجال لم يعرف المشرع الجزائري التسريح التأديبي بموجب نص المادة 73 من قانون العمل 90-11 المعدل والمتمم³، بل عدد الأفعال التي يرتكبها العامل والتي يمكن أن ينج عنها التسريح، ولقد اصطلحت المادة 66 من قانون علاقات العمل مصطلح العزل للدلالة على التسريح التأديبي.⁴

فهناك من عرفه بأنه " العقوبة المهنية التي تصيب العامل في عمله فتزول بها علاقة التبعية لصاحب العمل وما يصاحب ذلك من زوال سلطتي الرقابة والإشراف على العامل خطأ مهنيا سواء نتج عنه ضرر أو لم ينتج، كما تم تعريفه أيضا على أنه إجراء " إجراء يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية، يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محدودة".

ويعتبر التسريح التأديبي من المواضيع المهمة والحساسة في مجال علاقات العمل، وأهم ما يميز التسريح التأديبي هو طبيعته المزدوجة، فيعتبر من جهة عقوبة تأديبية تلزم صاحب العمل بأن يحترم القواعد القانونية المتعلقة بالتسريح التأديبي ومن جهة أخرى فهو يشكل إنهاء لعقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ويخضع للقواعد العامة المطبقة في مجال التسريح، الأمر الذي يقتضي التنسيق بين كل هذه القواعد القانونية من أجل تطبيقها على هذا التكيف القانوني المركب.⁵

فالكثير من التعاريف المقترحة من الفقه قيل عنها أنها غير منطقية عرفت التسريح التأديبي بالسلب أو النفي، كالتالي عرفته بأنه ذلك التسريح الذي ليس له سبب اقتصادي وإنما سبب لصيق بشخص العامل، وعليه من خلال مجموعة الآراء الفقهية التي قيلت في تعريف التسريح التأديبي يمكن القول أن التعريف

الجامع أو المتفق عليه هو كما يلي: " التسريح التأديبي هو إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة نتيجة ارتكاب العامل خطأ مهني جسيم بعد مراعاة الإجراءات التأديبية وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية في هذا الشأن، هدفه المحافظة على السير الحسن لمشروعه وتحقيق استقرار ويؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محددة".⁶

يمكن القول أن المشرع الجزائري قطع بعبارة " تعتبر بالخصوص " تبريرات أصحاب الرأيين معا إذ أنه من خلال هذه العبارة لم يذكر الأخطاء الجسيمة لا على سبيل المثال ولا على سبيل الحصر بل لفظ "بالخصوص" يدل دلالة واضحة على أنه ذكر خاصة الأخطاء أي تلك التي لا يُختلف حولها من حيث مساسها بالالتزامات الأساسية الملقاة على عاتق العامل والتي توصف بأنها أكثر انتشارا في أوساط العمال والتي تتناقض مع الواجبات الدنيا أو تشكل ذروة التهرب من تنفيذ الالتزامات المرتبطة بجوهر العقد سواء تلك المتعلقة بتنفيذ العمل أو تلك التي يفرضها مبدأ حسن النية في سائر العقود طبقا للقواعد العامة للقانون المدني، الذي يوجب على المتعاقد عدم الإضرار بالمؤسسة أو تلك التي تستدعيها ضوابط التبعية القانونية ولا يخرج عنها سوى الخطأ الجزائي المرتكب أثناء العمل.

والملاحظ أن المشرع الجزائري عند تعديله للمادة 73 حاول من جهة 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 التعاقدي على النظام اللانحي بترك المجال لإرادة طرفي العلاقة أو أحدهما أو للنقابات مع المستخدم أو مع نقابة المستخدمين عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والنظام الداخلي في تنظيم مسائل الشغل بما في ذلك ترك هامش من تحديد الأخطاء الجسيمة وعقوبتهما من صلاحيات المستخدم في إطار ما يضعه من أحكام ضمن النظام الداخلي وهذا ما نجده في بعض قرارات المحكمة العليا، ومن جهة أخرى 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.⁷

الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتسريح التأديبي

السلطة هي القدرة القانونية التي يتمتع بها الفرد أو الهيئة تمنح صاحبها الحق في التوجيه والإشراف، ومن ثمة لا يجوز للسلطة التأديبية أن تتنازل عن اختصاصها أو أن تفوض فيه غيرها بغير نص قانوني صريح يجبر مثل هذا التنازل أو التفويض.⁸

فالسلطة التأديبية ضرورية لكل جماعة منظمة تسمح للمستخدم لكل جماعة منظمة تسمح للمستخدم بإلزام العمال على الامتثال للأحكام والقواعد المقررة والواردة في النظام الداخلي الذي يسير المؤسسة من خلال فرض عقوبات تأديبية على العمال الذي يخالفونه بارتكابه أخطاء مهنية وهي أخطر السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل وهنا تظهر أهمية دراستها وتوضيحها، حيث تجعل صاحب العمل يتصف بصفة الخصم والحكم في نفس الوقت.

فهو خصم لأنه متضرر جراء مخالفة الأحكام والقواعد الواردة في النظام الداخلي والتي تحكم السير الحسن للمؤسسة⁹، على اعتبار أن ذلك يعتبر تهديدا وخطرا على مصيرها، كما له صفة الحكم لأنه هو الذي يوقع العقوبة التأديبية الأمر الذي يمكنه من التعسف والإساءة للعامل إذا خرج عن الغرض الذي قررت لأجله السلطة التأديبية ألا وهو ضمان السير الحسن للمؤسسة.

ومن البديهي القول بضرورة الاعتراف لصاحب العمل بالسلطة التأديبية اتجاه العامل حفاظا على حسن سير المؤسسة وعدم الإضرار بالمصالح الاقتصادية لصاحب العمل في ظل نظام رأسمالي يمثل فيه الإنهاء الأحادي أو الانفرادي لعلاقة العمل بسبب ارتكاب العامل خطأ مهنيا جسيما أحد المبادئ المكرسة في قانون العمل، اعترافا منه بحرية العمل والتعاقد.

ولئن أقر المشرع بهذه السلطة فإنه بالمقابل كرس مجموعة من الضمانات الحمائية والقيود تسمح بحماية حقوق العامل، الطرف الضعيف في علاقة العمل، في حالة تعسف المستخدم في ممارسته السلطة التأديبية ومن أجل الوصول إلى الاستعمال المقبول والمشروع لهذه السلطة، وبالأخص تحقيق العدالة والمساواة في توقيع العقاب.¹⁰

المطلب الثاني: الضمانات السابقة لقرار التسريح التأديبي

يتعين على صاحب العمل إحاطة العامل بأوجه المخالفة المنسوبة إليه، وقد منح المشرع للعامل الحق في الإدلاء على ملفه والاستماع إليه وتقديم ملاحظاته سواء شفوية أو مكتوبة، بل له الحق بالاستعانة بمدافع يدافع عنه، فرغم هذه الضمانات إلا أنها قد تختزل وبالتالي يفقد الموظف حقه في الاستفادة مثل هكذا ضمانات وهو ما أكده قرار المجلس الأعلى بتاريخ 14/03/1975 في قضية والي ولاية سطيف ضد (م.ع.م)¹¹.

الفرع الأول: سماع العامل والحق في المساعدة

و تعتبر الإجراءات التأديبية من النظام العام لا يمكن الاتفاق بين الأطراف على التنازل عنها مسبقا فهي تضمن للعامل احترام حقوقه وخاصة منها المتعلقة بحقوق الدفاع، فلا يجوز تسريح العامل إلا بعد احترام الإجراءات التأديبية.

فيجب على صاحب العمل أن يباشر الإجراءات التأديبية بعد علمه بارتكاب العامل الخطأ التأديبي، وكان من الأحسن أن يقيد المشرع الجزائري المستخدم فيما يتعلق بالمدة التي يجب أن يحترمها من أجل مباشرة الإجراءات التأديبية حيث ترك أمر تحديدها إلى النظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية للعمل¹².

أولا: سماع العامل

يعد هذا الإجراء جوهريا يلتزم به صاحب العمل وإلا اعتبر التسريح تعسفيا وهو فرصة للأطراف والمستخدم أو من ينوب عنه بتقدير ظروف ومدى خطورة الخطأ أو اتساعه وكذلك تقدير الضرر اللاحق به.

