

اقتران الخطأ المهني بالخطأ الجزائي كمبرر للتسريح التأديبي

The association of the professional error with the penal error as a justification for disciplinary dismissal

دلال جلول

طالب دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة مولاي طاهر سعيدة

عضو بمخبر القانون الاجتماعي جامعة وهران

البريد الإلكتروني: dlald5561@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/01/31

تاريخ القبول: 2022/12/07

تاريخ الاستلام: 2022/10/26

الملخص:

تعد سلطة صاحب العمل التأديبية نتيجة طبيعية لحقه في إدارة العمل و حماية مصالحه و هذا ما يخوله صلاحية تأديب العامل، و قد تصل العقوبة التأديبية إلى حد إنهاء علاقة العمل نتيجة لخطورة الفعل الذي يقوم به العامل ، كما أن العامل كغيره من أفراد المجتمع مطالباً بتحمل مسؤوليته عن أفعاله سواء داخل المؤسسة المستخدمة أو خارجها خاصة إذا كان هذا الفعل مجرم بموجب القانون و هذا ما يعرضه لمتابعة جزائية.

و لذلك فيمكن أن يكون العامل محل متابعة مزدوجة لان الفعل الذي قام يعاقب عليه القانون الجنائي و القانون التأديبي في نفس الوقت ، و هذا ما يؤدي إلى عرض نفس الواقعة على القاضي الجزائي في إطار الدعوى العمومية كما تعرض على القاضي الاجتماعي في إطار نزاع العمل الفردي .
الكلمات المفتاحية : التسريح التأديبي ، عامل ، الخطأ الجسيم ، الجزائي يوقف المدني

Abstract:

The disciplinary power of the employer is a natural result of his right to manage the work and protect his interests. This is what entitles him the power to punish the worker . The disciplinary penalization may reach the point of ending the work relationship owing to the seriousness of the act performed by the worker . Like other members of the society, the disciplinary penalization may reach the point of ending the work relationship owing to the seriousness of the act performed

by the worker . Like other members of the society, the worker is required to bear his responsibility for his actions, whether inside or outside the institution. Especially if this act is criminalized under the law, and this exposes him to penal follow-up. Therefore, the worker may be subject to double prosecution because the act he has committed is punishable by both the criminal law and the disciplinary law at the same time.

This leads to presenting the same incident to the penal judge within the framework of the public lawsuit, and to the social judge within the framework of individual action

Keywords: Disciplinary Dismissal- Worker- Serious Erroe- The penal by Topping The Civil

المؤلف المرسل دلال جلول ، الإيميل : dlald5561@gmail.com

مقدمة:

إن علاقة العمل هي علاقة تعاقدية فريدة من نوعها وأنه عند تنفيذ هذه العلاقة فان حدوث نزاعات بين أطرافها هو أمر متوقع خاصة في حالة ارتكاب العامل لأخطاء تهدد مصلحة المستخدم وقد تؤدي هذه الأخطاء إلى إنهاء عقد العمل و لذلك فان قانون العمل يتضمن مجموعة من القواعد الأمرة التي تقيد المستخدم بالدرجة الأولى، و هذا لحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل وهو العامل.

لكن حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف، لا تعني الإجحاف في حق المستخدم، لأن حسم النزاع في علاقات العمل الفردية يتعلق بمسألة التوفيق بين مصالح العامل باعتباره الطرف الضعيف بما يوجب حمايته، و مصالح المستخدم و المؤسسة باعتبارها جهاز اقتصادي و اجتماعي له دور هام في المجتمع.

و لذلك أراد المشرع الجزائري حصر هذه الأخطاء بموجب المادة 73 من قانون 11/90 المعدل و المتمم بقانون 29/91 التي تنص على "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة ، وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل... و من ثم فان هذه المادة قبل أن تحصر الأخطاء التي تؤدي إلى التسريح أكدت على أن الأخطاء التي يعاقب عليها التشريع الجزائي تخول لرب العمل تسريح العامل .

و لذات السبب فانه في حالة ارتكاب العامل لخطأ له وصف تأديبي وصف جزائي في نفس الوقت فانه سيتم تحريك الدعوى العمومية و متابعة العامل جزائيا كما يتم متابعته تأديبيا من طرف رب العمل على نفس الفعل مما يؤدي إلى إمكانية عقاب العامل جزائيا و مهنيا بتسريحه من منصب عمله .

و هذا ما يثير خلافا بين طرفي علاقة العمل حول مشروعية قرار التسريح، و يؤدي بالضرورة إلى عرض النزاع على القاضي الاجتماعي ليفصل فيه طبقا للقانون.

و نتيجة لذلك أصبح تسريح العامل الناتج عن ارتكابه لخطأ مهني مقترن بجريمة جزائية جديرا بالدراسة و ذلك لضرورة الموازنة بين المصالح الاقتصادية للمستخدم الذي يريد إنهاء علاقة العمل ، و بين مصلحة العامل الذي يريد استمرارها.

و نتيجة لذلك فان هذه الدراسة تهدف إلى تحديد معالم الخطأ الجسيم الذي يعاقب عليه التشريع الجزائي كسبب للتسريح التأديبي، و تبين مجال مبدأ الجزائي يوقف المدني و تطبيقه أمام قضاء العمل الذي يتعين عليه الفصل في مدى شرعية التسريح التأديبي في آجال معقولة .

و لذلك يثور التساؤل: ما هو الإطار القانوني للعقوبة التأديبية و علاقتها بالعقوبة الجزائية و حجية الحكم الجزائي في إثبات الخطأ الجسيم المؤدي إلى تسريح العامل من منصب عمله؟ و في حالة تسريح العامل و عرض النزاع على القاضي الاجتماعي هل يكون هذا الأخير ملزم بوقف الفصل في دعوى إلغاء قرار التسريح عملا بمبدأ (الجزائي يوقف المدني) أم يتعين عليه الفصل في هذا النزاع في أقرب الأجال تطبيقا لمبدأ الاستعجال في قضاء العمل؟

و للأسباب ذاتها تم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين المبحث الأول تم التعرض من خلاله إلى استقلال عقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية ، و المبحث الثاني نطاق مبدأ الجزائي يوقف المدني و تعارضه مع مبدأ الاستعجال في قضاء العمل.

المبحث الأول : استقلال العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية، و حجية الحكم الجزائي في إثبات التسريح التأديبي

يعتبر قرار تسريح العامل من منصب عمله عقوبة تأديبية مما يتعين معه التطرق إلى طبيعة هذه العقوبة و التفرقة بينها و بين العقوبة الجنائية ، كما أن الحكم الفاصل في الدعوى العمومية لا يؤدي بالضرورة إلى إدانة العمال بما نسب إليه فقد يقضي ببراءته و

بالتالي يتعين التطرق إلى حجية الحكم الجزائي في إثبات التسريح سواء قضى هذا الحكم ببراءة العامل من التهمة الموجهة له أو تمت إدانته و عقابه.

المطلب الأول: ماهية العقوبة التأديبية و اختلافها عن العقوبة الجنائية

يعتبر مبدأ المشروعية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التشريع الجنائي ، فلا جريمة و لا عقوبة إلا بنص ، هذا على خلاف النظام التأديبي الذي يمكن للمشرع تحديد العقوبات التأديبية لكنه يعجز عن تحديد الأخطاء المهنية باعتبارها مرتبطة بجسامة الضرر الذي تسببه للمستخدم و هذا ما يصعب من حصره من طرف المشرع، مما يؤدي به في بعض الأحيان إلى إحالة تحديدها إلى النظام الداخلي و لذات السبب كان لازما التطرق إلى ماهية العقوبة التأديبية و التمييز بينها و بين العقوبة الجنائية

الفرع الأول: ماهية العقوبة التأديبية

تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري لم يعرف العقوبة التأديبية تاركا ذلك للفقهاء الذي نوع في تعريفها حسب اختلاف وجهات النظر التي تبناها كل رأي، فذهب البعض في تعريفها بالنظر إلى محلها وطبيعتها على أنها "جزء أدبي و مادي في آن واحد ينطوي على جزاء الإيلاء الذي يلحق بالعامل ليس في حياته أو ماله أو حريته شأن العقوبة الجزائية وإنما تكون في وضعه المهني فقط فيؤدي هذا إلى حرمانه من المزايا و الحصانات المهنية التي يتمتع بها أو المهنة التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو نهائية بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة وهي المخالفات الإدارية و تتصل اتصالا وثيقا بالعمل الوظيفي بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من الامتيازات المهنية¹.

ومن هذا التعريف فان العقوبة التأديبية مرتبطة بصفة العامل أي كل شخص تربطه بصاحب العمل علاقة عمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة طالما كانت قائمة ، فلا توقع اية عقوبة تأديبية على العامل المستقيل أو على ورثته فهي مرتبطة بصفة العامل وشخصه فقط.

مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية أهدافها، دراسة مقارنة ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1976، ص 1¹

و يذهب البعض الآخر إلى تعريف العقوبة التأديبية بالنظر إلى نوعية الأفعال المسببة لتوقيعها ومنهم الأستاذ DE Laubader حيث عرفها على أنها جزاء مهني يفرض لمواجهة ما يقع من إخلال بالالتزامات المهنية من جانب العامل أثناء أو بمناسبة القيام بأداء المهام المهنية المكلف بها¹.

ويستنتج من هذا التعريف أن أساس توقيع العقوبة التأديبية هو الأخطاء أو المخالفات المرتكبة و بالتالي لا عقوبة دون وجود خطأ مقترن بها، حيث تتحدد بوجوده وتسم بصفته وتقدر بجسامته أو درجة خطورته و هذا ما ينطبق على التسريح التأديبي باعتباره أقصى عقوبة يتلقاها العامل خلال مساره المهني.

و من ثم فإن أن العقوبة التأديبية هي ذلك الإجراء الردي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطئ سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي أو أدبي كالإنذار أو التوبيخ وغيرها من الجزاءات المعنوية الأخرى ، أو كان الإجراء ذو طابع مالي في شكل عقوبة مالية توقع على العامل مثل حرمانه من بعض التعويضات أو المكافآت أو الامتيازات المالية أو خصم جزء من أجره وقد يكون الإجراء أيضا ذو طابع مهني حيث يمس العامل في حياته المهنية كأن ينقل من مكان عمله إلى مكان آخر أو يحرم من الترقية أو يخفض منصب عمله من درجة إلى درجة دنيا إلى غير ذلك من العقوبات المهنية الأخرى².

الفرع الثاني: اختلاف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجزائية

تختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية في عدة جوانب ، فمن ناحية الفعل المرتكب للعقوبتين فإن الفعل المحرك للعقوبة التأديبية ينطوي على معنى الإخلال بالواجبات الوظيفية وهو ما يفسر عدم إمكانية حصر الأخطاء التأديبية عكس تلك المحركة للعقوبة الجنائية والتي هي محددة في القانون على سبيل الحصر تطبيقا لمبدأ شرعية الجرائم، لا

¹ مصطفى عفيفي، مرجع سابق ، ص 262.

² أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، الطبعة السادسة 2012

، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. ص 145

جريمة ولا عقوبة إلا بنص ، لان مجال القانون الجزائي مصدرا واحد و هو القانون المكتوب و هو بذلك يختلف عن فروع القانون الأخرى¹

أما بالنظر إلى طبيعة كل من العقوبتين فنجد أن العقوبة التأديبية ذات طبيعة سالبة للعمل أو لامتيازات المنصب على عكس العقوبة الجنائية التي تعتبر عقوبة سالبة للحرية. أما من ناحية نطاق العقوبتين فان العقوبة الجنائية تطبق على جميع الأفراد المقيمين في الدولة وطينيون كانوا أم أجنب²، موظفين كانوا أو غير موظفين، على خلاف العقوبة التأديبية التي تلحق بالعامل، كما أن العقوبة الجنائية أوسع نطاقا من حيث السرمان الزمني كونها تصيب الفرد طيلة حياته الواقعة من وبلوغه سن المسؤولية الجنائية إلى غاية وفاته، أما العقوبة التأديبية تنفذ على العامل منذ تعيينه في منصبه حتى فقدانه لهذه الصفة.

أما من ناحية الأثر المترتب على العقوبتين فإن العقوبة الجنائية ذات اثر ينصب على حرية الشخص الذي مس بنظام و أمن المجتمع ككل، أما العقوبة التأديبية فهي تمس بالمركز المهني الخاص بنظام العمل والمؤسسة.

أما من ناحية السلطة الموقعة للعقوبتين ،فان عقوبة التأديبية توقع من جهة جماعية ك لجنة التأديب أو المستخدم في حالة عدم وجود هذه اللجنة،أما السلطة الموقعة للعقوبة الجنائية فهي سلطة واحدة والتي تتمثل في المحاكم الجنائية وفقا لإجراءات محددة في قانون الإجراءات الجزائية.

و من خلال ذلك يتبين بان تسريح العامل من منصبه باعتباره عقوبة تأديبية يختلف تماما عن العقوبة الجزائية سواء من ناحية نطاق العقوبة أو الجهة جهة المصدرة للعقوبة أو الأثر المترتب على كل من العقوبتين مما يجعل العقوبتين تختلفان عن بعضهما البعض و لذلك سيتم التطرق إلى حجية الحكم الجزائي في إثبات التسريح التأديبي

المطلب الثاني: حجية الحكم الجزائي في إثبات التسريح التأديبي

لوصول إلى مدى ارتباط التسريح التأديبي بالخطأ المعاقب عليها جزائيا يتعين البحث في أثر الحكم الجزائي على إثبات وجود سبب جدي لتسريح العامل من منصبه الذي يستمد

¹ أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائي العام ، الطبعة العاشرة ، 2011 ، دار الهومة ، الجزائر ، ص 58

² مصطفى عفيفي ، مرجع سابق ، ص 263

شرعيته من مبدأ عام أخذت به معظم التشريعات، و هو مبدأ حجية الحكم الجزائي على الدعوى المدنية، و يتمثل في تقيد القاضي المدني بمنطوق الحكم الجزائي فيما يتعلق بما أثبتته من أفعال مكونة للجريمة و نسبتها للفاعل.

و نظرا لان الدعوى العمومية تنتهي بحكم أو قرار نهائي يقضي إما بإدانة المتهم بما نسب إليه أو ببراءته ، سيتم تقسيم هذا الطلب إلى فرعين .

الفرع الأول: حجية الحكم الجزائي القاضي بالإدانة على إثبات التسريح

عندما يصدر حكم الجزائي يقضي بإدانة العامل بثبوت الأفعال المكونة للجريمة وفقا لقانون العقوبات، و تكون تلك الأفعال هي نفسها التي استند إليها المستخدم في تسريح العامل من منصب عمله بمفهوم الخطأ الجسيم المنصوص عليه في المادة 73 من قانون 11/90¹، فإن رب العمل يكون مقيدا بهذا الحكم فيما أثبتته من وقائع باعتباره صادر عن الجهة القضائية كما أن القاضي الاجتماعي الذي ينظر في النزاع المتعلق بإنهاء علاقة العمل يكون هو بدوره مقيدا بما أثبتته الحكم الجزائي من وقائع و أفعال في حق العامل، و هذا ما نصت عليه المادة 339 من القانون المدني " لا يرتبط القاضي المدني بالحكم الجزائي إلا في الوقائع التي فصل فيها الحكم وكان فصله فيها ضروريا".

و الهدف من هذا هو تحقيق عدم تناقض الأحكام المدنية مع الأحكام الجزائية فيما يتعلق بإثبات الوقائع فقط، و لذلك فإن القاضي الاجتماعي عند فصله في الدعوى المتعلقة بتسريح العامل و في حالة وجود حكم جزائي قاضي بالإدانة لا يمكنه أن يتجاوز هذا الحكم و لا يقبل وسيلة إثبات مخالفة لما أثبتته القاضي الجزائي، و بالنتيجة لا يبقى له مبرر للقيام بأي إجراء تحقيقي لمعرفة ثبوت الخطأ من عدمه، و لا يمكنه إعادة النظر فيما أثبتته القاضي الجزائي من وقائع في حق العامل المدان بمقتضي ذلك الحكم، و معرفة جدية سبب التسريح من عدمه فلا علاقة لها بالحكم الجزائي.

¹ قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالامر 21/96 المؤرخ في 09/07/1996 ج.ر.ع 43

أما بالنسبة للعامل فإنه بوجود الحكم الجزائي القاضي بإدانته يتعذر عليه أمام ذلك الاستناد إلى أي وسيلة إثبات أخرى لنفي ارتكابه تلك الأفعال.

