

## الخطأ العمالي كمبرر للتسريح التأديبي

## Labor error as justification for disciplinary discharge

حدة بوخالفة\*

- جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي

Hadda.boukhalfa@univ-oeb.dz

تاريخ القبول: 2022/10/08

تاريخ المراجعة: 2022/10/08

تاريخ الإيداع: 2022/06/14

**ملخص:**

يعتبر نشوء علاقة العمل و انتهاءها و أسباب ذلك من المسائل التي اهتمت بتنظيمها التشريعات العمالية، و ذلك كنوع من الحماية التي تقرر للعامل للحد من تسلط رب العمل في استخدام السلطة التأديبية و الإفراط في استخدام عقوبة التسريح التي لا تتناسب أحيانا مع نوع الخطأ الذي قد يكون بسيطا، و هذا يعد مساسا بحقوق العمال و استقرار العلاقة العمالية.

و نتيجة لعدم التكافؤ بين مركز رب العمل الذي يملك المؤسسة المستخدمة و العامل الطرف الضعيف في العلاقة، لجأ المشرع الجزائري بموجب المادة 73 المعدلة من القانون رقم 90-11 لتحديد أنواع الأخطاء الجسيمة، لتوحيد الجزاءات التأديبية بين جميع القطاعات التي توقع على العمال، و من جهة أخرى كضمانة قانونية لاستمرار العامل في منصبه حتى لا يكون عرضة للفقدان. و يرتكب العامل الخطأ العمالي أثناء العمل أو بمناسبة، و الذي يترتب عليه عقوبة التسريح التأديبي، و في هذه الدراسة سنحاول تحديد حالات الأخطاء العمالية و أثارها على العلاقة العمالية.

**الكلمات المفتاحية:** العلاقة العمالية، التسريح التأديبي، الأخطاء العمالية، العامل، رب العمل.

**Abstract:**

The emergence and termination of the work relationship and the reasons for this, are among the issues that were interest with its regulation of labor legislation, as a kind of protection that is decided by the worker to limit the employer's authority to use disciplinary power and excessive use of the discharge penalty that is sometimes inconsistent with the type of error that may be Simple, and this violates the rights of workers and the stability of the labor relationship.

As a result of the inequality between the position of the employer who owns the employing enterprise and the weak party in the relationship, the Algerian legislator resorted in accordance with amended Article 73 of Law No. 90-11 to define the types of serious errors, to unify disciplinary sanctions between all sectors that fall upon workers And, on the other hand, as a legal guarantee for the worker to continue in his position so that he is not subject to the arbitrary loss. And the worker commits a labor errors during or on the occasion of work, which results in the penalty of disciplinary discharge, and in this study we will try to identify cases of labors errors and their effects on the labor relationship.

Keywords : labor relationship; disciplinary discharge; labors errors; worker ;employer.

\* المؤلف المرسل.

## مقدمة:

تأثر قانون العمل الجزائري بالتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية التي شهدتها البلاد، و ذلك أدى إلى تطور العلاقة العمالية التي يخضع فيها العامل لتبعية المستخدم الذي يملك الهيئة المستخدمة و رؤوس الأموال و وسائل الإنتاج، و سلطات كثيرة تمثلت في سلطة الإدارة و التسيير و سلطة التأديب و إنهاء علاقة العمل، و من جهة أخرى إلتزامات مهنية تقع على عاتق العامل يتم تدوينها في عقد العمل أو النظام الداخلي للمؤسسة، إضافة إلى تحديد الأخطاء المهنية و الجزاءات التأديبية التي تتناسب مع درجة الخطأ الذي يرتكبه العامل أثناء تأدية عمله.

و يمارس المستخدم سلطاته التأديبية عن طريق تسليط عقوبات متفاوتة الدرجة بحسب الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل، و تعتبر عقوبة التسريح أقصى عقوبة قد تسلط على العامل المخطئ، من أجل ذلك عدل المشرع الجزائري المادة 73 من القانون رقم 90-11 و حدد فيها صور الخطأ الجسيم التي تتناسب مع عقوبة التسريح، إضافة إلى إجراءات إنهاء علاقة العمل كنتيجة لهذه الأخطاء.

و تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في تسليط الإضاءات التشريعية التي وضعها المشرع للأخطاء العمالية، و أهم الحالات التي تستوجب التسريح التأديبي، فهو يحافظ على حقوق رب العمل في تسيير مؤسسته الإقتصادية مقابل قيام العامل بالإلتزامات القانونية المفروضة عليه، و من جهة أخرى المحافظة على حقوق العامل القانونية في البقاء في منصب عمله دون تعرضه للتسريح التأديبي بغير سبب قانوني منصوص عليه.

و عليه تهدف هذه الدراسة إلى :

- تحديد نظرة مفاهيمية عن الخطأ الجسيم و ما هي شروطه المحددة قانونا.
- تبين الآثار القانونية للخطأ الجسيم على العلاقة العمالية .
- توضيح الصورة الجزائية الخطأ الجسيم التي وضعها المشرع الجزائري له.
- تبين حالات الخطأ الجسيم التي لها علاقة بالإلتزامات العمالية الناتجة عن علاقة العمل.

و مما جاء تتضح إشكالية هذه الدراسة فيما يلي :

فيما تتمثل صور الأخطاء الجسيمة التي يرتكها العامل و ما مدى تأثيرها على إنهاء العلاقة العمالية ؟

و سنعالج هذا التساؤل وفقا للخطة التالية :

المبحث الأول : الخطأ الجسيم و أثره في قانون العمل

المبحث الثاني : حالات الخطأ الجسيم في قانون العمل

## المبحث الأول : الخطأ الجسيم و أثره في قانون العمل

إن الإلمام بالإلتزامات المهنية للعامل و تدوينها في النظام الداخلي هو ما يحدد الخطأ المهني و العقوبة المناسبة له، و بذلك تتحدد نهاية العلاقة العمالية من خلال تسريح العامل المخطئ. و هو ما سنتناوله بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول : مفهوم الخطأ الجسيم، و المطلب الثاني : آثار الخطأ الجسيم في قانون العمل.

المطلب الأول : مفهوم الخطأ الجسيم

يعد تحديد مفهوم الخطأ الجسيم و شروطه قد يختلف باختلاف القانون المحدد لعلاقة العمل، أو حتى باختلاف النظام الداخلي للمؤسسة، و على هذا الأساس تناولنا هذا المطلب في فرعين، الفرع الأول: تعريف الخطأ الجسيم، الفرع الثاني: شروط الخطأ الجسيم في قانون العمل.

### الفرع الأول: تعريف الخطأ الجسيم

جاء في مفهوم الخطأ الجسيم بأنه "ما يرتكبه العامل عن قصد إما بفعل شيء، أي بتصرف إيجابي صادر عنه، أو بالإمتناع عن فعل شيء أي بتصرف سلبي ينتج عنه ضرر"<sup>(1)</sup>.

و في تعريف آخر، هو ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرارا بمصالح صاحب العمل أو بممتلكاته أو يخاف به إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر و أضرار إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين مما يجعل استمرار العامل في العمل أمرا غير مقبول إما لخطورته و إما بسبب المحافظة على النظام و الإستقرار في مكان العمل<sup>(2)</sup>.

أما محكمة النقض المصرية فقد تبنت الإتجاه الأكثر تشددا في وصف الخطأ بالجسامة، ففي أحد قرارات المحكمة الموقرة، لمست أن الخطأ الجسيم ليس بالضرورة أن يصدر بقليل من الحيطة والحذر لدرجة أنه لا يصدر عن أقل الناس حيطة وحذرا، بل هو من وجهة نظر المحكمة الموقرة، الخطأ الذي يصدر بدرجة غير يسيرة، وكأن هذا الشرط وحده كافيا لأن تصف المحكمة الموقرة ذلك الخطأ بالجسامة، ففي تعريفها للخطأ الجسيم قالت: "الخطأ الجسيم .... و على ما جرى به قضاء محكمة النقض - هو الذي يقع بدرجة غير يسيرة و لا يشترط أن يكون متعمداً لما كان ذلك و كان الثابت من الحكم المطعون فيه أنه قضى مسئولية الطاعنة " الشركة " عن التعويض على أساس المسئولية التقصيرية المقررة في القانون المدني لإرتكابها خطأ جسيماً يتمثل في سماحها بتسيير السيارة التي وقع بها الحادث و إظهارها الخلفي صالح بنسبة 30 % مع أن عمل الشركة و نشاطها يجعلها على علم بأن السيارة قد تجتاز طرقاً وعرة - و كان هذا الذي قرره الحكم مستنداً إلى أدلة كافية لحمله و لها أصلها الثابت في الأوراق - فإن ما تنعاه الطاعنة على الحكم من الخطأ في تطبيق القانون لا يكون له محل<sup>(3)</sup>.