تمكن جلسة السماع من مواجهة العامل بالوقائع المنسوبة إليه من أخطاء مرتكبة وتسمح له بتقديم دفاعه عن طريق توضيح كيفية صدور الخطأ والظروف التي دفعته لارتكاب الخطأ المنسوب له وتقديم الأدلة التي تثبت براءته.

ويساهم كل ذلك في التطبيق السليم لمقتضيات المادة 73 مكرر 1 فيما يتعلق بتقدير جسامة الخطأ وإعطاء الوصف الصحيح.

والملاحظ أن نص المادة 73 مكرر 2 رغم أن ألزمت المستخدم بسماع العامل إلا أنها لم تفصل في كيفية إجراء هذا السماع عن طريق تحديد إجراءاته الأولية المتمثلة في : كيفية استدعاء العامل للسماع، تحديد التاريخ والساعة أو

الوسيلة لإجرائه كما لم تحدد إذا ما كان يتم إعلام العامل بموضوع السماع أو إعلامه بالوقائع المنسوبة له أو حقه في اختيار من يمثله أو يصطحبه أمام لجنة السماع.

ولا نعلم ما إذا كان المشرع قد أغفل ذلك أم أنه ترك تنظيمه للمستخدم عن طريق الأنظمة الداخلية حسب خصوصية المؤسسة واختلاف النشاط و قطاعات التي تنتمي إليها المؤسسة، كما أنه لم يلزم الأطراف بتحرير محضر عن جلسة السماع وما دار فيها بين العامل والمستخدم.

على خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراءاته الأولية بصفة دقيقة لما يشكله من ضمانات قانونية حقيقية فعلية الذي حيث اعتبر إجراء السماع بمثابة محاولة صلح أولية حيث نص على أن المستخدم أو ممثله الذي يود تسريح عامل ملزم قبل اتخاذ أي قرار أن يستدعي العامل المعني بموجب رسالة مضمنة الوصول أو رسالة مسلمة شخصيا للعامل مقابل وصل بالاستلام للعامل وذلك ما جاء في نص المادة¹³ 2-11232.L.

ثانيا: الحق في المساعدة

يجوز للعامل المعني بالتسريح أن يختار عاملا ليصطحبه أثناء سماعه من طرف المستخدم بشرط أن ينتمي هذا العامل المرافق له إلى نفس الهيئة المستخدمة، إذ لا يحق اختيار عامل أجنبي عن المؤسسة المستخدمة.

والمادة 73 مكرر 2 لا يتضح من قراءتها إن كان اصطحاب عاملا شرط إلزامي لصحة الإجراءات حيث جاءت في المادة عبارة "... الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا..." فماذا يترتب عن تخافه هذه العنصر؟ وهل يختار العامل المعني بالتسريح أي عامل لاصطحابه أم لا بد أن ينتمي إلى اللجان التمثيلية وإذا كان الأمر كذلك، ما الحل بالنسبة للمؤسسات التي ليس لها هيئة تمثيلية؟ فهل هذا يعني أن العامل سيحرم من هذا الحق؟ كما أن العامل الذي لا تكون له حماية خاصة كالممثلين النقابيين، يتردد كثيرا لاصطحاب العامل زميله ظنا منه أن ذلك سيلحق به ضرر وهذا أمر واقعي، فكان من الأفضل أن يكون الشخص الأكثر تأهلا للاصطحاب العامل هو محاميه، الذي يكون على دراية بالقوانين ويساعده في الدفاع عن نفسه.¹⁴

الفرع الثاني: احترام الاتفاقيات الجماعية و النظام الداخلي

هي الضوابط والقيود الإجرائية الواجب على المستخدم احترامها حماية للعامل من التسريح التأديبي حال ارتكابه خطأ جسيما يستوجب الفصل والتي تمثل الحد الأدنى من الضمانات الإجرائية التي يتعين على صاحب العمل احترامها أثناء ممارسة سلطته التأديبية.

