

المساءلة الجزائية والتأديبية للعمال الأجراء نظير خرقهم للالتزامات
الأرغونومية

The Criminal and disciplinary Liability of Employees
for The Breach of Their ergonomic obligations

الدكتور جهل محمد

أستاذ محاضر قسم ب

كلية العلوم الاقتصادية جامعة معسكر

mohamed.djahl@univ-mascara.dz

تاريخ النشر: 2019/12/25

تاريخ القبول: 2019/ 12/ 04

تاريخ الاستلام: 2019/11/21

الملخص:

العمال الأجراء ملزمون باحترام قواعد الصحة والأمن والنظافة، وكُلُّ ما يضمن لهم بيئة عمل خالية من المخاطر المهنية، الشيء الذي أضحى يعبر عنه بالضوابط الارغونومية، وخرق هذه الضوابط قد يُحملهم المسؤولية التأديبية، أو المساءلة الجزائية.
الكلمات المفتاحية: العمال الأجراء، قواعد الصحة والأمن، بيئة العمل، المسؤولية الجزائية والتأديبية.

Abstract:

Employees are required to respect health, safety and hygiene rules, as well as all that guarantees a work environment free of occupational risks, as expressed by ergonomic controls. A violation of these controls may impose disciplinary liability on them and may, on the other side, incur their criminal liability.

Keywords : Employees, Health and Security Rules, Work Environment, Criminal and Disciplinary Liability.-

مقدمة:

القاعدة القانونية يُصاحبها الجَزاء، فكل من يقترف خطأ يسأل عنه، ويتحمل النتائج المترتبة عن ذلك، الأمر المتعارف عليه في جميع النظم القانونية¹. لكن تبقى مساءلة العمال أمرٌ غير مُستساغ، لأنهم مُحصنين قانوناً، خاصة فيما يتعلق بالتزامات بيئة العمل أو ما يصطلح عليه بالضوابط الارغونومية التي تتعلق بالصحة في العمل، لأنها التزم يقع على عاتق المستخدم². الحدود بين المساءلة والحصانة قريبة جداً بالنسبة للعمال الأجراء في مجال الصحة المهنية³، نظراً لأنهم ملزمون بالمحافظة على صحتهم، وتدابير الوقاية الصحية والأمن المَعْدَّة سلفاً من قبل المستخدم⁴. يظهر في بعض الحالات أن العمال غير مسؤولين عن بعض المخالفات التي يقترفونها بتهاونهم أو بعدم مراعاتهم لقواعد الصحة في بيئة العمل⁵. لكن هذه الحصانة لا تعفيهم من تحمل المسؤولية التأديبية التي يمكنها أن تُقدّمهم مناصب عملهم⁶، لأن العامل في بعض الأحيان يعتمد القيام بأفعال من شأنها خرق قواعد الصحة، إما تعسفاً اتجاه المستخدم، أو ارتكاب جريمة من شأنها الإضرار بالعمال، التي يسأل عنها ويتحمل مسؤوليتها.

¹ راجع في ذلك، نص المادة 124 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/03/1975 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20/07/2005. المنشور في (الجريدة الرسمية رقم 44 لسنة 2005، ص18).

² راجع في ذلك، نص المادة 03 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمادة 06 و07 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 والأمر رقم 03/97 المحدد للمدة القانونية للعمل. (ج، ر رقم 03) .

³ Voir, Nancy VIGNAL, « La responsabilité des salariés », Revue droit et patrimoine, dossier Enterprise & responsabilité civil ; Année 2003, page 118.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 07 من القانون 11/90 المعدل والمتمم، المذكور سابقاً.

⁵ لقد نصت صراحة المادة 36 الفقرة الثانية من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً، على عدم تحميل العمال للمسؤولية الجزائية، بل المشرع أنسبها للمستخدم نيابة عن عماله، رغم ان ذلك يكون بشروط غير أنه يؤسس للحصانة التي يمكن الحديث عنها.

⁶ راجع في ذلك، محمود محمود مصطفى، " الجرائم الاقتصادية في القانون المغربي" << دار العلوم للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، القاهرة، لسنة 1997، (ص) 132.

أهمية الدراسة:

وتكمن أهمية هذه الدراسة في التعرض لمسألة التناقض التضارب بين تحميل المسؤولية للعامل الأجير في حال خرقه لقواعد الصحة المهنية، وبين إعفائه من العقاب وفق الحصانة المقررة بموجب قانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن.

أهداف الدراسة:

تأتي هذه الورقة البحثية لتلقي الضوء على معايير تحديد مسؤولية العمال الأجراء، نظرا لما لها من انعكاس على الصحة المهنية، وعلى مناصب العمل المهدة بالفقدان، في حال تحميلهم للمسؤولية، فبين مسؤولية العامل الأجير والحصانة منها، نقف أمام إشكالية هل يمكن مساءلة العامل الأجير جزائيا أو تأديبيا حين خرقه لقواعد الصحة والأمن والضوابط الأرغونومية؟

المنهج المتبع:

للإجابة على هذا التساؤل اتبعنا المنهج التحليلي في هذه الدراسة بتحليل النصوص القانونية لإبراز مدى توافق النصوص التشريعية في مسألة تحميل العمال الأجراء للمسؤولية أو إعفائهم منها، مع استقراء مختلف الاجتهادات القضائية لاستنباط الموقف العملي لتلك النصوص.

لوصول إلى هذا المبتغى قسمنا هذه الدراسة إلى قسمين: أولا إلى تحديد المسؤولية الجزائية للعامل الأجير في المجال الأرغونومي، وثانيا إلى تحديد مسؤوليته التأديبية في ذلك.

أولا: العامل الأجير مسؤول جزائيا في المجال الأرغونومي.

يسأل العامل الأجير عن أخطائه التي يقترفها سواء بإرادته الحرة أو عن طريق إهماله وتقصيره¹، رغم أنه محصن من تحمل العقاب والمسؤولية ضمن الحصانة المقررة له قانونا، إذا تم الخرق ضد التزامات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل². إلا أن هذه الحصانة ليست مطلقة، أي لا تعفيه تماما من تحمل المسؤولية الجزائية، بل يظهر أنها حصانة جزئية تماما، خاصة عندما ترتكب هذه المخالفات عمدا من قبل العامل الأجير نفسه. ويقصد بالمخالفات المتعلقة بالقواعد الأرغونومية

¹ راجع في ذلك، أحمد دسوقي محمد عبد الرحمان، " الخطأ الجسيم للعمل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل"، المطبعة العربية الحديثة جمهورية مصر العربية، لسنة 1979، (ص) 16.

² الحصانة التي قررها المشرع في المادة 36 من القانون 07/88 المذكور سابقا، هي حصانة جزئية، وليست حصانة مطلقة.

عدم مراعاة قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لأنها التزامات تقع على عاتق العامل كذلك، فأى إخلال بالالتزامات المفروضة عليه بموجب القانون وعقد العمل يمكن اعتبارها خطأ مهني يُسأل عنها تأديبياً¹. ولا يتوقف الحال عند المساءلة التأديبية، بل يمكنها أن تتجاوز إلى المساءلة الجزائية للعامل الأجير².

هناك من يظن أن الجزاء الجنائي (الجزائي) يلحق المستخدم، ولكن أحيانا يُعفى المستخدم من تحمل المسؤولية الجزائية، ليتحملها العامل الأجير في حال اقترافه لمخالفات أثناء العمل، الذي يعاقب عليها قانون العقوبات، أما من الناحية العملية نجد أن إمكانية تحمل المسؤولية الجزائية للعامل الأجير لا يلجأ إليها كثيراً، رغم إمكانية حدوثها، نظراً لأن القاضي الجزائي دائماً يبحث في المرتبة الأولى عن مسؤولية المستخدم، ولكن هذا الأخير يمكنه إقحام العامل الأجير لدرء التهمة عن نفسه، وحتى يستطيع المستخدم إعفاء نفسه وتحميل المسؤولية للعامل الأجير، يشترط إثبات الخطأ الجسيم، والخطأ العمدي المنشأ للضرر في حقه³.