إلا أن المحكمة العليا ذهبت إلى ابعده من ذلك و هذا بموجب القرار الصادر في 1997/04/23 تحت رقم 144351 و توصلت إلى " أن معاقبة الطاعن تأديبيا بتسريحه من منصب عمله قبل ثبوت إدانته من قبل القضاء يعد خرقا للقانون ، ويستوجب النقض"¹ و بالتالي فان المحكمة العليا بموجب هذا القرار أكدت على التطبيق الضيق للفقرة الأولى من المادة 73 المعدلة بقانون رقم 29/91 عندما نصت : "علاوة على الخطأ الجسيم التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل..." أي انه لا يمكن لرب العمل أن يباشر الإجراءات التأديبية إلا بعد صدور حكم جزائي نهائي هذا من جهة و من جهة أخرى فبمجرد صدور حكم يقضي بإدانة العامل بالخطأ الجزائي فان ذلك يستوجب تسريح العامل حتى و لو لم يتسبب هذا الفعل في أضرار لرب العمل و أكدت على هذا المبدأ في عدة قرارات من بينها قرار صادر بتاريخ 2000/03/14 تحت رقم 223318 أين توصلت إلى انه " من الثابت قضاء ، أن الخطأ المهني المؤدي إلى إنهاء علاقة العمل و الذي يشكل جريمة في القانون الجزائي لا يمكن اعتماده كسبب للتسريح ما لم يثبت وقوعه في بحكم قضائي نهائي حائز قوة الشيء المقضي فيه قبل التسريح من العمل"² إلا أن هذا القرار يتناقض مع قرار صادر بنفس السنة و بالضبط في 2000/10/10 تحت رقم 199695 و الذي ورد في حيثياته " و حيث انه من الثابت فقها و قضاء أن تناول المشروبات الكحولية داخل أماكن العمل أو حيازته من الأخطاء الجسيمة المستوجبة للطرد دون تعويض و سابق إخطار وفقا لما نصت عليه المادة المذكورة أعلاه و هو الخطأ الذي يجب إثباته، و بالرجوع إلى - قضية الحال- فالطاعنة لم تقدم ما يثبت ذلك لقاضي الموضوع الذي أسس حكمه على انعدام المتابعة ما يثبت تناول المطعون ضده المشروبات الكحولية و إدخالها إثناء ممارسة نشاطه خاصة و أن المادة 61 من القانون

¹ قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ:1997/04/23 ملف رقم 144351 المجلة القضائية عدد 1 لسنة 1997 . ص 96 ،

² قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 2000/03/14 ملف رقم 223318 المجلة القضائية عدد 2 لسنة 2001 ص 189 ،

الداخلي للطاعنة في فقرتها الثانية تشير بوضوح إلى أن لجنة التأديب تعطي رأيها بعد الاستماع للعامل معتمدة في ذلك على ملاحظة الخطأ و على تقرير الذي أعده المسؤول الإداري للعامل المخطئ و بالتالي فالنعي على ذلك في غير محله..."¹

و تجدر الإشارة أن السكر العلني هو واقعة يعاقب عليها التشريع الجزائري و ذلك طبقا للمادة 1 من الأمر رقم 75-26 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975 المتعلق بقمع السكر العمومي وحماية القصر من الكحول التي تجرم و تعاقب على السكر في الأماكن العامة و رغم ذلك فان المحكمة العليا أكدت بموجب هذا القرار على أن لجنة التأديب بإمكانها التحقق من توفر هذا الخطأ و توقيع عقوبة التسريح و هي غير ملزمة بصدور حكم جزائي لا ثبات هذه الواقعة و هذا خلافا لما جاء في القرار الأول و بالنتيجة فان التطبيق الضيق للمادة 1/73 يجعل سلطة رب العمل مقيدة في مراقبة الخطأ الجسيم و يقيد كذلك القاضي الاجتماعي رغم انه ملزم بأن يمارس دورا ايجابيا في مراقبة التسريح فإن ثبت له أن أسباب التسريح مشروعة و جديّة فإن القرار يكون مبرر من الناحية القانونية.

أما إذا ثبت له انعدام السبب الجدي فعليه أن يصرح بالصيغة التعسفية لقرار التسريح بغض النظر عن الحكم الجزائي ، و بالتالي يتعين تقدير مدى جسامته الخطأ و الأضرار التي سببها العامل للمؤسسة بغض النظر عن الأضرار التي سببها للمجتمع و هذا ما أكدته المحكمة العليا التي فصلت في الطعن المرفوع من طرف العامل الذي أدين بموجب حكم نهائي عن فعل الضرب و الجرح العمدى خلال تأدية مهامه لكن واقعة الضرب كانت حماية لمصالح المؤسسة فتوصلت في القرار الصادر بتاريخ 2005/03/16 تحت رقم 289603 إلى انه لا يعد خطأ مهنيا يستوجب التسريح ، الخطأ الجزائي الذي يرتكبه العامل ، خلال أوقات العمل أو بمناسبة العمل دفاعا عن مصالح المؤسسة و ورد في حيثيات هذا القرار : " ...إن الأخطاء الجزائية المرتكبة خلال أوقات العمل أو بمناسبة العمل يجب أن تكون ضارة بمصالح المؤسسة أو ضد عمالها أو ضد مسيرتها في حين أن في دعوى الحال فالأفعال التي قام بها و

¹ قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 2000/10/10 ملف رقم 199695 المجلة القضائية عدد 1 سنة 2001 . ص 186 ،

أدين من أجلها لأن كانت خطأ جزائيا فإنها ارتكبت للدفاع عن مصالح المؤسسة كما جاء في عرض الوقائع التي عاينها القاضي.."¹

و من ثم فإن العبرة ليست بالحكم الجزائي في حد ذاته وإنما يتعين التأكد من مدى تأثير الفعل الذي قام به العامل ضد رب العمل و الضرر الذي لحق بهذا الأخير و مدى جسامته فإذا انتفى الضرر لرب العمل ينتفي معه سبب تسريح العامل رغم ثبوت الوقائع بموجب حكم جزائي و أن هذا القرار كان بداية لتغيير موقف المحكمة العليا من حجية الحكم الجزائي على التسريح التأديبي و التخلي عن مبدئها السابق المتمثل في أن الإدانة تؤدي بالضرورة إلى التسريح التأديبي

الفرع الثاني: أثر الحكم ببراءة العامل من المتابعة الجزائية على قرار التسريح

إذا لم يثبت للقاضي الجزائي ارتكاب العامل للأفعال المنسوبة إليه و التي كانت سببا في تسريحه فإنه يحكم ببراءته، وهذا الحكم يكون له حجية على القاضي الاجتماعي في خصوص ما أثبتته، ولكن يبقى رب العمل مؤهلا للنظر فيما إذا كان الفعل الذي قام به يشكل ضررا على مصالحته، كما أن القاضي الاجتماعي هو بدوره يمكنه التحقق من وجود سبب حقيقي و جدي للتسريح، فحتى لو استفاد العامل من البراءة أو بأن لا وجه للمتابعة فإن التسريح يكون مبررا و صحيحا بشرط أن يثبت المستخدم أن التصرف الذي قام به العامل يعد خطأ تأديبيا، ويجعل استمرار علاقة العمل أو عقد العمل أمرا مستحيلا و لو لمدة الإخطار المسبق²

وقد أكد الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا أن الحكم الجزائي القاضي بالبراءة يلزم القاضي الاجتماعي في خصوص ما أثبتته الحكم فقط، و لا يتعداه فيما عدا ذلك نظرا لاستقلال الدعوى الفاصلة في قرار التسريح عن الدعوى العمومية وان القاضي الاجتماعي غير ملزم بانتظار الحكم الجزائي أي أنه حتى و لو استفاد العامل بالبراءة فإن القاضي الفاصل في نزاع العمل عليه أن يتأكد من ما إذا كانت الوقائع تشكل إضرارا بالمستخدم بغض النظر عن مآل الدعوى العمومية و هذا ما أكدته القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ:

¹ قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 16/03/2005 ملف رقم 289603 المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2005 ص 117

² قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 05/06/2010، ملف رقم 289603 المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2005 ص 105.

2013/07/04 تحت رقم 0824177 المبدأ: "المشاجرة و الضرب أثناء العمل يشكلان خطأ جسيم المتمثل في قيام بأعمال عنف مؤدي إلى التسريح التأديبي، يمكن لجنة التأديب مسائلة العامل مرتكب هذا الخطاء تأديبيا ، و هي غير ملزمة بانتظار صدور حكم جزائي نهائي لاستقلال المسؤوليتين الجزائية و التأديبية"¹

و ورد في حيثيات هذا القرار: " حيث أن الأصل استقلال المسؤوليتين الجنائية و التأديبية و أن الجهة التأديبية لا تتقيد كمبدأ عام في تكييفها للخطأ التأديبي بقواعد و ضوابط قانون العقوبات و أنها تخضع بوصفها جهة تأديبية في تكييفها للفعل التأديبي إلى النظام القانوني الخاص الذي يحكم علاقتها بالعامل ، سواء قانون العمل أو النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية ... " و بذلك تكون المحكمة العليا قد أكدت على استقلال المسؤولية الجزائية عن التأديبية و ذلك لان الأخيرة توقع العقوبات بوصفها جهة تأديبية لكون هذا الخطأ منصوص عليه في إحدى الحالات المبينة في المادة 73 من قانون 11/90 مما يجعل الجهة التأديبية مختصة للنظر في التسريح بناء على الأضرار التي يسببها العامل للمستخدم بغض النظر عن مآل الدعوى العمومية

ففي هذا المجال و على سبيل المثال يمكن للعامل أن يرتكب جنحة الضرب و الجرح العمدي خلال أوقات العمل و أن الضحية التي تعرضت إلى الضرب لا تقدم الشهادة الطبية التي تؤكد على وجود الضرب ففي هذه الحالة يمكن للمحكمة الجزائية أن تقضي ببراءة العامل لعدم توفر أركان الجريمة ، كما أن الضرب و الجرح يمكن تكييفه على انه مخالفة عندما يؤدي إلى عجز اقل من 15 يوم و بدون سلاح طبقا للمادة 442 الفقرة الأولى من قانون العقوبات و في هذه الحالة فان صفح الضحية يضع حدا للمتابعة و بالتالي في حالة الصفح فان المحكمة الجزائية تقضي بالصفح بدون مناقشة الوقائع طبقا للفقرة الأخيرة من نفس المادة².