ومن خلال استقراء نص المادة 73 مكرر 2 نلاحظ أن المشرع رسم نوعين من الإجراءات الأولى اتفاقية مصدرها التفاوض الجماعي وأخرى تنظيمية مصدرها السلطة الانفرادية للمستخدم.

أولاً: الإجراءات الاتفاقية

ويقصد بها الإجراءات التأديبية التي قد تتضمنها الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة والتي متى وضعها المستخدم أو وافق عليها فهو ملزم باحترامها إذا كانت الاتفاقيات الجماعية هي عقد جماعي بين أصحاب العمل والعمال يتضمن أحكاما متفق عليها بين الجانبين تتعلق بمجموع شروط التشغيل والعمل فيها فئة أو فئات معينة أو عدة هيئات مستخدمة كما عرفها المشرع في نص المادة 114 من قانون العمل 90-11.

ثانياً: النظام الداخلي

نص المشرع على إمكانية تضمين المستخدم لإجراءات تأديبية أخرى غير منصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 في النظام الداخلي للمؤسسة الذي يعتبر الأداة التي يمارس من خلالها صاحب العمل سلطته التنظيمية لتنظيم العمل والانضباط داخل المؤسسة كلما تجاوز عدد العمال عشرين عاملاً.¹⁵

المطلب الثالث: الضمانات اللاحقة لقرار التسريح

لقد خص المشرع الجزائري النزاع العمالي بأحكام وإجراءات جعله تميزه عن المنازعة الإدارية من جهة وعن الخصومة المدنية من جهة أخرى، نظراً لما لهذا النزاع من خطورة وآثار مختلفة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي ذلك أن صدور قرار التسريح التأديبي في حق العامل يمس في كل الأحوال بمركزه القانوني في الهيئة المستخدمة.¹⁶

الفرع الأول: تبليغ العامل بقرار التسريح

تلزم المادة 73 مكرر 3 صاحب العمل بضرورة تبليغ العامل بقرار التسريح المتخذ ضده دون أن يشير المشرع إلى ما إذا كان من الضروري أن يكون القرار في حد ذاته مكتوباً.

والهدف من التبليغ الكتابي لقرار التسريح للعامل هو تمكينه من ممارسة حقه في اللجوء للقضاء للطعن في القرار.

غير أنه ما يؤخذ على المشرع الجزائري أنه لم ينص على ضرورة تسبيب التسريح أو تعليقه أو ألزم المستخدم بذكر الأخطاء المرتكبة والمعاقب عليها كما أنه لم يحدد الأجل لاتخاذ قرار التسريح أو آجال لتبليغه.¹⁷

أولاً: تبليغ قرار التسريح للعامل

التبليغ الكتابي لقرار التسريح يقتضي أن يكون القرار مكتوباً أيضاً، فمن المفروض أن يقوم صاحب العمل بتحرير قرار التسريح لكن غالباً ما يفوض هذا بالنسبة لتشريعات العمل التي لم تشر صراحة إلى شرط الكتابة.

وما يفيد أيضاً على أن قرار التسريح يكون مكتوباً هو الإجراءات المقررة لتسليم قرار التسريح يد بيد أو عن طريق رسالة مضمنة الإشعار بالاستلام.¹⁸

ثانياً: مضمون قرار التسريح

يجب أن يتضمن قرار التسريح السبب أو الأسباب التي أدت إلى تسريح العامل ونشير إلى أن ذكر أسباب التسريح في الاستدعاء لا يغني عن ذكرها أيضاً في قرار التسريح حماية للعامل، فلا يحق للمستخدم أن يستند لأسباب أخرى أمام القضاء غير تلك الواردة في قرار التسريح، لأن ذكر هذه الأسباب يحصر حدود النزاع، فالخطأ الواجب الاعتبار هو ذلك الذي يبلغ للعامل عند تسريحه وعدم ذكر أسباب التسريح يعتبره القضاء الفرنسي قرينة على عدم وجودها، فلا تنتظر المحكمة إلا في الأسباب الواردة في قرار التسريح.