يمكن مساءلة العامل الأجير جزائياً، إذا اقتراف مخالفات توصف بطابعها الجزائي أثناء أدائه لمهامه المرتبطة بالعمل⁴. المسؤولية الجزائية للعامل الأجير تعني تحمُّله تبعاً الفعل الضار الذي يقترفه أثناء عمله، شريطة أن يوصف ذلك الفعل بالخطأ العمدي والجسيم، الذي يسبب ضرراً للغير، في مجالي السلامة والصحة المهنية، ومجال بيئة العمل وهو ما يُعبر عنه بالضوابط الارغونومية⁵.

يتحمل العامل الأجير مسؤولية أفعاله، ويتابع أمام الجهة الجزائية بناء على قانون العقوبات، عند اقترافه لجريمة الضرب والجرح العمدي، وجناية القتل والجرائم المؤثرة على الصحة المادية أثناء العمل، بالإضافة إلى جريمة التحرش اللفظي كالسب والشتم، التي تنتهك الصحة المعنوية⁶. ويساءل

¹ راجع في ذلك، فوزية عبد الستار، ' النظرية العامة للخطأ غير العمدي، دراسة مقارنة'، دار النهضة العربية، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة لسنة 1977، (ص)114.

² راجع في ذلك نص، المادة 43 الفقرة الثانية من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً.

³ Voir, Jean- Paul ANTONA, Richard BRUNOIS; « Les relations de l'employeur avec l'inspecteur de travail », Dalloz Gestion pratique-social, Paris, cedex 05 France. , ouv ; page 184.

⁴ Voir, Michel BLATMAN, Michel BLATMAN, Piere-Yves VERKIND, Sylvie BOURGEOT, « L'état de santé du salarié, de la préservation de la santé à la protection de l'emploi », Editions LIASONS, 3^{ème} édition, 2014, ; ouv, page 177.

⁵ Voir, Marion DEL SOL, Marion DEL SOL, « la faute grave du travailleur social auteur d'un mauvais traitement : des contours qui se précisent ? Lexbaze HEBDO Edition sociale, N° 353 du 04/06/2009. ; art, page 182.

⁶ يقصد بالتشريع العقابي خاصة ما ورد من أحكام جزائية تخص الصحة بصفة عامة والسلامة الجسدية، خاصة الجنايات والجرح ضد الأفراد الواردة في الباب الثاني المعنون تحت اسم " الجنايات والجرح ضد الأفراد " المقسم تحت

كذلك على الأفعال التي تُجرمها النصوص القانونية الخاصة بالصحة والأمن في العمل¹، بناء على شروط معينة ومحددة سلفاً.

1- المساءلة الجزائية وفق أحكام قانون العقوبات:

يمكن متابعة اي عامل قضائياً أمام القسم الجزائي عند خرقه لقواعد الصحة الجسدية والمعنوية للغير²، إلا أن المخالفة تشكل الوصف الأساسي الذي يسأل عنه العامل الأجير، فنجد أنه في حال وقوع حوادث عمل داخل المؤسسة المستخدمة يُشرع مباشرة في إجراءات المتابعة الجزائية، للبحث عن الوقائع إن كان يجرمها قانون العقوبات أم لا، خاصة عند الاعتداء على الحياة والسلامة البدنية والنفسية للغير³. ولكن ما هو الأساس القانوني لمساءلة العامل الأجير وفق قانون العقوبات؟

حقيقة الأساس القانوني مستوحى من قانون العمل نفسه، الذي يحيلنا على المساءلة وفقاً للتشريع الجزائي⁴، الذي يتحدث عن الأخطاء الجسيمة وماهيتها، كما ورد في نص المادة 73 من قانون العمل أن الأفعال المجرمة التي يرتكبها العامل الأجير أثناء العمل، يعاقب عليها بموجب قانون العقوبات.

الملاحظ أن المشرع فتح المجال أمام وصف وتكييف الجرائم التي يقرها قانون العقوبات على أنها أخطاء جسيمة، للوهلة الأولى يظهر أن المساءلة الجزائية بالنسبة للعامل الأجير تكون فقط في حدود الأخطاء الجسيمة، ولكن بعد التمعن الجيد في نص المادة 73 من القانون المنظم لعلاقات

فصلين الفصل الأول الجنايات والجنح المقسم تحت فصليين الفصل الثاني المعنون بالجنايات والجنح ضد الأسرة والآداب العامة، الفصل الثاني لا يعني كثيراً الصحة أثناء العمل، ولكن الفصل الأول إذا ارتكبت الجرائم أثناء العمل من قبل العمال، فإنها تحملهم للمسؤولية الجزائية بوصفهم المسؤولين عن كل التعدي والضرر الذي يحدثونه بأفعالهم.

¹ راجع في ذلك، المواد من 35 إلى 43 من قانون رقم 07/88 المذكور سابقاً.

² إذا اقترف العامل الأجير جريمة تمس السلامة الجسدية أو المعنوية، إما مخالفة أو جنحة أو جناية كالقتل العمدي أو الضرب والجرح العمدي المفضي إلى الوفاة يساءل أمام القسم الجنح أو المخالفات و حتى أمام محكمة الجنايات. Voir, Alain COEURET, « La responsabilité en droit pénal du travail continuité et rupture », RSC, du 1992, page 475.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 73 من قانون 11/90 المذكور سابقاً، التي تنص بقولها " يتم التسريح التأديبي في حال ارتكاب العامل أخطاء جسيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي، والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة ".

العمل، يظهر أن كل مخالفة جزائية يرتكبها العامل الأجير منصوص عليها في قانون العقوبات يمكن وصفها بالخطأ الجسيم، بشرط وقوعها أثناء العمل وفي نطاقه¹.

يفهم على انه تُقام مسؤولية العامل الأجير عندما يقترب خطأ جسيم، حتى ولو كان يمس صحته، بواسطة خطئه الشخصي، وذلك عند عدم التزام الحيطة والحذر المؤديان في غالب الأحيان إلى وقوع ضحايا أثناء العمل². في حال وقوع حوادث عمل تقام المتابعة الجزائية على أساس قانون العقوبات الذي يجرم المساس غير العمدي للسلامة البدنية والمعنوية للعمال، بل قانون العمل يجرم حتى المساس بالكرامة³. فمجرد تعريض الأشخاص عمدا للخطر يُحمل العامل الأجير المسؤولية الجزائية⁴. ولا تقوم مسؤولية العامل الأجير في مجال الصحة أثناء العمل إلا بتوافر شروطها، كإقرار العامل الأجير مخالفة شخصية بصفة عمدية يجرمها قانون العقوبات، بشرط أن تكون الوقائع متعلقة بالعمل أو أثناء العمل أو بمناسبة⁵. فكل عمل إجرامي يقوم به العامل الأجير أثناء تأدية عمله الفكري أو اليدوي - بدون موانع المسؤولية المنصوص عليها قانونا، وبدون أن يكون حائزا على تفويض بالسلطات- يؤدي حتما إلى تحميله تبعة أفعاله ويعرضه للعقوبات. نستشهد في هذه الحالة على واقعة اقترنها أحد العمال أثناء قيامه بعمله، أين تم تكليفه للقيام ببعض الأشغال المتعلقة بالبناء بتكليف من صاحب العمل، غير أن هذا الأخير قام بتغيير مكان العمل من شرفة أعلى إلى شرفة سفلى، لا تحتوي على أجهزة السلامة والأمن الضرورية، ودون استشارة أحد ومن تلقاء نفسه، الأمر الذي نجم عنه حادث عمل أدى إلى وفاة عدة عمال. بناء على هذا التصرف تم تحميل المسؤولية الجزائية للعامل الأجير الذي تضرر الغير بخطئه الشخصي.