¹ قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 2013/07/04 تحت رقم 0824177 المجلة القضائية عدد 02 لسنة 2013 ص 263

² المادة 442 من الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل

والمتمم بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006: "... و يضع صفح الضحية حدا للمتابعة الجزائية عن الأفعال المنصوص عليها

في الحالتين الأولى و الثانية "

حيث و لذات السبب فسواء قضت الجهة القضائية الجزائية بالبراءة لانعدام الركن المادي أو انقضاء الدعوى العمومية بصفح الضحية فان هذا لا يعفي الجهة التأديبية من بسط رقابتها على هذه الوقائع و في حالة إثباتها، يمكن لها اتخاذ قرار التسريح و أن هذا القرار كان بداية لصدور قرارات أخرى عبرت من خلالها المحكمة العليا عن تغليبها على مبدأ ارتباط التسريح التأديبي بمآل الدعوى العمومية

و أكدت على ذلك من خلال القرار الصادر بتاريخ 2014/06/05 تحت رقم 0767089 " يجب على قاضي الموضوع المعروض عليه النزاع العمالي مناقشة النزاع و الفصل فيه في ضوء الخطأ الجسيم، الوارد في قرار التسريح المبلغ للعامل ، لا ينتظر القاضي صدور حكم نهائي فاصل في الدعوى الجزائية المرفوع ضد العامل من اجل خيانة الأمانة التي لم تكن سبب في التسريح"¹ و ورد في هذا القرار الحيثية التالية: " حيث يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه استخلاص المحكمة من الوثائق المرفقة بالملف أن المدعى عليها تقدمت بادعاء مدني أمام عميد قضاة التحقيق ضد المدعية و زملائها لارتكابهم جنحة خيانة الأمانة و أن هذا الخطأ يستدعي صدور حكم جزائي بالإدانة ، و طالما تم تسريح العاملة قبل صدور الحكم ، فإن ذلك يعتبر تسريحا تعسفيا في حين أن المطعون ضدها كانت قد سرحت لارتكابها خطأ جسيم تمثل في الإخفاء ، و المشاركة و الإهمال المهني الخطير الذي أضر بالمؤسسة و أحدثت لها خسائر هامة كما يظهر ذلك من قرار التسريح الصادر عن الطاعنة بتاريخ 2010/04/13 و المبلغ للمطعون ضدها قانونا بتاريخ 2010/04/15 ... " و من ثم فان إخفاء الوثائق قد لا يشكل جنحة خيانة الأمانة و حتى و لو تمت متابعة العاملة بوصف آخر لنفس الواقعة و حتى و لو استفادت العاملة من البراءة فان المجلس التأديبي يمكنه توقيع عقوبة التسريح متى ما تأكد بان الوقائع تضر بمصلحة المؤسسة.

و أكدت المحكمة العليا على نفس المبدأ في قرارها تحت رقم 0870026 الصادر بتاريخ 2014/07/03 المبدأ: " لا يعد تسريحا تعسفيا ، تسريح العامل من اجل الخطأ الجسيم ، المتمثل في إفشاء السر المهني.

¹ قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 2014/06/05 تحت رقم 0767089 المجلة القضائية عدد 02 لسنة 2014 ص 423

لا يشترط القانون إثبات هذا الخطأ الجسيم بحكم جزائي ، إذا كان منصوصا عليه بالنظام الداخلي ، ذي الصلة"¹ و جاء في حيثيات هذا القرار : "حيث يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه أن قاضي الدرجة الأولى اعتبر أن إفشاء السر المهني يكون جريمة ، و أن هذا الفعل لم يثبت بحكم جزائي و انتهى إلى أن التسريح تعسفيا كون المطعون ضدها لم تتم متابعتها جزائيا و إدانتها عن هذا الفعل دون أن يذكر الأساس القانون الذي بنى عليه حكمه سواء من خلال المادة 73 من قانون 11/90 أو النظام الداخلي لا سيما و أن المواد المتمسكة بها في الوجه المثار حسب النظام الداخلي المرفق لا تربط هذا الخطأ بالفعل الجزائي مما يجعل حكمه جاء فاقدًا للأساس القانوني و تعين نقضه"

و من خلال ذلك يمكن القول بان المادة 1/73 المعدلة بالامر رقم 21/96 عندما نصت على : "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، علاوة الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل..." فإنها جاءت بصفة العموم أي أن جميع الأفعال التي يعاقب عليها التشريع الجزائي تعتبر أخطاء جسيمة تستوجب التسريح . ثم أضافت في الفقرات التالية لهذه الفقرة سبعة حالات أخرى تستوجب التسريح و من و من بينها إذا قام بأعمال عنف، إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت و أن هذه الوقائع تشكل جريمة الضرب و الجرح و جريمة تحطيم ملك الغير ، و الحالة الأخرى المتمثلة في تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل و هذه الوقائع تشكل بدورها جريمة السكر العلني و حيازة و استهلاك المخدرات و هي بدورها يعاقب عليها التشريع الجزائي و بالتالي فإن السؤال المطروح في هذه الحالة، لماذا حرص المشرع الجزائري على ذكر هذه الحالات في فقرات خاصة رغم أنها أخطاء معاقب عليها بالتشريع الجزائي و لم يصنفها مع باقي الأفعال التي يعاقب عليها التشريع الجزائي المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة ؟ هذا ما يؤكد أن المشرع الجزائري تعمد ذكر هذه الحالات لكونها تتعلق مباشرة بأدوات و وسائل العمل و المواد الأولية وكافة الأشياء التي لها علاقة بالعمل، و كذا بضبط النظام داخل المؤسسة و هذا ما يبرهن على أن المعيار الأساسي لتحديد الخطأ الجسيم المؤدي إلى

¹ قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 2014/07/03 ملف رقم 0870026 المجلة القضائية عدد الثاني لسنة 2014 ص

التسريح ليس في الخطأ المعاقب عليه بالتشريع الجزائي في حد ذاته وإنما في الأضرار التي تصيب المستخدم و لذلك فإن إضافة عبارة الأخطاء الجزائية التي يعاقب عليها تشريع الجزائي في المادة 1/73 كانت بدون جدوى للأسباب التالية :

(1)- لان الخطأ الجزائي قد يتم إثباته بموجب حكم نهائي و رغم ذلك لا يشكل ضررا على المستخدم ومن ثم لا يتم تسريح العامل .

(2) - لان الحكم الجزائي قد يثبت براءة العامل من الخطأ الجزائي و رغم ذلك يكون هناك سبب جدي لتسريح العامل نظرا للأضرار التي سببها لرب العمل.

(3)- لان القاضي الاجتماعي إذا ما عرض عليه النزاع المتعلق بإنهاء علاقة العمل يكون مقيدا بما أثبتته الحكم الجزائي من وقائع و أفعال في حق العامل بموجب المادة 339 من القانون المدني و لا يحتاج إلى نص خاص .

إنه و نتيجة لكل لذلك يتأكد استقلال الخطأ المهني المؤدي إلى تسريح التأديبي عن الخطأ المعاقب عليه بالتشريع الجزائي و بذلك لا داعي لإيقاف إجراءات التسريح التي يتخذها رب العمل إلى غاية صدور حكم جزائي ما دام هذا الحكم قد لا يؤثر على العقوبة التأديبية سواء قضى بالبراءة أو بالإدانة كما انه في حالة عرض نزاع على القسم الاجتماعي فإن القاضي الاجتماعي هو بدوره غير مقيد بالحكم الجزائي إلا فيما تعلق بإثبات الوقائع و ما عدا ذلك فهو ملزم بمراقبة مدى التزام المستخدم عند تسريحه للعامل بالمادة 73 من قانون 11/90 و كذا النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة من تحديد الأخطاء الجسيمة، و يتأكد من ما إذا كانت الأفعال المرتكبة من طرف العامل تخل بالسير الحسن للمؤسسة، و تلحق أضرارا بها، وهل أن الخطأ المرتكب يتناسب مع قرار التسريح و متى تأكد من ذلك صادق على التسريح برفضه لدعوى العامل الذي يطالب بإلغاء قرار التسريح ، و في حالة تحقق من عدم وجود أضرار بالمستخدم تعين عليه بان يعلن وجود عنصر التعسف في توقيع هذه العقوبة، و

بالنتيجة إلغائها و القضاء إما بإرجاع العامل إلى منصبه او التعويض مقابل عدم الرجوع إذ طالب به احد الأطراف طبقا للمادة 73 الفقرة الرابعة من قانون 11/90.