وفي ظل غياب نص في القانون الجزائري يحدد ما يجب أن يتضمنه قرار التسريح، يذهب اجتهاد المحكمة العليا إلى أنه يجب أن يذكر صاحب العمل في قرار التسريح الأفعال التي ارتكبها العامل وكيفها المستخدم على أنها أخطاء جسيمة وتبليغ قرار التسريح للعامل دون تحديد الخطأ الذي ارتكبه العامل يجعل التسريح تعسفياً.

ويبقى تدخل المشرع الجزائري ضروريا لسد هذا النقص لما لرسالة التسريح من أهمية بالغة إذا ما قرر العامل رفع دعوى أمام القاضي الاجتماعي وهو الغالب ما قد يحدث.¹⁹

الفرع الثاني: حق العامل في التسوية الودية و عرض المصالحة

إن ما يميز النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من النزاعات الجماعية هو انفرادها بإجراءات تسوية ودية خاصة²⁰، وذلك قبل اللجوء إلى إجراءات التسوية القضائية التي يختص بها قضاء العمل، لأن حظوظ و احتمالات تسوية النزاع بطريقة ودية تكون جد مرتفعة بالمقارنة مع حظوظ و احتمالات التسوية القضائية، وذلك لأن وصول كل من العامل والمستخدم إلى القضاء بعد فشل الطرق الودية يؤدي غالبا إلى توتر العلاقة بين العامل والمستخدم، ويقلص من حجم الثقة بينهما، ويهدد بذلك استقرار الحياة المهنية، وهو الأمر الذي أخذت به أغلب التشريعات العربية و الأجنبية، إلى ضرورة المرور بإجراءات التسوية الودية، باعتبارها إجراء جوهري لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء المختص.²¹

أولا: التسوية الودية للنزاع

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع محاولة طرفي النزاع أو اتفاقهما على حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون وساطة خارجية، ووفقا للمادة 03 من قانون 90-04 المؤرخ في 06-02-1990²²، نصت على أنه يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة، ويتم ذلك إما بتقرير إنشاء اللجنة التأديبية أو بتكليف رب العمل بالقيام بالإجراءات اللازمة، وفي حال غياب هذه الإجراءات بالاتفاقيات الجماعية أي حالة عدم تعرض هذه الأخيرة لها، تنص المادة 04 من نفس القانون أنه للعامل أن يعرض الأمر على رئيسه المباشر

الذي يكون ملزما بالإجابة خلال 08 أيام وفي حالة عدم الرد أو عدم رضی العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة ويستوجب على هذه الأخيرة الرد كتابيا على أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوم على الأكثر من تاريخ الإخطار، تلك هي إجراءات المعالجة الداخلية للنزاع داخل المؤسسة. وإذا كان أسلوب التظلم كثيرا ما يختصر الطريق في حل المنازعات الفردية، لاسيما تلك التي تكون أسبابها بسيطة وأثارها محدودة، فإنه في أغلب الأحيان يفشل في ذلك وحتى في حال نجاحه فإن القرارات الصادرة عن الهيئات الداخلية استشارية وغير إلزامية. زيادة على ذلك فإن عدم رفع التظلم إلى صاحب العمل قبل اللجوء إلى مفتش العمل لا يعتبر إجراء جوهريا لقبول الدعوى العمالية.²³

ثانيا: عرض النزاع على مكتب المصالحة

يعتبر نظام أو إجراء المصالحة، الإجراء الثاني لمحاولة حل نزاعات العمل الفردية²⁴، بعد استنفاد إجراءات التسوية الداخلية للنزاع وفشل هذه الأخيرة في تحقيق أهدافها، يصبح الخلاف نزاعا بالمعنى القانوني، وهذا طبقا للمادة الثانية من قانون 04-90 السابق الذكر: "يعد نزاعا فرديا في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة". ففي هذه الحالة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل عملا بأحكام المادة 05 من القانون 04-90، وبعبارة أخرى فإنه بعد استنفاد إجراءات الوقاية من النزاعات أو التصفية الداخلية، يدخل العامل في مرحلة المصالحة التي يتكفل بها مكتب المصالحة.