¹ وقع جدال فقهي حول حصر الأخطاء الجسيمة من عدمها، فهناك من وصفها بالمحددة على سبيل الحصر، وهناك من اعتبرها جاءت على سبيل المثال، وهذا الرأي الأقرب إلى الحقيقة نظرا لتحليل الموصوف على المتن.

² Voir, Gille AUZERO, « L'obligation de sécurité du salarié ou l'importance du porteur du casque ! », Op.cit., art, page 03et 04.

³ راجع في ذلك، نص المادة 254 و264 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المعدل والمتمم المذكور سالفا. راجع في ذلك، المادة 06 و07 من قانون 11/90 المعدل والمتمم المذكور سالفا.

⁴ Voir, Marie MERCAT-BRUNS, « Enquête interne , atteinte à la vie privée et d'obligation de sécurité », Revue de droit du travail, du septembre 2014. Page 554 au 556. Voir en même sens , Soc, 21mars 2014,n° 13-12.666, à paraître au bulletin.

⁵ هذا الشرط مستوحى من نص المادة 73 من قانون 11/90 التي أوجبت أن تتعلق الأخطاء الجسيمة بقانون أو التشريع الجزائي على أن يتم إقرار هذا الخطأ الجزائي في بيئة العمل أو بالأحرى أثناء العمل أو بمناسبة.

ما يدعم ويؤكد طرح إمكانية مساءلة العامل الأجير أن نصوص قانون العقوبات وردت مبينة للمجهول، وبوصفها عامة ومجردة¹. حتى ان القواعد القانونية المجرمة لانتهاك الصحة وردت بصيغة: <كل مخالف، وكل من ارتكب>، مما يجعلها تصلح لكل شخص يقترفها سواء كان عاملا أجيروا أو غيره من الفاعلين الآخرين في مكان وبيئة العمل².

لقد خلصت المحكمة العليا في أحد قراراتها على أن الخطأ الجزائي المحمل للمسؤولية وفق قواعد قانون العقوبات، يعد خطأ جسيم واجب الإثبات، حتى يمكن تسريح العامل الأجير على أساسه. اعتبرت المحكمة العليا في أحد قراراتها أن الخطأ الجزائي يتم إثباته بحكم جزائي نهائي إذا اقترن الخطأ المهني بالخطأ الجزائي، إلا انه بالرجوع للمادة 73 من القانون 29/91 لا تشترط وجود أحكام جزائية، وإنما توضح أن الأخطاء المنسوبة للعامل، يجب أن تكون ضمن الأخطاء التي يعاقب عليها التشريع الجزائي. وبالتالي المحكمة خالفت أحكام المادة 73 من قانون 11/90 المعدل والمتمم، لكن حسب قضاة الهيئة العليا، فان قاضي الدرجة الأولى طبق الاجتهاد المستقر بخصوص اقتران الخطأ المهني بالخطأ الجزائي، فلا بُدَّ من إثبات هذا الخطأ بحكم جزائي نهائي³.

يستنتج من هذا القرار إمكانية توقيع العقاب والمساءلة الجزائية للعامل الأجير في حال خرقه لأي تدبير من تدابير قانون العقوبات، ولكن اشترط أن يُصبح الحكم القاضي بالإدانة نهائياً لاعتماده أساساً للتسريح، بسبب الخطأ الجسيم الذي يحمل طابعا جزائيا، وهذا ما أخذت به المحكمة العليا واعتبرته اجتهاد مستقر عليه⁴. غير أن المحكمة العليا في قرار شاذ لها اعتبرت أن الخطأ الجزائي الذي يرتكبه العامل خلال أوقات العمل أو بمناسبة العمل دفاعا عن مصالح المؤسسة، لا يعد خطأ

¹ راجع في ذلك، عجة الجبلاي، مدخل للعلوم القانونية، نظرية القانون، الجزء الأول، برتي للنشر، 2009، الجزائر، (ص) 49.

² راجع في ذلك، إدريس فجر، 'دار القضاء في حماية الأجير'، المجلة المغربية لقانون واقتصاد التنمية، القانون الاجتماعي، حصيلة وإصلاح، صادرة عن جامعة الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، العدد 22 لسنة 1990. ، (ص) 28 و29.

³ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/10/07 في الملف رقم 615333 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 2011، (ص) 183.

⁴ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2007/04/04 في الملف رقم 370294 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، لسنة 2007، (ص) 237.

مهني يستوجب التسريح¹. مما يفيد ويعني أن المساءلة الجزائية إذا كانت لمراعاة مصلحة الهيئة المستخدمة، فإنه لا يمكن أن ينتج عنها مساءلة تأديبية تؤدي إلى التسريح دون إشعار أو تعويض. أخيرا فإن اجتهاد المحكمة العليا استقر على رأي مفاده: " لا يسوغ لصاحب العمل اتخاذ إجراءات التسريح دون تعويض ولا إنذار على أساس ارتكاب العامل جرائم الاختلاس، وسوء التسيير، إلا بمقتضى حكم جزائي نهائي، ولا يحق للجنة التأديب أن تحل محل الجهات القضائية"². نستطيع القول أن المحكمة العليا أضافت شرط ثالث للمساءلة الجزائية للعمال، المتمثل في أن يكون الحكم الجنائي أو الجزائي يحمل الوصف النهائي، أي حكما حائزا لقوة الشيء المقضي به. ولكن من الناحية العملية إعمالها يكاد يعدم، لان احترام النصوص القانونية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية يقع أساسا على عاتق المستخدم أو من يفوضه بذلك، لذا فهما اللذين يتحملان المسؤولية الجزائية.

2 - المساءلة الجزائية وفق أحكام القانون الاجتماعي:

غالبا ما تكون مختلف النصوص المتعلقة بالصحة والأمن وطب العمل مختومة بأحكام جزائية³. عندما تُخالفُ الأحكام الجزائية الواردة في تشريعات العمل، وَحَدَهَا مَسْئُولِيَّةُ المستخدم من تقوم بصفة مبدئية، حتى ولو اقترفت من قبل العمال⁴. ترتبط المسؤولية الجزائية بسلطة الإدارة والتنظيم الممنوحة للمستخدم⁵، إلا إذا قام بتفويض سلطاته للعامل الأجير، فهنا تنتقل تبعة المسؤولية من المستخدم إلى التابع.

¹ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا مؤرخ في 16/03/2005 في الملف رقم 289603 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 2005، (ص)117.

² راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا مؤرخ في 15/02/2000 في الملف رقم 188909 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، لسنة 2001، (ص) 176.

³ إن كل النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل والصحة تتضمن أحكام جزائية، فمثلا قانون 11/90 يتضمن أحكام جزائية ضمن الباب الثامن من المادة 138 إلى غاية 155 المذكور سالفًا، وكذا القانون رقم 07/88 يتضمن ضمن الفصل الثامن أحكام جزائية تحت عنوان العقوبات من المواد 35 إلى 43 المذكور سالفًا. وكذا القانون رقم 14/90 المذكور سالفًا يتضمن الباب الخامس أحكام جزائية من المادة 58 إلى 61 منه المذكور سالفًا. وكذا القانون 02/90 تتضمن أحكام جزائية ضمن الباب السادس من المواد 53 إلى 57 المذكور سالفًا. وأخيرا القانون رقم 03-90 المتعلق بمقتضية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10/06/1996 المتضمن في الباب الرابع تحت عنوان العقوبات من المواد 23 إلى 26. (ج، ر رقم 06 لسنة 1990).

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 36 من القانون 07/88 المذكور سالفًا.

⁵ راجع في ذلك، إدريس فجر، دار القضاء في حماية الأجير، المرجع السابق الذكر، (ص) 30.