المبحث الثاني: نطاق مبدأ الجزائي يوقف المدني وتعارضه مع مبدأ الاستعجال في قضاء العمل

إن خصوصية نزاعات العمل الفردية خاصة فيما يتعلق بإنهاء علاقة العمل وإثبات السبب الجدي لتسريح العامل فيما يتعلق بوقف الفصل في الإجراءات التأديبية إلى غاية الفصل في الدعوى الجزائية لا يتعلق فقط بالمادة 73 من قانون 11/90 كما تم الإشارة إليه في المبحث السابق و لكن يمكن ان تتعدى ذلك خاصة عند عرض النزاع على القاضي الاجتماعي فقد تكون هناك فرصة لرب العمل من اجل ربح الوقت و إطالة النزاع مستندا في ذلك على القواعد العامة و ليس قانون 11/90 و لعل أهم ما يستند عليه هو مبدأ الجزائي يوقف المدني فيقوم بإيداع شكوى ضد العامل المدعي و يطالب بوقف الفصل مستندا في ذلك على هذا المبدأ إلا أن ذلك يصطدم مع مبدأ الاستعجال للقضاء الاجتماعي و يجعل القاضي الاجتماعي مخير بتطبيق احد المبدأين إما أن يرفض طلب الوقف و يفصل في النزاع أو أن يقضي بوقف الفصل إلى غاية الفصل في الدعوى العمومية و في هذه الحالة يفقد نزاع العمل طابعه الاستعجالي و هذا ما سيتم التطرق إليه في المطلبين التاليين

المطلب الأول: نطاق مبدأ الجزائي يوقف المدني

ان وقوع الجريمة فيه اعتداء على المجتمع و من ثم فان مقتضيات العدالة و الاستقرار الاجتماعي يفرضان على الدولة توقيع العقاب .

كما أن معظم الجرائم سواء كانت ضد الأشخاص أو الأموال أو الشرف يترتب عنها ضرر يصيب المجني عليه أو المضرور من الجريمة ، حيث خول المشرع لكل من لحقه ضرر من

¹ المادة 4/73 من قانون 11/90 السالف الذكر

الجريمة حق إقامة دعوى مدنية سواء أمام القضاء المدني أو أمام القضاء الجزائي تبعاً للدعوى العمومية¹

و لذلك يمكن للمتضرر من هذه الجريمة أن يطالب بحقوقه أمام القاضي الجزائي طبقاً للمادة 3 من قانون الإجراءات الجزائية التي تنص على : " يجوز مباشرة الدعوى المدنية مع الدعوى العامة في وقت واحد أمام الجهة القضائية نفسها و تكون مقبولة أيا كان الشخص المدني أو المعنوي المعتبر مسؤولاً مدنيا عن الضرر..."²

كما يمكنه اللجوء إلى القضاء المدني للمطالبة بهذه الحقوق و في هذه الحالة القضاء المدني ملزم بوقف الفصل في الدعوى المعروضة عليه الى غاية الفصل في الدعوى العمومية طبقاً للمادة 04 الفقرة 02 من قانون الإجراءات الجزائية على ما يلي " يجوز أيضا مباشرة الدعوى المدنية منفصلة عن الدعوى العمومية.

غير انه يتعين أن ترجى المحكمة المدنية الحكم في تلك الدعوى المرفوعة أمامها لحين الفصل نهائيا ."

و من ثم فان المحكمة المدنية ملزمة بوقف الفصل في الدعوى المعروضة عليها بعد التحقق من توفر الشروط و نظرا لان مبدأ وقف الفصل مرتبط بالدعوى المدنية التابعة للدعوى الجزائية فيتعين حصر موضوع الدعوى المدنية التابعة ثم بعد ذلك التطرق إلى شروط تطبيق مبدأ الجزائي بوقف المدني و ما إذا كان من النظام العام أم يخضع للسلطة التقديرية للقاضي .

الفرع الأول : موضوع الدعوى المدنية التابعة للدعوى الجزائية

لما كان سبب الدعوى المدنية هو الجريمة التي ألحقت ضرر للمدعي المدني، من المتهم أمام القضاء الجزائي ، فإنه من حق المتضرر من هذه الجريمة أن يطالب بتعويضه عنها في

¹ علي شمالال، المستجدات في قانون الإجراءات الجزائية، الكتاب الثاني التحقيق و المحاكمة، الطبعة الثانية 2017، دار الهومة

الجزائر، ص 231

² المادة 3 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم

إطار الدعوى المدنية التبعية التي تنصب على المطالبة بالتعويض عن الضرر وكذلك استرداد ما تم حجزه.

أولا : التعويض

يعتبر طلب التعويض أمام المحكمة الجزائية الموضوع الرئيسي للدعوى المدنية التابعة للدعوى العمومية ، و يخضع لنفس الأحكام التي تطبق على التعويض في المسؤولية التقصيرية طبقا للمادة 124 من القانون المدني التي تنص على : " كل عمل أيا كان ، يرتكبه المرء و يسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض." و بذلك فان موضوع الدعوى المدنية المرفوعة أمام المحكمة الجزائية بالتبعية يتحدد على أساس الهدف الذي أراد المشرع تحقيقه بتحويل هذه المحاكم سلطة الفصل في الدعوى المدنية التي لن يكون موضوعها سوى تعويض المدعى المدني عما أصابه من ضرر جراء جريمة¹ أو تحدد المحكمة مقدار التعويض على أساس جسامته الضرر الذي لحق المضرور من الجريمة، و تقدير التعويض أمر موضوعي بيد محكمة الموضوع، و لا رقابة عليه من قبل محكمة النقض.

كما يجوز للمحكمة أن تستعين في ذلك برأي الخبراء و أهل الاختصاص و إذا تعذر عليها تقديره كاملا في الحال جاز لها أن تقضي بتعويض المضرور من الجريمة مبلغا مؤقتا قابلا للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف طبقا للمادة 3/357 من قانون الإجراءات الجزائية².

ثانيا: الرد

تنص المادة 372 كن قانون الإجراءات الجزائية على " يجوز لكل من المتهم و المدعي المدني و المسؤول عن الحقوق المدنية أن يطلب إلى المحكمة المطروحة أمامها الدعوى رد الأشياء الموضوعية تحت تصرف القضاء و يجوز للمحكمة أن تحكم بهذا الرد من تلقاء نفسها ، و بالتالي فان المحكمة يمكنها أن تفصل في طلب المدعي المتعلق بإعادة الأشياء أو المبالغ أو الأمتعة المنقولة الموضوعية تحت يد العدالة و تأمر بردها ، فهو بمثابة إعادة الأمور إلى ما كانت عليه قبل وقوع الجريمة ، و يمكن للمحكمة أن تحكم برد الأشياء المحجوزة من تلقاء

¹ علي شملال، المرجع السابق ، ص 241 ، 242

² المادة 3/357/الأمر رقم 155/66 السالف الذكر

نفسها حتى لو لم يظلمها صاحب الشأن، و هذا ما يميز الرد عن التعويض الذي يجب أن يطلبه المتضرر من الجريمة.

الفرع الثاني : شروط مبدأ الجزائي يوقف المدني

أن الهدف من هذا المبدأ هو تفادي صدور حكمين مختلفين صادريين عن جهتين قضائيتين مختلفتين يتعلقان بواقعة واحدة و لذلك يلزم القاضي المدني بوقف الفصل في النزاع المعروض عليه إلى غاية الفصل في الدعوى العمومية باعتبار أن القاضي الجزائي يملك من وسائل الكشف عن الحقيقة مالا يملكه القاضي المدني ويبرر هذا الإيقاف أيضا أن الدعوى العمومية تحيى مصلحة المجتمع و ليس مصلحة الفرد إذا فما هي شروط وقف الفصل؟

أولا : وحدة مصدر الدعويين: إن وقوع الجريمة فيه اعتداء على امن الجماعة سواء كان الاعتداء واقع على حق من الحقوق العامة أو على حق من الحقوق الخاصة ، ففي كلا الحالتين فان الاعتداء يسبب اضطرابا بالأمن الاجتماعي¹ و لذلك فان قاعدة الجزائي يوقف المدني تستوجب أن تكون دعوى التعويض التي تنظر فيها المحكمة المدنية هي الدعوى التي كان ممكنا إقامتها بالتبعية للدعوى الجزائية أمام القضاء الجزائي كما سبق ذكره.