ويجد نظام المصالحة حاليا أساسه القانوني في المادة 19 من القانون 04-90 التي أوجبت أن يكون الخلاف فرديا خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكاتب المصالحة قبل أي دعوى قضائية، فهي إجراء إجباري قبل المرور إلى التسوية القضائية.

أما فيما يتعلق بتنفيذ اتفاقات الصلح، فإن الحل الناتج عن مكتب المصالحة باعتباره هيئة وساطة، وليس هيئة قضائية فإنه يتوقف على اتفاق الطرفين بالتزام به وتنفيذه، أو عدم الالتزام به.²⁵

المطلب الرابع: الرقابة على شرعية قرار التسريح التأديبي

منعا لإساءة صاحب العمل سلطته التأديبية تجاه عماله، فقد حاول المشرع أن يحوطها بسياسج من الرقابة والتقييد، لذلك فرض بموجب قانون العمل رقابة إدارية تمارسها جهات إدارية مختصة، إلا أن هذه الرقابة كثيرا ما تكون شكلية وأحيانا ضعيفة، لذلك غالبا ما يلجأ العامل إلى القضاء للطعن في الإجراء التأديبي الذي اتخذته صاحب العمل في حقه.

ونظرا لخطورة السلطة التأديبية التي يتمتع بها صاحب العمل، وحرصاً من المشرع على أن لا يتعسف صاحب السلطة في ممارسة هذا الحق، فقد أخضع كافة تصرفاته التي يمارسها في هذا الإطار وفي مختلف مراحلها إلى نوعين من الرقابة أولاهما سابقة أو إدارية، وثانيهما لاحقة أو قضائية.

الفرع الأول: الرقابة الإدارية

وهي تلك التي تمارسها لجنة التأديب داخل المؤسسة المستخدمة، وكذا مفتشية العمل المختصة إقليمياً²⁶ وذلك للحد من سلطة صاحب العمل التأديبية الذي قد يلجأ إلى تسريح العامل مستعملاً في ذلك سلطته التأديبية الواسعة، ومن هنا تكمن أهمية الرقابة التي تمارسها لجنة التأديب داخل المؤسسة المستخدمة على سلطة التسريح المخولة لصاحب العمل، لذلك تعتبر لجان أو مجالس التأديب الضمان الجوهري الذي أقره القانون لفائدة العمال، والذي يمثل وسيلة لمراقبة تناسب العقوبة والخطأ، حيث تقوم هذه اللجان أو المجالس بدور هام في مراقبة الوقائع التي أثارها صاحب العمل والجزاء المسلط على العامل. وهو بذلك يعتبر بمثابة ضمانة للعامل المحال على لجنة أو مجلس التأديب ضد إدعاءات صاحب العمل، باعتبار أن قرارات هذه اللجنة أو المجلس ملزمة لصاحب العمل.

وبالإضافة إلى الرقابة التي تمارسها لجان التأديب في أماكن العمل، تقوم مفتشية العمل بدور إيجابي في محاولة تجنيب العامل عملية التسريح من العمل، وذلك بالسهر على تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية المنظمة لعلاقات العمل أو الناتجة عنها، ولكن هذه الرقابة مسبقة لا تمنع صاحب العمل من اللجوء إلى التسريح، خاصة إذا علمنا أن رأي مفتش العمل لا يقيد صاحب العمل، وهذا ما يضيف على الرقابة القضائية اللاحقة أهمية أكبر، سواء من حيث التثبت من توفر الشروط الموضوعية والإجرائية للممارسة حق التسريح، أو من حيث تحديد التعويضات التي يستحقها العامل.²⁷

الفرع الثاني: الرقابة القضائية

تعتبر التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية الوسيلة الأخيرة بعد فشل طرق التسوية الودية في مختلف مراحلها، بحيث لم يبق أمام أطراف النزاع إلا اللجوء إلى القضاء المختص للنظر والبت في موضوع النزاع وإصدار حكم قضائي يضع حدا لهذا النزاع.²⁸

إذا تبين للعامل أن تسريحه غير شرعي فمن حقه أن يلجأ إلى القضاء للمطالبة ببطالان العقوبة التأديبية الصادرة ضده، عملاً بالمادة 73 مكرر من قانون العمل، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الداخلية وإجراءات المصالحة. فقد يكون التسريح مخالفاً للقواعد الإجرائية التي ينص عليها القانون، الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي.