اسند المشرع المسؤولية الجزائية للمسير، في مجال الأمن والسلامة المهنية حتى ولو اقتربها غيره¹. أخذ المشرع بنظرية الإسناد الافتراضي وليس المادي، وهذا ما سائر الاتجاه الحديث للمسؤولية الجزائية عن أفعال الغير، كما انه قيّد هذه النظرية -الإسناد الافتراضي- في حالة إثبات المسير ارتكاب المخالفات من قبل العمال، مما يحملهم وزرها².

الخصوصية المميزة للمسؤولية الجزائية للعامل الأجير يتحملها في حالة وجود الخطأ الجسيم المرتكب أثناء العمل أو بمناسبته. لضمان فعالية قواعد الصحة حرص المشرع على فرض أحكام ردعية على المسير، ليحملة أخطاء الغير، ليزيد من حرص صاحب العمل على احترام هذه القواعد الملزمة، وليجنب العمال مخاطرها.

لقد اتجه المشرع إلى إخضاع العامل للتسريح التأديبي لاعتبارات المتابعة الجزائية، اي الجمع بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية، لما استعمل عبارة " بمثابة أخطاء جسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي...".³ على خلاف المشرع المصري الذي ربط المسؤولية الجزائية بالمسؤولية التأديبية، بشرط أن تكون المتابعة أو المخالفات ارتكبت أثناء تأدية العمل، والمعاقب عليها بقانون العقوبات⁴، في حين أقرت المحكمة العليا رأي المشرع الجزائري وكرسته في العديد من قراراتها واجتهاداتها القضائية⁵.

غم من الحصانة القانونية التي يتمتع بها العمال الأجراء - عند وقوع أخطاء أو مخالفات في مجال بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية- تتم مساءلتهم في حال وقوعها عمدا⁶. ويمضي المشرع قدما في تقرير الحصانة للعمال الأجراء، أين يخاطبهم بالامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، ويتوعددهم في حال تهاون أو عدم مراعاة هذه

¹ راجع في ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور سابقا.

² لقد اشترط القانون في مادة 36 من القانون 07/88 شرط الإثبات من يقع عليه الالتزام حفظ الصحة والمحافظة عليها بصفة أصلية، لكي يستطيع أن يحملها إلى العامل الأجير.

³ راجع في ذلك، نص المادة 73 من القانون 11/90 المعدل والمتمم، المذكور سالفًا.

⁴ راجع في ذلك، محمد عصفور، أثر الجريمة في علاقات العمل>>، الجزء الثاني جريمة الموظف العام، لسنة 1972، (ص)74.

⁵ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2007/04/04 في الملف رقم 370294 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، لسنة 2007، (ص)233.

⁶ راجع في ذلك، الفقرة الأخيرة من المادة 36 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

القواعد أو التعليمات للتعرض إلى العقوبات التأديبية¹. يستتج أن التجريم والمساءلة بناء على قواعد قانون العمل، (أي القانون الجزائري للعمل Droit pénal du travail) لا يتم اللجوء إليها كثيرا، ولا يمكن الاعتماد عليها من قبل القضاء، الملاحظ أن المشرع أراد مساءلة المستخدم والمسير والمفوض إليه بالسلطات لوحدهم دون سواهم، بناء على قواعد القانون الجزائري الاجتماعي².

سرعان ما تنتفي حصانة العمال في حال وقوع تلك الأخطاء الجسيمة عمدا بمناسبة العمل أو أثناءه، لأن المشرع بدأ الأحكام الجزائية في القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بعبارة: " يتعرض بصفة شخصية...". فكأنه يعمم المساءلة الجزائية لكل فاعل وعامل أجبر بصفة شخصية، دون الأخذ بعين الاعتبار لأي صفة يتمتع بها³. تكمن خصوصية إعفاء العامل من المساءلة الجزائية حين ارتكابه لأخطاء غير عمدية، أو في حالة تهاون أو عدم مراعاة لقواعد الأمن والصحة برعونته وإهماله، دون إعفائه من المسؤولية التأديبية، التي قد تصل إلى حد التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض⁴.

وما يميز المساءلة الجزائية تعرض المخالف للعقوبات المقررة في الأحكام الجزائية، ناهيك عن الجزاءات التي يتعرض لها في مجال حوادث العمل حسب مفهوم التشريع الجاري به العمل⁵. اخذ المشرع بمبدأ الجمع بين العقوبات دون ضمها، مما يعرض المخالف لنوعين من العقوبات عن نفس الفعل، وهذا منافي للأحكام قانون العقوبات بصفة عامة⁶. ما يجب الالتفات إليه أن الأخطاء الجسيمة واجبة الإثبات، خاصة تلك التي تحمل وصفا جزائيا، فأى تسريح مخالفا لهذه القاعدة، يؤدي إلى إبطال ونقض الأحكام القاضية بالتسريح⁷. ان الأخطاء المنسوبة إلى العمال التي أوجبت تسريحهم يجب أن تناقش، ولا يجوز لقاضي الموضوع تغيير الخطأ المنسوب للعامل أو استبداله بخطأ آخر، فإذا كان

¹ راجع في ذلك، نص المادة 43 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

² Voir, Alain COEURET, & Elisabeth FORTIS, op.cit, ouv, para315, page 164.

³ راجع في ذلك، نص المادة 35 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

⁴ Voir, Alice MONROSTY, « La faute disciplinaire du salarié dans les arrêts de la cour d'appel de Douai », Thèse présentée et soutenue sous la direction de Mr, Bernard BOSSU. Université Lille 2, droit et santé, faculté des sciences juridiques, politiques et sociales ; Année 2001./2002. Page 26.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 41 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

⁶ راجع في ذلك، نص المادة 32 من الأمر رقم 159/66 المعدل والمتمم المتضمن قانون العقوبات المذكورة سابقا. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 19/05/1996 الملف رقم 147237 عن الغرفة الجench والمخالفات، المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 1997، (ص) 162.

⁷ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 07/03/1988 في الملف رقم 45426 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 1991، (ص) 98.

مثلا : تم تسريح العامل الأجير بسبب اتهامه لارتكاب خطأ ذو طابع جزائي، فلا يمكن اعتماد في قرار التسريح سببا آخر كالغياب غير المعذور، وهو الأمر الذي تم التصدي له من قبل المحكمة العليا في أحد قراراتها¹.

أخيرا ان العامل الأجير ورغم كل ما يتمتع به من ضمانات، إلا انه تتم مساءلته جزائيا، في حال ارتكابه الخطأ الجسيم قصد الإضرار بالمؤسسة أو المستخدم خاصة في مجال الصحة، عبر توافر الشروط مجتمعة تحت طائلة إثباتها من قبل المستخدم نفسه².

ثانيا: العامل الأجير مسؤول تأديبيا في المجال الأرغونومي.

رغم الحصانة التي يوليها القانون الاجتماعي للعمال الأجراء عند خرقهم للالتزامات الصحة في العمل، إلا أنهم يساءلون تأديبيا عن كل تقصير في التزاماتهم المفروضة عليهم، إذ يلتزم العمال بالمشاركة في كافة أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم، في إطار تحسين سير فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة³. إن هذا الالتزام يضعه المستخدم ضمن النظام الداخلي⁴، ويحدد فيه القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط والأخطاء والعقوبات المقررة لها⁵. يفرض المشرع على المستخدم احترام بعض الإجراءات القانونية كالإيداع والشهر⁶، وفي حالة عدم احترام بعض هذه الشروط يؤدي إلى استبعاده من التطبيق، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في أحد قراراتها⁷. ووجب المشرع إدراج شروط ضمن النظام الداخلي لا تلغي حقوق للعمال أو تُعدها، بحيث تصبح

¹ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2006/12/06 في الملف رقم 354461 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في مجلة العليا، العدد الثاني، لسنة 2006، (ص) 293.

² Voir, Cass.sos.,20 janv.2010, n°08.41.944 ; Cass.sos.,18janv.2011, n°09-40.894p ;Cass.sos.,13 févr.2013, n°11-23.920p.