و عليه يجب أن يكون سبب الدعوى المدنية هو الضرر الناتج عن الجريمة و موضوعها تعويض عن هذا الضرر لا بد من قيام العلاقة السببية بينهما (بين الضرر و الجريمة) لقد اخذ المشرع الجزائري بهذا الشرط في المادة 4 فقرة 2 من قانون الإجراءات الجزائية التي تنص " غير انه يتعين ان ترجى المحكمة المدنية الحكم في تلك الدعوى المرفوعة أمامها لحين الفصل نهائيا في الدعوى العمومية إذا كانت قد حركت " غير ان الاجتهاد الفقهي و القضائي ذهب للحفاظ على وحدة السبب لأنه لا يشترط إن يكون واحدا بين الدعويين إذ اكتفى لتطبيق قاعدة الإيقاف بوجود مسالة مشتركة بينهما حتى و لو لم يكن سببها واحد.² و هذا نظرا لان الدعوى العمومية سببها وقوع جريمة و مساسها بأمن المجتمع و سلامته اما الدعوى المدنية

¹ علي شمال، المرجع السابق ، ص 233

² محمد نجيب حسني ، شرح قانون الإجراءات الجزائية ، بدون طبعة ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1988، ص 331

فسببها الضرر الذي لحق المضرور في جسمه أو في ماله أو اعتباره و شرفه.¹ و بالتالي إذا ما انتفت هذه الشروط مجتمعة أو إحداها انتفى شرط وحدة مصدر الدعويين، و بالنتيجة فان الدعوى التي يكون موضوعها إلغاء قرار تسريح عامل من منصب عمله حتى و لو تعلق بنفس الواقعة المعروضة على القضاء الجزائي فان سبب الأولى يختلف عن الثانية، و ذلك لان الضحية او الطرف المدني في الدعوى العمومية هو رب العمل يطالب بالتعويض عن الضرر الذي لحقه من الجريمة التي ارتكها العامل أما في الدعوى المتعلقة بإلغاء قرار التسريح فهي مرفوعة من طرف العامل و بالتالي تختلف المراكز القانونية فان العامل بعدما كان متهم في الدعوى العمومية و مطالب بالتعويض يصبح هو المدعي الذي يطلب بالتعويض أمام القسم الاجتماعي كما أن دعواه تهدف أساسا إلى إلغاء العقوبة (قرار التسريح) و ليس التعويض، و أن القاضي الجزائي ليس مخولا للفصل في العقوبة التأديبية .

ب- إقامة الدعوتين لا يكفي وحدة مصدر الدعوتين لوقف السير في الدعوى المدنية بل يجب أن يقترن ذلك مع الدعوى العمومية التي تم تحريكها سواء قبل رفع الدعوى المدنية أو أثناء السير فيها ، و هذا هو الأساس لتفادي صدور حكمين متناقضين .

و أن الدفع بوقف الدعوى لم يخول لصاحب المصلحة من الخصوم فحسب، بل تستطيع المحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها،² و من ثم يتعين على المحكمة متى وصل إلى علمها ارتباط الدعويين أن تقضي به من تلقاء نفسها .

بناء على ما تقدم فان تحقق هذين الشرطين كاف لتطبيق قاعدة الجزائي يوقف المدني ، ويكون الإيقاف في هذه الحالات واجبا مادام الفعل واحدا، و بالتالي فان وقف الفصل هو من النظام العام طبقا للماد المادة 4 فقرة 2 من قانون التي استعملت العبارة التالية " يتعين أن ترجى المحكمة المدنية الحكم " أي بصيغة الأمر و هذا ما يجعل القاضي مجبرا بتطبيق هذه القاعدة ما يؤدي إلى تعطيل الفصل في الدعاوى المرفوعة أمام القضاء المدني و هذا ما أدى بالمشرع الفرنسي إلى الحد من هذا المبدأ و خول للقاضي السلطة التقديرية في تطبيقه حسب الظروف و ذلك بموجب الفقرة 3 من المادة 4 من قانون الإجراءات الجزائية

¹ علي شمالل ، المرجع سابق ، ص 233

² حسن صادق المرصفاوي ، الدعوى المدنية امام المحاكم الجزائية ، بدون طبعة ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 1989 ، ص 209

الصادر في 2007/03/04¹ وبالتالي فان وقف الفصل أصبح مسالة جوازيه تخضع للسلطة التقديرية للقاضي المدني وهو غير ملزم بوقف الفصل ويفصل في النزاع المعروض عليه بحسب ما يتوفر لديه من أدلة وقرائن .

المطلب الثاني: ضرورة الفصل في النزاع العمل في أجال معقولة .

بعدما تم التعرض لمبدأ الجزائي يوقف المدني الذي تبين من خلاله أن القاضي المدني ملزم بوقف الفصل في الدعوى المعروضة عليه في حالة تأكده من توفر شروط هذا المبدأ كان من الضروري ان وقف الفصل يؤدي تعطيل الدعوى المدنية إلى اجل غير مسمى فان ذلك سوف يؤثر على الدعوى الاجتماعية بصفة عامة و الدعوى الفاصلة في قرار التسريح التأديبي بصفة خاصة و يتعارض مع مبدأ الاستعجال لقضاء العمل الذي يرتكز أساسا على وجوب الإسراع في الفصل في النزاع المعروض على القسم الاجتماعي إذا فما هو أساس هذا المبدأ و ما هي الإجراءات التي اتخذها المشرع الجزائري في ذلك

الفرع الأول : الأساس القانوني للفصل في نزاع العمل في أجال معقولة

إن الغاية من اللجوء إلى القضاء هو الحصول على العدالة و إن ذلك لا يكون إلا بالفصل في النزاع بأسرع وقت ممكن و هذا ما نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة 3 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على : '... تفصل الجهات القضائية في الدعاوى المعروضة أمامها في أجال معقولة " و أن هذه المادة جاءت تأكيدا للمادة 11 من القانون العضوي رقم 11-04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء التي ألزمت القاضي أن يفصل في القضايا المعروضة عليه في أحسن الأجال².

¹ انظر في هذا المجال

Loi n° 2007-291 du 5 mars 2007 tendant à renforcer l'équilibre de la procédure pénale. Journal officiel, FRA, n° 55, 2007 « *toutefois, il est sursis au jugement de cette action exercée devant la juridiction civile tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique lorsque celle-ci a été mise en mouvement* ».

² القانون عضوي رقم 11-04 مؤرخ في 21 رجب عام 1425 الموافق 6 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء

و بالتالي فان الالتزام بالفصل في القضايا في آجال معقولة هو مبدأ عام سلكه المشرع بالنسبة لجميع النزاعات المعروضة على القضاء ، إلا انه و نظرا لخصوصية نزاعات العمل الفردية لكونها تقوم بين العامل و رب العمل، و بالتالي فهي تتعلق بالجوانب الاقتصادية بالنسبة لكلا الطرفين خاصة العامل و هو ما فرض على المشرع الاهتمام بهذا النوع من المنازعات نظرا لطابعها الاستعجالي و لذات السبب لم يكتفي بالنصوص العامة بالنسبة لجميع الدعاوى المعروضة على القضاء و إنما دعمها بنصوص خاصة.

فنصت المادة 2/38 من قانون 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على ما يلي: "...و على المحكمة أن تصدر حكمها في اقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية"¹

و بالتالي فان المشرع من خلال هذه المادة ألزم الجهة القضائية الفاصلة في نزاع العمل الفردي بالإسراع في الفصل في الدعوى المعروضة عليها.

ثم بعد ذلك وسع المشرع من نطاق هذه القاعدة و أصبحت تشمل كل النزاعات الاجتماعية و هذا بموجب المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي نصت في الفقرة الثانية منها على ما يلي: "يجب على القاضي أن يفصل فيها في اقرب الآجال".

و من ثم فان عبارة يجب التي استعملها المشرع تلزم القاضي باتخاذ جميع الوسائل من اجل الفصل في النزاع الاجتماعي بصفة عامة و النزاع المتعلق بالتسريح التأديبي بصفة خاصة في اقرب الآجال.