وقد يكون التسريح تعسفياً أي يخالف القواعد الموضوعية أي المخالف لنص المادة 73 من القانون 90-11 وهو التسريح الذي يؤسس على خطأ خارج النطاق القانوني المسطر بهذا النص أو الخطأ داخل ضمن هذا النطاق ولكن لم يثبت ارتكابه من طرف العامل.²⁹

وتبعاً لذلك فإن قضاء العمل يقوم بمراقبة مدى التزام صاحب العمل، عند ممارسته للسلطة التأديبية بالقواعد التي وضعها المشرع والضمانات المقررة في هذا المجال، وهو ما يعرف برقابة المشروعية.³⁰

والعامل أن يتظلم من استعمال صاحب العمل للعقوبات التأديبية لمخالفة القانون، وللقاضي متى ثبت له مخالفة الجزاء التأديبي لهذه القواعد، أن يحكم ببطلان هذا الإجراء لعدم مشروعيته، والحكم عند الاقتضاء للعامل بالتعويض عن الأضرار التي تكون قد لحقت به جراء ذلك.

وتسهل هذه الرقابة من حيث المشروعية والملائمة³¹، إذا تضمن النظام الداخلي للمؤسسة أو الاتفاقية الجماعية سلما بالمخالفات والعقوبات المقابلة لها. أما إذا لم يتضمن ذلك، فتصبح مهمة المحاكم مطلوبة أكثر، لكون التناسب بين المخالفة المرتكبة والعقوبة الموقعة من المبادئ القانونية العامة التي يضطلع بها القضاء، لأن الحماية التي تباشرها المحاكم في هذا الصدد، لا يمكن تعطيلها بأي وجه من الوجوه لأنها في الحقيقة حق من الحقوق العامة الواجبة التطبيق ولو بدون وجود نص قانوني ينظمها، بل وحتى مع وجود اتفاق صريح يمنعها أو يقيدتها فقط.³²

خاتمة:

من خلال دراستنا هاته تبين لنا أهمية النظام التأديبي في كيان علاقة العمل، كونه يهدف إلى تحقيق التوازن والفعالية بين سير المؤسسة من جهة وبين حماية العامل من قمع أو تعسف الهيئة المستخدمة، وأن دور قانون العمل والإجراءات التي تضمنها لها فاعلية وإن كانت ضئيلة في استقرار التعامل والمراكز القانونية بين أطراف علاقة العمل.

وما يستنتج أيضا بخصوص النظام التأديبي أنه لم يبرز مكانته وكفايته في تحقيق ارتباط النص القانوني والبيئة التي يطبق فيها، من خلال عدم صراحة النص في لفظه وفحواه، وعدم احتواء وتنظيم ما صدر لأجله.

ومن بين الاقتراحات التي نوردتها بخصوص موضوع الدراسة ما يلي:

- تبيان الأخطاء الجسيمة إن كانت على سبيل الحصر أو المثال خاصة

مع وجود عبارة "على الخصوص".

- لا بد من تدارك وتغيير مصطلح "الاستعانة" بـ مصطلح "الدفاع"،

الواردة في نص المادة 73 مكرر 2.

- على المشرع أن يبين ما المقصود بالتسريح الوارد في المادة 73 مكرر

4، أ هو التسريح التأديبي أم التسريح التعسفي.

- النص صراحة على عدم إمكانية تصحيح الإجراءات التأديبية من قبل صاحب العمل، لارتباطها بحق الدفاع واعتبارها من النظام العام، وهو ما يستشف من نص المادة 73 مكرر 4، أو اعتبارها سبب في إعادة إدماج العامل المسرح تعسفياً.

- تفعيل دور القضاء الاجتماعي في استنباط أحكام و اجتهادات تتركس الحق، وتثري المنظمة التشريعية ككل.

الهامش:

¹ غريب منية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 141.

² تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل إجازة القضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008، ص 7.

³ قانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 لسنة 1990، المعدل والمتمم، بالقانون 91-21 مؤرخ في 21 ديسمبر 1990، الجريدة الرسمية العدد 68 لسنة 1991.

⁴ زوية عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلقة بعلاقات العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بومرداس، الجزائر، 2011، ص 8.

⁵ بن رجال أمال، التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2018، ص 13.

⁶ زوية عز الدين، المرجع السابق، ص 24.

- ⁷ بخدة مهدي، دراسة تحليلية لنص المادة 73 من قانون العمل الجزائري، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشلف، العدد 16، جوان 2016، ص 2002.
- ⁸ حماتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام ف الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014، ص 50.
- ⁹ قروي رفيق، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية الآداب والعلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة عنابة، الجزائر، 2010، ص 27.
- ¹⁰ زوية عز الدين، المرجع السابق، ص 27.
- ¹¹ سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء الأول، منشورات كليك، الجزائر، 2013، ص 44.
- ¹² بن رجال أمال، المرجع السابق، ص 121.
- ¹³ بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2017، ص 152.
- ¹⁴ بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص 29.
- ¹⁵ بطاهر أمال، المرجع السابق، ص 147.
- ¹⁶ زوية عز الدين، المرجع السابق، ص 104.
- ¹⁷ بطاهر أمال، المرجع السابق، ص 156.
- ¹⁸ بن رجال أمال، التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 154.
- ¹⁹ بن رجال أمال، التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 155.
- ²⁰ منظمة العمل الدولية، أنظمة منازعات العمل، المركز الدولي للتدريب، تورينو، إيطاليا، 2013، ص 01.
- ²¹ بنزينة جمال، رقابة مفنشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2012، ص 35.
- ²² قانون 90-04 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 1990.
- ²³ زوية عز الدين، المرجع السابق، ص 101.

²⁴ سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص 148.

²⁵ زوية عز الدين، المرجع السابق، ص 102.

²⁶ أحية سليمان، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة

الجزائر 1، 2012، ص 8.

²⁷ عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، أطروحة دكتوراه، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص

101 و 102.

²⁸ عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن

يوسف بن خدة، الجزائر، 2010، ص 59.

²⁹ بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، المرجع السابق، ص

32.

³⁰ رشا محمد جعفر الهاشمي، الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على المتعاقد معها، منشورات الحلبي

الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، 2010، ص 135.

³¹ لطفاوي محمد عبد الباسط، دراسة تحليلية لمضمون السلطة التقديرية للإدارة ومدى خضوعها للرقابة القضائية،

رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016، ص 145.

³² عيساني محمد، المرجع السابق، ص 103.

قائمة المراجع:

- سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، الجزء الأول،

منشورات كليك، الجزائر، 2013.

- منظمة العمل الدولية، أنظمة منازعات العمل، المركز الدولي للتدريب،

تورينو، إيطاليا، 2013.

- رشا محمد جعفر الهاشمي، الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات

على المتعاقد معها، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، 2010.

- بن رجال أمال، التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن، أطروحة

دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2018.

- بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2017.
- غريب منية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007.
- سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2016.
- عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2016.
- قروي رفيق، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية الآداب والعلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة عنابة، الجزائر، 2010.
- زوية عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بومرداس، الجزائر، 2011، ص 8.
- حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام ف الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 2014.
- أحمية سليمان، مفتشية العمل في الجزائر التطور و الآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2012.
- بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008.
- بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2012، ص 35.
- عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2010.

- لطفراوي محمد عبد الباسط، دراسة تحليلية لمضمون السلطة التقديرية للإدارة ومدى خضوعها للرقابة القضائية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016.
- تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل إجازة القضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008.
- بخدة مهدي، دراسة تحليلية لنص المادة 73 من قانون العمل الجزائري، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشلف، العدد 16، جوان 2016.
- قانون 90-04 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 1990.
- قانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 لسنة 1990، المعدل والمُتمم، بالقانون 91-21 مؤرخ في 21 ديسمبر 1990، الجريدة الرسمية العدد 68 لسنة 1991.