³ راجع في ذلك، نص المادة 07 من القانون 11/90 المذكور سالف.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 75 من القانون 11/80 المذكور سالف.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 77 الفقرة الأولى من القانون 11/90 المذكور سابقا.

⁶ راجع في ذلك، نص المادة 79 من القانون 11/90 المذكور أعلاه.

⁷ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في تاريخ 1996/10/22 في الملف رقم 135908 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في قانون العمل، منشورات برتي الطبعة الرابعة، لسنة 2008(ص)36.

مقتضياته أرحم وأفيد للعمال في المجال التأديبي¹. يجيز قانون العمل مساءلة العامل الأجير تأديبيا صراحة، في حال خرقه التزامات الصحة وتدابير الوقاية وعدم خضوعه، وتقبله لكافة أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية في إطار طب العمل².

1- الأخطاء التأديبية المضرة ببيئة وصحة العمل التي مرجعها القانون الاجتماعي:

لكي تتحقق فعالية قواعد الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل، فرض المشرع عقابا تأديبيا يضاف إلى المساءلة الجزائية³. لا يمكن مساءلة العامل الأجير تأديبيا، إلا بعدما يقترف أخطاء توصف بالجسيمة، التي يُنَجَرُ عنها عقوبة التسريح⁴. لم يتم التعرض لهذه الأخطاء الجسيمة قانونيا، بل تم ذكر حالاتها وصورها قانونا⁵، حقيقة ما يهمننا صورة الخطأ الجسيم الخاص بالصحة في بيئة العمل، اي ما كان مصدره قانونيا، لأنه ليس كل الأخطاء مصدرها القانون، بل هناك أخطاء جسيمة يكون مصدرها النظام الداخلي.

إن الأخطاء الجسيمة التي يتعلق موضوعها بالصحة في العمل، لم تذكر صراحة في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل⁶، حتى أن القضاء الجزائري لم يعرف الخطأ الجسيم الذي ينصب على الصحة، بل ترك ذلك للفقهاء القانونيين. تعرف الأستاذة ليلي حمدان خطأ العمال على أنه: "وضعية تناظرية يمكن أن تحدث عندما يقترف العمال أخطاء جسيمة أثناء تأدية مهامه"⁷.

¹ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1997/01/07 في الملف 141632 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في قانون العمل، منشورات برتي، المذكور سابقا.

² راجع في ذلك، نص المادة 43 من قانون 07/88 المذكور سابقا.

³ راجع في ذلك، حمدي عبد الرحمان، محمد يحيى مطر قانون العمل<>، دار الجامعية الطبعة الثانية، القاهرة لسنة 1997، (ص)37.

⁴ لقد تم وصف الأخطاء الذي يتم على أساسها تسريح العمال بالأخطاء الجسيمة. les fautes graves.

⁵ راجع في ذلك نص المادة 73 من القانون 11/90 المعدل و المتمم.

⁶ راجع في ذلك، بوزيداي الخيثر، الخطأ المهني الجسيم وأثره على علاقة العمل<>، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، تحت إشراف الأستاذ زيروني محمد، المناقشة علنا سنة 2006 مديرية التبرصات، المدرسة العليا للقضاء، (ص)02.

⁷Voir, Leila BORSALI HAMDAN, op.cit, ouv, para, 270 ; page 154, « La faute grave du travailleur, une situation analogue peut se présenter lorsque le travailleur à commis une faute grave dans l'exercice de ses fonctions », Voir, aussi para, 290, 291 et 292 ; page 167.

وعرفه الأستاذ أحمية سليمان " على أنه ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرار بمصالح رب العمل أو ممتلكاته، أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر أو أضرارا إما بصاحب العمل أو للعمال الآخرين، مما يجعل العامل في العمل غير مقبول إما لخطورته أو بسبب المحافظة على النظام العام والاستقرار في أماكن العمل" ¹ . وأخيرا يعرفه القاضي ديب عبد السلام على أنه: " مخالفة العامل لالتزام مهني شرعي، ولذلك يتعين إثبات أي خطأ، لإثبات التزام المرتبط به، وطابعه المهني وشرعيته" ² .

كما عرفت الأخطاء الجسيمة على انها: " كل من يتجه بنية أو قصد الإضرار بالمستخدم أو بالشركة يعتبر كذلك" ³ . رغم أن هذا الأخير تعريف واسع وفضفاض، إلا أنه يصلح لجمع كل الأخطاء الضارة سواء لنفسه أو لغيره. يوجب القانون تحديد الخطأ وتكفييه قانونا لإعمال مسؤولية العامل الأجير تأديبيا، حتى لا يترك للمستخدم التعسف في استعمال سلطته في التأديب ⁴ .

يبقى القضاة متمسكين بقرار التسريح وبالخطأ الوارد فيه، فلا يمكن للمستخدم تغييره، وتبقى سلطة القاضي في حدود مناقشته الخطأ الوارد في قرار التسريح ولا يجوز لهم تغييره ⁵ . حتى يستطيع المستخدم تحميل المسؤولية للعامل الأجير، يجب أن يكون الخطأ المنسوب إليه جسيما يتعلق بالالتزامات قررها القانون، وليس النظام الداخلي. لقد اعتبرت المحكمة العليا أن التعديل الذي أدخله المشرع على المادة 73 من قانون 11/90 في تحديد الأخطاء في كل الأصناف ضمن النظام الداخلي المؤدية للفصل أصبحت مضبوطة قانونا، ومنه فان التسريح الذي يعتمد على خطأ غير وارد في هذا الوصف يعد تعسفيا، ولو اعتمد على تكييف النظام الداخلي، وهذا ما اقرته المحكمة العليا في احد قراراتها المنشورة ⁶ .

¹ راجع في ذلك، أحمية سليمان، المرجع السالف الذكر، ص 353 و 357.

² راجع في ذلك، عبد السلام ديب، " قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية، دار النشر القصية، الطبعة الأولى، الجزائر، لسنة 2003، (ص) 420.

³ Voir, Cass.sos.,09 nov.2009, n°08.40.112 ; Cass.sos.,13 févr.2013, n°11-23.845p ;

⁴ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1983/06/27 الصادر عن الغرفة الاجتماعية ، المذكور سالفًا.

⁵ راجع في ذلك، قرار المؤرخ في 2006/12/06 في الملف رقم 354461. المذكور سابقا، رقم 33149 المنشور في مجلة القضاة العدد 01، (ص) 188.

⁶ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1996/06/04 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 35452 المنشور في مجلة المحكمة العليا، عدد خاص لسنة 1997، الجزء الثاني، (ص) 195.

يستفاد من هذا القرار أن المشرع تراجع عن اعتماد الأخطاء التي يعدها المستخدم، على مبدأ شرعية الأخطاء أي قانونية الأخطاء، بمعنى أن الخطأ إذا لم يكن مذكور في نص قانوني، فلا يمكن الاعتماد عليه لتسريح العامل الأجير، ففي هذه الحالة انتقل المشرع إلى الطريقة القانونية والتنظيمية في عملية حصر الأخطاء الموجبة للتسريح. السؤال التي يتبادر إلى الأذهان ما هي الأخطاء القانونية والتنظيمية التي أقرها المشرع كأخطاء جسيمة موجبة لتحميل العامل الأجير المسؤولية التأديبية في مجال الصحة في العمل؟¹

أمام الجدل الفقهي والقضائي القائم حول حصرية الأخطاء الجسيمة من عدمها. يقف القارئ لنص المادة 73 من القانون المنظم لعلاقات العمل المعدل والمتمم حائرا أمام عدم وجود نص صريح، يعتبر المخالفات المتعلقة بالصحة من بين الأخطاء الجسيمة، فإذا اعتبرت الأخطاء الجسيمة هي تلك الحالات التي ذكرت على سبيل الحصر في المادة 73 من القانون 11/90، فإن الأخطاء والمخالفات المتعلقة بالصحة في العمل لا تعتبر من قبيل الأخطاء الجسيمة الموجبة للتسريح التأديبي بدون مهلة أو عطلة وبدون علاوة². إذا قمنا بتعداد الحالات السبعة التي تعتبر أخطاء جسيمة نجدها تتمحور حول عدم قيام العمال بتنفيذ التعليمات أو التزامات التي تلحق أضرارا بالمؤسسة، مثل: الأضرار العمدية التي تصيب البنايات، المنشآت، الآلات، الأدوات، المواد الأولية والأشياء الأخرى.