و مسألة الأجل الذي يتعين على القاضي أن يفصل فيه في موضوع النزاع يظل تحت إشراف رئيس المجلس القضائي كرئيس يعمل على ضمان السير الحسن للمرفق و لا يفهم منه التدخل في عمل القاضي وتوجيهه فالأميرين مختلفين تماما.²

الفرع الثاني : الإجراءات القانونية للإسراع في الفصل في نزاع العمل

و نظرا لمميزات القضاء الاجتماعي، و لأنه ذو طبيعة خاصة و نتيجة لما ينجر عنه من آثار اجتماعية و اقتصادية صعبة على حياة العامل عندما يتعلق الأمر بالتسريح العامل من

¹ المادة 2/38 من قانون 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ج.ر.ع 06 سنة 1990

² بوضياف عادل، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الجزء الأول، الطبعة الأولى 2012، كليك للنشر، ص 494

منصبه ، و لهذا الغرض فقد خص المشرع الجزائري القضاء الاجتماعي بمجموعة التسهيلات و الضمانات ، من خلال تحديد آجال رفع الدعوى و الفصل فيها و هذا للإسراع في الفصل في النزاع المعروض عليه و التي سيتم التطرق إليها فيما يلي:

أولاً: الإجراءات الخاصة بالمحاضر الصادرة عن مكتب المصالحة

نظمتها المادة 19 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي أكدت على أن المصالحة إجراء وجوبي يقوم به طرف ثالث يهدف إلى التقريب أو التوفيق بين وجهات أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين ، و يقوم بهذه المهمة مكتب المصالحة لتقريب وجهات النظر لطرفي نزاع العمل الفردي حول نقاط الخلاف و في حالة فشل هذه المحاولة يعرض النزاع على القضاء، إذا فما هي التدابير التي اتخذها المشرع من أجل الإسراع في حل نزاع العمل عن طريق المصالحة

أ/ :محضر عدم الصلح .

من المقرر قانوناً أن شروط رفع الدعوى تخضع لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تحدد إجراءات التقاضي، و أنه يجوز رفع الدعوى في أي وقت ما لم تكن محل تقادم طبقاً لنص المادة 308 و ما يليها من القانون المدني ، و أن الأجور و المرتبات و المعاشات تتقادم بمرور 05 سنوات طبقاً للمادة 309 من القانون المدني الجزائري

إلا أن التقادم لا تثيره المحكمة من تلقاء نفسها بل يكون بناء على طلب الخصوم طبقاً لما ورد في المادة 321 من القانون المدني ، و هذا عكس ما هو عليه الحال في الآجال المحددة لسريان محضر عدم المصالحة .

و لذلك فقد نصت المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه يجب أن ترفع الدعوى خلال ستة أشهر من تاريخ الحصول على محضر عدم الصلح.¹

و يتعين الإشارة إلى أن اجل ستة أشهر يبدأ سريانه من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح و ليس من تاريخ انعقاد جلسة مكتب المصالحة و ذلك لأن المشرع استعمل عبارة "...من

¹ المادة 504 من قانون رقم 09/08 السالف الذكر

تاريخ تسليم محضر عدم الصلح...." و الغرض من ذلك عدم تحميل العامل التأخير الذي قد يتسبب فيه مكتب المصالحة في تحرير محضر عدم الصلح، خاصة و أنه في معظم الأحيان ، لا يستطيع مكتب المصالحة تسليم المحضر في نفس اليوم و في بعض المكاتب فإن تسليم هذا المحضر يصل إلى ما يقارب الأسبوع من تاريخ انعقاد جلسة الصلح، و بالأخص في المناطق التي تكثر بها نزاعات العمل الفردي و بذلك فان تحديد أجل رفع الدعوى يهدف إلى الإسراع فصل في نزاع العمل بما فيه دعوى إلغاء قرار التسريح .

ب/: محضر المصالحة

في حالة نجاح المصالحة يترتب على ذلك تحرير محضر بالنقاط المتفق عليها ما لم تتنافي والنصوص القانونية أو التنظيمية السارية المفعول وهي ضمانات أخرى تضاف إلى العامل إلى جانب إضفاء الطابع الرسمي على المحضر بالنص على عدم جواز الطعن فيه إلا بالتزوير واعتبار ما ورد فيه حجة أثبات.¹

فإذا لم ينفذ رب العمل الاتفاق الوارد بمحضر المصالحة خلال الأجل المنصوص عليها في المادة 33 من قانون 04/90 يجوز للعامل أن يرفع دعوى أمام القسم الاجتماعي بعد استدعاء رب العمل نظاميا يأمر القاضي في أول جلسة بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع المعمول به.²

كما ان المادة 508 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية أكدت على هذا المبدأ و أعطت الاختصاص لرئيس القسم الاجتماعي.

و نتيجة لما سبق ذكره و رغم أن القسم الاجتماعي الفاصل في الموضوع النزاع يتميز بطابعه الاستعجال إلا أن المشرع الجزائري أعطى لرئيس هذا القسم صلاحية الفصل في تنفيذ محضر المصالحة و أكدت على ذلك المادة 508 الفقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية و

¹ قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ صادر بتاريخ: 1990/10/08 تحت رقم 62132، المجلة القضائية العدد 01 لسنة

1992 ، ص.112: "متى كانت أحكام المادة 14 من القانون رقم 03/90 تنص على انه تتمتع محاضر مفتش العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالتزوير"

² المادة 33 من قانون 04/90 السالف الذكر

الإدارية و ذلك ما يبين أن هذا النزاع يتسم بحالات الاستعجال القصوى و هذا نظرا لطبيعته الحساسة مما جعل المشرع يتدخل ليتم الفصل فيما في أقرب وقت ممكن. غير أنه هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز 15 ويكون التنفيذ فوري رغم ممارسة طرق الطعن.

ومن هنا يتبين أن المشرع أعطى أهمية للأجال في تنفيذ محضر المصالحة وذلك بتحديد الأجال من طرفي النزاع صراحة من خلال محضر الصلح، وفي حالة عدم تحديده فإنه بين الحد الأقصى للتنفيذ وهو 30 يوما¹.

ثانياً: إجراءات المتبعة أمام القضاء الاجتماعي

لقد خص المشرع الجزائري نزاع العمل الفردي بما فيه إلغاء العقوبة التسريح التأديبي بإجراءات خاصة دون غيرها من النزاعات ، و التي من شأنها أن تعجل في الفصل في النزاع و تتمثل في مايلي :

أ/ تحديد تاريخ أول جلسة

نصت المادة 38 من قانون 04/90 على ما يلي "تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر يوما(15) التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية." و بذلك فان المشرع جعل الحد الأقصى لجدولة القضية أمام القسم الاجتماعي بمدة 15 يوم في نزاع العمل الفردي و أكد على ذلك بموجب المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، التي نصت على " تحديد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر يوما (15) من تاريخ رفع الدعوى...".

و من ثم يكون المشرع قد خص القضاء الاجتماعي بميزة خاصة بالقضاء الاستعجالي و هي تحديد الحد الأقصى لتاريخ أول جلسة، و في هذا المجال تجدر الإشارة إلى أن المادة 3/16 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية تنص على أنه "يجب احترام أجل 20 يوما على الأقل بين تسليم التكاليف بالحضور و التاريخ المحدد للجلسة"، و هذا كقاعدة عامة في جميع النزاعات

¹ المادة 33 من قانون 04/90 السالف الذكر

و بالتالي يجب على كاتب الضبط المكلف بقيد الدعاوى بأن يحدد تاريخ أول جلسة على الأقل بعشرين (20) يوما كمبدأ عام.

و هذا من أجل منح الفرصة الكافية لتبليغ المدعى عليه و يبقى لهذا الأخير مدة 20 يوما كاملة، و ذلك لتمكينه من تحضير دفاعه.¹

إلا أن هذه القاعدة لها استثناء و هذا ما عبرت عليه الفقرة الأخيرة من المادة 3/16 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المبينة أعلاه بعبارة "..... ما لم ينص على القانون بخلاف ذلك....." و بالتالي فإن المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية جاءت بالاستثناء على الأصل، المحدد في المادة 16 أعلاه من نفس القانون و التي تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوم و عدم التقييد بمدة 20 يوم المحددة بموجب المادة 16 و هذه الميزة من خصائص القضاء الأستعجالي الهدف منها الإسراع في الفصل في نزاع العمل الفردي .

ب/ الطلب الإضافي غير الوارد في محضر عدم المصالحة

أنه و تبعاً لما سبق ذكره فإن المادة 19 من قانون 04/90 نصت على إلزامية عرض كل نزاع فردي على مكتب المصالحة كإجراء أولي، و نظراً لأن العامل في معظم الأحيان ما يلجأ إلى مكتب المصالحة بمفرده و نظراً لعدم إلمامه بإجراءات الصلح و إجراءات التقاضي، فغالبا ما يذكر بعض الطلبات و يتغاضى أو يسهو عن ذكر البعض الآخر أمام مكتب المصالحة، و بعد عرض النزاع على القضاء يتم رفض الطلبات جديدة التي لم تكن موضوع محاولة الصلح أمام مكتب المصالحة تطبيقاً لنص المادة 19 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل.

و بالتالي يضطر إلى الرجوع إلى مكتب المصالحة لتقديم الطلبات التي لم تكن موضوع محاولة الصلح في الدعوى الأولى ثم يباشر إجراءات التقاضي مرة الثانية و أن هذا الإجراء يكلف العامل وقتاً طويلاً و مصاريف إضافية .