ترك المشرع مسألة الأخطاء المتعلقة بالصحة لينظمها نص تشريعي آخر، أو تركها لسلطة المستخدم في تحديدها ضمن النظام الداخلي، الأمر الذي يحيلنا إلى اعتبار أن الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل هي المقصودة بذلك، خاصة وأن المادة 43 من القانون المتعلق بأحكام الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، تُعرض المتهاون أو العمال الأجراء الدين لا يراعون تلك القواعد والتعليمات للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة³. إن الأخطاء الجسيمة أو الأخطاء الموجبة لتحميل المسؤولية التأديبية هي كل المخالفات المذكورة في الفصل الثامن الموسوم أو المعنون "بالعقوبات"⁴.

¹) Voir, Jean SAVATIER, «Contrat de travail. Obligation de garantie à la charge de l'employeur à raison des actes professionnels du salarié », Droit social 2007. Page 103.

² راجع في ذلك، ديب عبد السلام، الطول القضائية لمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 04/73 من قانون 11/90، المنشور في المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2001، (ص) 31.

³ راجع في ذلك، نص المادة 43 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

⁴ راجع في ذلك، الفصل الثامن من المواد 35 إلى غاية 43 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

تعتبر كل القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، وكل القواعد المتعلقة بطب العمل أحكام والتزامات قانونية تقع على عاتق المستخدم والعامل الأجير، الذي يَطأُ العقاب التأديبي. إن نص المادة 43 من القانون رقم 07/88 يفوض المستخدم من خلال سلطته التأديبية، باختيار العقوبات المناسبة للمخالفات القانونية، حسبما تشير إليه الفقرة الثانية من المادة المذكورة سابقاً¹. يتوافق هذا الطرح مع ما تنص عليه أحكام المادة 77 من القانون المتعلق بعلاقات العمل². يعد من باب الاستحالة حصر جميع الأخطاء التأديبية سواء كان ذلك بموجب نص قانوني أو بموجب النظام الداخلي، لذا فإن تعديل نص المادة 73 في سنة 1991 لم يقبله تعديل نص المادة 77 من نفس القانون، لأنه إذا اعتبرنا أن الأخطاء التأديبية الموجبة للتسريح أصبحت على سبيل الحصر لا المثال، كان لزاماً على المشرع ضرورة إعادة النظر في نص المادة 77 ليصبح النظام الداخلي يحتوى على العقوبات والإجراءات التأديبية دون تحديد للأخطاء³. ولكن المشرع لم يعد النظر فيها وتركها على حالها، أي أن النظام الداخلي يبقى هو المختص في تحديد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات المطابقة وإجراءات التنفيذ. الرأي المخالف لذلك الذي اعتبر أن الأخطاء الجسيمة هي التي وردت على سبيل الحصر، ما دونها يعتبر من بين الأخطاء التأديبية التي لا ترقى إلى التسريح دون تعويض أو مهلة قانونية، أي أنها أخف من حيث شدة العقاب. لذا تركها المشرع إلى المستخدم لتحديدها، يبقى هذا مجرد رأي فقهي أو تحليل فقهي لنصوص القانونية تحتل التأويل.

بالإضافة إلى الأوصاف السبعة التي تعتبر أخطاء جسيمة، هناك الوصف الثامن المتمثل في الأخطاء الجزائية التي تحدث أثناء العمل وتمس بالصحة. نجد أن الأحكام والقواعد المتعلقة بالوقاية

¹ (التفويض التشريعي مفاده وجود نص قانوني يعطي السلطة لتقرير عقوبات تأديبية لغير السلطة التشريعية المنوطة بتلك المهمة دستورياً، أي للأطراف المهنية ليقرروا بأنفسهم ذلك، وهذه الخصوصية تميز مصادر القانون الاجتماعي عن باقي التخصصات القانونية الأخرى).

² (لقد أعطي المشرع للمستخدم في المجال التأديبي سلطة تحديد الأخطاء المهنية، وتقرير درجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ وهذا عكس تماماً ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا في الكثير من قراراتها، مثلاً قرار المحكمة العليا رقم 149039، و كذا القرار الصادر تحت رقم 157761 المذكورين سابقين) المصدر، ص 19 من الخطأ المهني الجسيم وأثره على علاقة العمل).

³ Voir, M'hammed nars-Eddine KORICHE, « la détermination des fautes graves dans le droit du licenciement disciplinaire (Arrêt de la cour suprême, chambre sociale, du 15/12/2004, dossier n°283600...) » ; Note sur revue de la cour suprême , n° 01 du 2005, page 55.

والأمن تقع كلها تحت طائلة جزاء جنائي توقعه الدولة¹، وهذا ما ورد في الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل وأحكام القانون المتعلق بحماية الصحة وترقيتها². حقيقة إن الأخطاء التأديبية وردت في معظم النصوص التشريعية التي تخص الصحة في العمل، غير أن العقوبات المقررة لها تتضمنها الأنظمة الداخلية للمؤسسات، الأمر الذي يدفعنا للحديث عن مصدر هذه الأخطاء.

2- الأخطاء التأديبية الماسة بالصحة والسلامة المهنية الواردة في النظام الداخلي:

يتعرض العامل الأجير للمساءلة التأديبية بناء على أخطاء يقترفها، وردت في النظام الداخلي الذي يعده المستخدم³. النظام الداخلي وثيقة يعدها المستخدم بإرادته المنفردة ولكن بشروط وضوابط قانونية، لأن المشرع فوض صلاحياته للمستخدم وفوضه لتحديد طبيعة الأخطاء المهنية والدرجات المطابقة لها⁴. يجب أن تكون الشروط الواردة في النظام الداخلي تمنح امتيازات لا يمنحها القانون، والتي لا تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليه القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، وإلا اعتبرت عديمة المفعول والأثر⁵. بعدما منح المشرع الحصانة للعامل الأجير من تحمل تبعه الأخطاء الجزائية في مجال الصحة، بل وألحقها بالمستخدم بوصفه صاحب التزام بذل وتحقيق نتيجة، جعل العامل الأجير مسؤولاً تأديبياً عن تلك الأخطاء التي يقترفها.

وضع المشرع الجزائري المساءلة التأديبية كضمان لاحترام العمال ومحافظة صحتهم وصحة الآخرين في مكان العمل. يحرص المشرع على إقامة توازن يعفي العامل من تحمل العقاب، وفي المقابل جعله مُسألاً تأديبياً بشرط إتيان الخطأ⁶.

¹ راجع في ذلك، ديب عبد السلام، الحلول القضائية لمشاكل المرتبة عن تطبيق المادة 73/04، المرجع السابق، (ص) 31.

² راجع في ذلك، الأحكام الجزائية الواردة في الفصل الثامن من المواد 234 إلى غاية 266 من قانون رقم 05/85 المعدل والمتمم المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المذكور سابقاً).

³ راجع في ذلك، الفقرة الأخيرة من نص المادة 43 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً.

⁴ راجع في ذلك، الفقرة الثانية من نص المادة 77 من القانون رقم 11/90 المذكور سابقاً.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 78 من القانون 11/90 المذكور سابقاً. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، القرار المؤرخ في 04/01/1997 الصادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 141692 المنشور في قانون العمل، الطبعة الرابعة منشورات برتي، (ص) 36.

⁶ Voir, Camille Têtard-BLANQUART, « La responsabilité du salarié face a la preuve dans le procès prud'homal », La semaine juridique social, n° 42, du 15 octobre 2013, page 1404.

يستمد المستخدم سلطته في تحديد طبيعة الأخطاء ووصفها، من نص قانوني صريح يعطيه هذه السلطة، ولكن تبقى مقيدة ببعض النصوص القانونية¹، كضوابط تحد من تعسفه في استعمال الحق أو القانون. الضوابط التي قيد بها المشرع سلطة المستخدم تنقسم إلى ضوابط شكلية تمس إجراءات المسائلة التأديبية، كاستماع المستخدم للعامل الذي اقترف الخطأ، والأخذ بعين الاعتبار الظروف التي ارتكب فيه². بالإضافة إلى إمكانية المخطئ الاستعانة بحق الدفاع، المتمثل في اختيار أي عامل آخر يقوم بالدفاع عنه أو محامي، مع وجوب التبليغ الكتابي لقرار التسريح³. يجب أن يتضمن النظام الداخلي هذه الإجراءات الشكلية أو الإجرائية حتى تكون له مصداقية اتجاه أطراف علاقة العمل. حقيقة هذه الإجراءات تخضع لرقابة مفتشية العمل للمصادقة على مطابقته للتشريع المعمول به⁴. ولقد جعل المشرع هذه الإجراءات ضمن التعديلات التي أدخلت على المادة 73 من القانون المنظم

¹ راجع في ذلك، نص المادة 78 من القانون 11/90 المذكور أعلاه. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1996/10/22 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف 135908 المنشور في المجلة القضائية العدد 2، لسنة 1996، (ص) 95. وكذا قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2003/02/10 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف 254071 المنشور في المجلة القضائية، العدد 01، لسنة 2004 (ص) 123. و لمزيد من القرارات راجع جمال سايس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، قرارات المحكمة العليا، المسرد ألفبائي للكلمات الدالة، منشورات كليك، الطبعة الأولى لسنة 2013، الجزائر، (ص) 25.

² راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1989/03/06 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 49103 المنشور في المجلة المحكمة العليا العدد 04، لسنة 1991، (ص) 182. وفي نفس المنوال راجع، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1988/04/25 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 46393 المنشور في المجلة القضائية العدد 04، (ص) 173.

³ راجع في ذلك، نص المادة 73-02 من القانون 11/90 المعدل والمتمم المذكور سابقا. في نفس المنوال راجع في ذلك، القرار المؤرخ في 1992/09/28 في الملف رقم 84360 صادر عن الغرفة الاجتماعية، العدد 04، لسنة 1993، (ص) 102 الذي استقر على أنه يمكن إعلان تعيين العامل في منصب عمل آخر، إذا عجز أو مرض أو أصيب بحادث بناء على رأي الطبيب وذلك بقرار معلل ومبلغ للعامل وان القضاء بخلاف ذلك هو خرقا للقانون و لما كان ثابتا في قضية الحال أن إعادة التعيين للعامل بمنصب آخر أقل رتبة للأسباب صحية لم يتم بعد أخذ رأي الطبيب و لم يبلغ للعامل لإعطائه فرصة للطعن فيه ومن تم فان القرار الذي جاء كذلك لم يطبق القانون تطبيقا صحيحا وما كان ذلك استوجب نقص القرار المطعون فيه.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 79 من القانون 11/90 المذكور سابقا، المكرس بموجب اجتهاد المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 1996/10/22 في الملف رقم 135908 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في مجلة المحكمة العليا في عددها الثاني لسنة 1996، (ص) 95.

لعلاقات العمل، تقاديا للفراغ الذي يمكن أن يطال بعض المؤسسات البالغ عدد العمال فيها اقل من 20 عاملا، الملزمة بإتباع الإجراءات الشكلية المنصوص عليها.

في حقيقة الأمر تترك الحرية للمستخدم في تجريم أفعال العمال وصفها بالأخطاء مهما كان نوعها سواءا جسيمة أو مهنية بسيطة أو خطيرة، خاضع كذلك لشروط موضوعية كالتحقق من وقوع الخطأ أثناء العمل أو بمناسبته، أو بالأحرى وقوعه في بيئة العمل، كأن يكون الخطأ صادر من قبل العامل عن عمد أو عن تهاون وعدم مبالاة، لتوصيفه ضمن الأخطاء الموجبة للتسريح أو المساءلة التأديبية بعقوبات بسيطة فقط¹. يتعين الرجوع إلى النظام الداخلي لمعرفة ما إذا كان يعد إهمال منصب العمل بسبب الغياب المتكرر خطأ جسيم مبرر للتسريح، بدون تعويض أو إشعار²، لذا فإنه على المستخدم إدراج كافة الأخطاء المتعلقة بالصحة والأمن وبيئة العمل ضمن النظام الداخلي ولا يكفي ذلك فقط، بل عليه تصنيفها وكذا تحديد درجاتها حسب خطورتها وتحديد العقوبات المقررة لها وفق جسامه الأفعال، حتى يُسمح لمفتشية العمل القيام بالرقابة القبيلية³. غير أن ذلك لا يعني أنه بعد إعمال النظام الداخلي وسريانه تبقى سلطة المستخدم مطلقة، بل تحدها سلطة القضاء⁴.

إن المتصفح للكثير من الأنظمة الداخلية يجدها تضع فضلا كاملا تحت عنوان النظافة والأمن وطب العمل والمحيط، مفصل فيه كيفية احترام قواعد الأمن الصناعي والسلامة والوقاية من حوادث العمل وكيفية حدوث الحوادث الوشيكة في العمل، والممنوعات وطب العمل، وكيفيات سير اللجان المتساوية الأعضاء، ويخصص أخيرا فصلا لقواعد الانضباط والعقوبات، ويتضمن الأحكام العامة للانضباط في العمل، تم الأخطاء المهنية وتكفيها والعقوبات المقررة والموافقة لها، بالإضافة

¹)Voir, M'hammed Nars-Eddine KORICHE, op.cit, art, page 56.

² راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/10/07 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 620354 المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 2011، (ص) 189.

³ عند إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل تراقب مدى مطابقته مع التشريع التنظيم المعمول به، كما تسدي النصائح للمستخدم في بعض الأمور كتصنيف العقوبات حسب درجات أو تصنيف الأخطاء حسب تدرج الفعل من البسيط إلى الخطر، والعقوبات من الإنذار الشفهي إلى التسريح بدون تعويض أو إشعار مسبق وهذا ما يسمى بالرقابة القبيلية لأنها تكون قبل سريان مفعوله.

⁴ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1937/01/07 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 141632 المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد 01 لسنة 1997 (ص) 63. وفي نفس المنوال الذي يخص مراقبة القضاء في تحديد طبيعة الأخطاء من قبل المستخدم راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/10/07 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 337769 المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد 01 لسنة 2006، (ص) 297.

إلى إجراءات المتابعة المتضمنة الإجراءات التحفظية، وكذا عملية سير المساءلة التأديبية وأخيرا إجراءات رد الاعتبار¹.

غير أن قواعد الأمن والصحة الواردة في مختلف الأنظمة الداخلية، لم تتعرض إلى بيئة العمل وما يشوبها من مخاطر مستحدثة وجديدة، لم تكن معروفة سابقا مثل حوادث العمل والأمراض المهنية، الأمر الذي يدفع المشرع إلى حث المستخدم على تضمين الأنظمة الداخلية للمخاطر النفسية الاجتماعية التي تمس الصحة المعنوية، والتي يجب أخذها بعين الاعتبار، بالإضافة إلى التحرش المعنوي والجنسي فيما بين العمال أنفسهم، خاصة في الأماكن التي يوجد فيها الاختلاط بين الجنسين².