ولهذا الغرض تدارك مشرع هذا الإغفال و ذلك بموجب المادة 510 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تنص على ما يلي: "تقبل الطلبات الإضافية المترتبة على الطلب الأصلي في

¹ بوضياف عادل، المرجع السابق، ص. 44

جميع مراحل الدعوى حتى ولو لم تكن موضوع محاولة الصلح" و هذا بهدف الإسراع في الفصل في هذا النزاع و عدم العودة مرة ثانية لعرض جزء من النزاع على مكتب المصالحة ج : استمرار القضاء الاجتماعي في ممارسة مهامه خلال العطلة القضائية .

و في هذا المجال تجدر الملاحظة أن جميع الغرف على مستوى المجلس القضائي و الأقسام على مستوى المحكمة يجمد فيها الفصل في النزاعات خلال العطلة السنوية، و هذا بسبب استفادة القضاة و كتاب الضبط من العطلة السنوية التي تكون في فصل الصيف باستثناء القضاء الاستعجالي الذي يزاول نشاطه خلال السنة كلها.

أما القضاء الاجتماعي و نظرا لخاصية النزاعات التي يفصل فيها ، فإنه في كل سنة و قبل بداية العطلة القضائية تصدر تعليمة من وزارة العدل إلى رؤساء المجالس القضائية من اجل استمرار الغرف و الأقسام الاجتماعية في نشاطها خلال العطلة القضائية و هذا ما يعطي الطابع الاستعجالي للنزاع الاجتماعي.

و تبعا لما سبق ذكره فان المشرع الجزائري اتخذ كل هذه الإجراءات من اجل الإسراع في الفصل في منازعات العمل الفردي و من أهمها النزاع المتعلق بإلغاء التسريح التعسفي و هذا ما يؤكد أهمية الأجل للفصل في هذا النزاع و يؤدي إلى حتمية عدم التزام القاضي بالانتظار إلى غاية الفصل القاضي الجزائري في الدعوى العمومية في حالة ارتباطها بوقائع التسريح التأديبي

الخاتمة

ومن خلال ما سبق ذكره يتبين أن الخطأ المهني المؤدي إلى التسريح التأديبي هم مستقل عن الخطأ المعاقب عليه بالتشريع الجزائي و لذلك فان إجراءات التسريح التأديبي هي بدورها مستقلة عن إجراءات الدعوى باعتبار الأولى تسعى إلى ضمان حسن سير المؤسسة اتجاه تصرفات العمال التي تلحق ضرر بمصالحها.

أما الثانية فهي تتعلق بتطبيق قانون العقوبات في إطار الدعوى العمومية و بذلك فان استقلال كل منهما بحكم اختلاف الغاية التي يسعى لها و بحكم العقوبة المسلطة المتمثلة في تسريح العامل لارتكابه خطأ جسيم ، دون الرجوع إلى الجهاز القضائي باعتبار أن قرار التسريح هو من اختصاص رب العمل وليس القاضي الاجتماعي وان هذا الأخير يبسط رقابته على قرار التسريح ولا يصدره، هذا على خلاف العقوبة الجزائية التي يوقعها القاضي الجزائري

و أن نطاق الخطأ المهني الجسيم هو أوسع من نطاق الخطأ الجزائي و بالنتيجة فان عدم توفر أركان الجريمة لا يمنع من اعتبار هذا الفعل يشكل خطأ جسيما و العكس صحيح أي قد يكون الفعل المرتكب من طرف العامل يشكل جريمة و رغم ذلك لا يعتبر خطأ جسيم.

و بالتالي فان المشرع الجزائري خالف هذه المبادئ عندما أشار في المادة 73 إلى "... علاوة الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل..." لأنه قيد رب العمل و القاضي الاجتماعي بما يتوصل إليه القاضي الجزائي خاصة فيما يتعلق بالحكم القاضي بالإدانة أي بمجرد إدانة العامل يعاقب عليه التشريع الجزائي فان ذلك يعتبر خطأ جسيم حسب هذه الفقرة و بهذا فتح المجال للتفسير و التأويل و أدى اختلاف أحكام و قرارات المحاكم و المجالس القضائية ، و حتى المحكمة العليا التي تبنت و لفترة طويلة التطبيق الحرفي لهذه المادة أي انه لا يمكن إثبات الخطأ الجسيم الذي يعاقب عليه التشريع الجزائي إلا بعد صدور حكم جزائي بالإدانة أما براءة العامل مما نسب إليه فهي قرينة على أن التسريح التعسفي بدون البحث فيما إذا كان هذا الفعل قد اضر بمصلحة المستخدم أم لا. إلى أن غيرت المحكمة العليا من رأيها و تبنت معيار الأضرار التي سببها العامل للرب العمل كسبب لتحديد الخطأ الجسيم المؤدي إلى التسريح و أن رب العمل باعتباره له سلطة التأديب ، غير ملزم بالانتظار إلى غاية الفصل في الدعوى العمومية من اجل مباشرة إجراءات التسريح و في حالة عرض النزاع المتعلق بالتسريح التأديبي على القضاء فان القاضي الاجتماعي غير ملزم بمآل الدعوى العمومية.

كما أن القاضي الاجتماعي ملزم بالفصل في قرار التسريح و عدم التقييد بالمادة 4 الفقرة 3 من قانون الإجراءات الجزائية التي تتضمن مبدأ الجزائي يوقف المدني و هذا باعتبار قرار التسريح يخضع لسلطة التأديبية و مستقل عن الخطأ الجزائي من جهة و من جهة أخرى فان الدعوى العمومية تتطلب إجراءات متشعبة و وقت طويل قد يتجاوز السنتين الى غاية صدور حكم نهائي و هذا ما يتناقض مع التزام القاضي الاجتماعي بالفصل في النزاع المعروض عليه في اقرب الآجال و لذات الأسباب أصبح من الضروري :

- تعديل المادة 73 الفقرة 1 تعديلا لا لبس فيه يتوافق مع مبادئ قانون العمل خاصة مبدأ استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى العمومية و مبدأ الاستعجال للقضاء الاجتماعي .
- إزالة الغموض حول الأخطاء الجسيمة التي تستوجب التسريح و جعلها تركز على أساس الضرر اللاحق بالمؤسسة و ليس لكونها تشكل خطأ جزائيا
- حصر الأخطاء الجسيمة التي تستوجب التسريح مسبقا في النظام الداخلي و تقييد سلطة المستخدم في تحديد هذه الأخطاء برقابة مفتشية العمل و القضاء الاجتماعي
- و ضع نص واضح يمنح القاضي الاجتماعي السلطة التقديرية في تطبيق مبدأ الجزائي يوقف المدني حسب الظروف و ذلك للتوفيق بين هذا المبدأ و مبدأ الاستعجال في القضاء الاجتماعي

قائمة المراجع

الكتب

- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، الطبعة السادسة 2012 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائي العام ، الطبعة العاشرة ، 2011، دار الهومة ، الجزائر
- بوضياف عادل، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الجزء الأول، الطبعة الأولى 2012، كليك للنشر
- حسن صادق المرصفاوي ، الدعوى المدنية أمام المحاكم الجزائية ، بدون طبعة ، منشأة المعارف الإسكندرية
- محمد نجيب حسني : شرح قانون الإجراءات الجزائية ، بدون طبعة ، دار النهضة العربية القاهرة ، 1988.
- مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية أهدافها، دراسة مقارنة ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب
- علي شملال، المستجدات في قانون الإجراءات الجزائية، الكتاب الثاني التحقيق و المحاكمة، الطبعة الثانية 2017، دار الهومة الجزائر .

النصوص القانونية

الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم

الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم (معدلة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006)

القانون عضوي رقم 04-11 مؤرخ في 21 رجب عام 1425 الموافق 6 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء

قانون 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل

قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل

Loi n° 2007-291 du 5 mars 2007 tendant à renforcer l'équilibre de la procédure pénale. Journal officiel, FRA, n° 55, 2007

القرارات القضائية

قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ : 1997/04/23 ملف رقم 144351 المجلة القضائية عدد 1 لسنة 1997 . ص 96 ، 71

قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 14/03/2000 تحت رقم 223318 المجلة القضائية عدد 2 لسنة 2001 ص 189 ، 192

قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 10/10/2000 تحت رقم 199695 المجلة القضائية عدد 1 لسنة 2001 . ص 186 ، 190

قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 16/03/2005 تحت رقم 289603 المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2005 ص 117 ، 123

قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 05/06/2010، تحت رقم 289603 المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2005 ص 105 ، 107

قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 04/07/2013 تحت رقم 0824177 المجلة القضائية عدد 02 لسنة 2013 ص 263 ، 266

قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا بتاريخ 2014/06/05 تحت رقم 0767089 المجلة

القضائية عدد 02 لسنة 2014 ص 423، 426

قرار الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا ب بتاريخ 2014/07/03 تحت رقم 0870026

المجلة القضائية عدد الثاني لسنة 2014 ص 443،