رغم أن المشرع الجزائري لم يصل بعد إلى إدراك ما يسمى بالتحرش المعنوي وكذا بعض الأخطار النفسية الاجتماعية، نظرا لبعض المعوقات التي ترجع إلى صعوبة تغيير النصوص الخاصة بعلاقات العمل، لأنها تمس قطاع حساس يحتاج كثيرا لتوافق فيما بين أطراف الثلاثة³. ورغم ذلك تبقى الأنظمة الداخلية الشيء المكمل لمختلف النصوص القانونية التي تتعلق بالأخطاء، الخاصة بالصحة في العمل. فأكثر مصدر يلجأ المستخدم إليه لمساءلة العامل الأجير وفق أحكام الأنظمة الداخلية التي يعدها بنفسه وفق رؤياه، ولكن تحت رقابة مفتشية العمل، وكذا بالاشتراك مع لجنة المشاركة أو ممثلي العمال وتحت نظر القضاء الذي يعد الضامن الأخير لتحقيق المساءلة والعدالة بين كافة الأطراف.

¹ راجع في ذلك، النظام الداخلي لشركة LAFARGE الجزائر المصادق عليه بتاريخ 2011/09/23 من قبل مفتشية العمل، والمودع بكتابة ضبط المحكمة بتاريخ 2011/10/24 راجع كذلك، النظام الداخلي لشركة توزيالي ابيروت شيل للصناعة بالجزائر TOSYALI المصادق عليه 2013/03/30 من قبل مفتشية العمل والمودع بكتابة ضبط المحكمة بتاريخ 2013/07/01.

² Voir, Céline le borgne- INGELAERE, « L'atteinte à la santé du travail n'est pas nécessaire à la caractérisation du harcèlement moral », La semaine juridique social n°07, du 14 février 2012, page 1071.

³ الدليل على صعوبة تغيير قانون العمل هو أن وجوده يعود إلى سنة 1990 ولكن بعد 27 سنة لم يتم تغييره إلى حد الساعة نظرا لأنه يحتاج إلى توافق كافة القوة العمالية و كذا أرباب العمل بالإضافة إلى السلطات العامة.

الخاتمة:

لا تتحقق غاية النصوص القانونية التي أَرادها المشرع بوصفها نصوصا تحمي بيئة العمل ومرتيديها، إلا من خلال فعالية هاته النصوص التي تفقد قيمتها عند عدم التقيد بها أو احترامها، الشيء الذي لا يتأتى إلا من خلال إقامة توازن بين النصوص الردعية الهادفة لإقامة المسؤولية الجزائية للعمال الأجراء، وبين الحصانة المقررة لهم بموجب النصوص القانونية في مجال الصحة في العمل، ولكن تبدو المساءلة التأديبية ضرورة لا غنى عنها لتحقيق ذلك التوازن المنشود. إن ترك الحرية للمستخدم في تكييف الأخطاء وتوصيفها في النظام الداخلي فيه إجحاف في حقوق العمال الأجراء، إذ لا بد من تدخل القضاء لإرساء قواعد الأمن القانوني لتحقيق لذا بالتوازن المرغوب فيه بين المصالح المتضاربة. المشرع قرر إعفاء العمال الأجراء من تحمل المسؤولية الجزائية، وفي مقابل ذلك أقر مسؤوليتهم التأديبية، التي تفقدهم مناصب عملهم، لذا يتحقق التوازن بين المتناقضين.

يساءل العامل الأجير جزائيا في حال إثبات المستخدم لخطأ جسيم ارتكبه عمدا، ويمكن تحميله المسؤولية الجزائية في حال كان مفوضا بسلطات التسيير الممنوحة له، أما ما دون ذلك فيعرضه للمساءلة التأديبية فقط. وتحميل المسؤولية التأديبية والجزائية للعامل الأجير يضمن فعالية النصوص الخاصة بالصحة المهنية، وهو ما يحقق بيئة عمل خالية من المخاطر المهنية، ويضمن تحقق الضوابط الأروغونية الضامنة للتنمية المستدامة.

قائمة المراجع:**المؤلفات:**

- (01) محمود محمود مصطفى، الجرائم الاقتصادية في القانون المغربي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، القاهرة، لسنة 1997.
- (02) أحمد دسوقي محمد عبد الرحمان، الخطأ الجسيم للعمل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة جمهورية مصر العربية، لسنة 1979.
- (03) فوزية عبد الستار، النظرية العامة للخطأ غير العمدي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة لسنة 1977.
- (04) مباركي وإبراهيم زاوي، محمد مقداد، <دراسات أروغونية لظروف العمل والحوادث المهنية>، مخبر الأروغوميا والوقاية من الأخطار، جامعة وهران، دار الأنيس للنشر والتوزيع، وهران الجزائر 2014.

05) محمد أحمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2003.

06) عجة الجبالي، مدخل للعلوم القانونية، نظرية القانون، الجزء الأول، برتي للنشر، 2009، الجزائر.

07) Jean- Paul ANTONA, Richard BRUNOIS; « Les relations de l'employeur avec l'inspecteur de travail », Dalloz Gestion pratique-social, Paris, cedex 05 France.

08) Michel BLATMAN, Michel BLATMAN, Piere-Yves VERKIND, Sylvie BOURGEOT, « L'état de santé du salarié, de la préservation de la santé à la protection de l'emploi », Editions LIASONS, 3^{eme} édition, 2014.

09) Leila Borsali HAMDAN , « Droit du travail, manuel pédagogique », collections droit pratique ; éditions BERTI ; ALGER, 2014.

10) M'hammed nars-Eddine KORICHE, « Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat »; Office des publications universitaires, Tome 02 , Algérie.2009.

الأطروحات:

01) سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن<>، رسالة دكتوراه ، جامعة أبو بكر بلقائد تلمسان الجزائر ، تمت مناقشتها ، سنة 2015 / 2016.

02) سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء الوظيفي، دراسة عينات من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، رسالة دكتوراه ، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، تمت مناقشتها سنة 2013/2014.

03) حمد أحمد عجيز ، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل ،دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي<>، رسالة الدكتوراه، جامعة حلوان، دار النهضة العربية، جمهورية مصر العربية، 2003.

04) Alice MONROSTY, « La faute disciplinaire du salarié dans les arrêts de la cour d'appel de Douai », Thèse présenté et soutenue sous la direction de Mr, Bernard BOSSU. Université Lille 2, droit et santé , faculté des sciences juridiques, politiques et sociales ; France, Année 2001./2002.

المقالات:

01) M'hammed nars-Eddine KORICHE, « la détermination des fautes graves dans le droit du licenciement disciplinaire(Arrêt de la cour suprême, chambre sociale, du 15/12/2004,dossier n°283600...) ; Note sur revue de la cour suprême , n° 01 du 2005.

02) Nancy VIGNAL, « La responsabilité des salaires », Revue droit et patrimoine, dossier Enterprise & responsabilité civil ; Année 200

- 03)Alain COEURET, « La responsabilité en droit pénal du travail continuité et rupture », RSC, du 1992.
- 04)Céline le borgne- INGELAERE, « L'atteinte à la santé du travail n'est pas nécessaire à la caractérisation du harcèlement moral », La semaine juridique social n°07, du 14 février 2012,.
- ⁰⁵⁾ Marion DEL SOL, Marion DEL SOL, « la faute grave du travailleur social auteur d'un mauvais traitement : des contours qui se précisent ? Lexbaze HEBDO Edition sociale, N° 353 du 04/06/2009.
- 06)Camille Têtard-BLANQUART, « La responsabilité du salarié face a la preuve dans le procès prud'homal », La semaine juridique social, n° 42, du 15 octobre2013.
- 07)Jean SAVATIER, «Contrat de travail. Obligation de garantie à la charge de l'employeur à raison des actes professionnels du salarié », Droit social 2007.
- 08) Marie MERCAT-BRUNS, « Enquête interne , atteinte à la vie privée et d'obligation de sécurité », Revue de droit du travail, du septembre 2014. Page 554 au 556. Voir en même sens , Soc, 21mars 2014,n° 13-12.666, à paraître au bulletin.