و ترى الباحثة أن الخطأ الجسيم هو كل تصرف يقوم به العامل ناتج عن علاقة العمل، يؤدي إلى الإضرار بممتلكات المؤسسة المستخدمة و مصالح رب العمل، أو الإضرار بالعمال الآخرين، مما يستلزم معه إنهاء علاقة العمل و تقرير العقوبة المحددة في التشريع العمالي.

و عليه أيضا، يمكن القول بأن كل خطأ جسيم هو خطأ جزائي بمفهوم المادة 73 المعدلة، و بذلك يعد الخطأ الجسيم مزدوجا إذا إرتكب أثناء العمل و باستعمال العنف.

### الفرع الثاني: شروط الخطأ الجسيم في قانون العمل

<sup>(1)</sup> عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 436.

<sup>(2)</sup> مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2014، ص 85.

<sup>(3)</sup> أحمد سليم فريز نصر، الشرط المعدل للمسؤولية العقدية في القانون المدني المصري، رسالة ماجستير تخصص القانون الخاص، فلسطين، 2006، ص 75.

← أن يكون الخطأ منصوص عليه بموجب نص المادة 73 من القانون 90-11، فالمرجع الجزائري حدد الأخطاء الجسيمة و قرر التسريح كعقوبة لها، على عكس باقي الأخطاء التأديبية الأخرى التي يمكن أن يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة و ذلك طبقا لنص المادة 77 من نفس القانون، حيث يحدد التنظيم الداخلي الأخطاء التأديبية و درجات العقوبة المقررة لها و إجراءات تنفيذها.

← وقوع الخطأ أثناء القيام بالعمل : يجب أن يقع الخطأ الجسيم أثناء قيام العامل بعمله، سواء كان ذلك في مكان العمل أي داخل المؤسسة المستخدمة أو خارجها و لكن يكون العامل قد ارتكب الخطأ الجسيم بمناسبة مزاولته لعمله، كأن يتلف السائق السيارة التابعة لمصنع أثناء قيادتها خارج مكان العمل.

← أن يصدر الخطأ من طرف عامل تربطه علاقة عمل مع المؤسسة المستخدمة : فلا يمكن أن يعاقب الشخص على خطأ جسيم إذا لم تربطه علاقة عمل بالمؤسسة المستخدمة، كأن يكون من زبائن المؤسسة أو من زوار يرتادونها.

← يجب على المستخدم في وصفه للخطأ الجسيم أن يراعي الظروف التي ارتكب فيها الخطأ الجسيم الذي ارتكبه العامل، ومدى اتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه، و كذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله و نحو هيئته المستخدمة، و هذا ما ذكرته المادة 73-1 من القانون 90-11.

#### المطلب الثاني : أثار الخطأ الجسيم في قانون العمل

لقد حدد المشرع الجزائري عقوبة التسريح كأثر على الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل و كنتيجة لإنهاء العلاقة العمالية، و هو ما سنتطرق له بتقسيم هذا المطلب إلى، الفرع الأول : التسريح التأديبي، الفرع الثاني : الرقابة القضائية على عقوبة التسريح.

#### الفرع الأول : التسريح التأديبي

يفرض القانون على عملية التسريح التأديبي مجموعة من الإجراءات القانونية الواجب إحترامها من طرف صاحب العمل و التي نصت عليها المادة 73-2<sup>(1)</sup> من القانون 90-11 حيث جاء فيها : " يعلن على التسريح، المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن إحترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي. و يجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح و إستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة لتصطحبه".

كما يمكن أن يضيف النظام الداخلي للمؤسسة أو الإتفاقيات الجماعية إجراءات أخرى لتنظيم عملية التسريح، و يجب على صاحب العمل إحترامها و العمل بها، كما تكون ملزمة أيضا للقاضي الذي ينظر في النزاع.

و يمكن تلخيص هذه الإجراءات فيما يلي :

← الإستماع للعامل من طرف الهيئة المستخدمة: نصت المادة 73-2 على مثلث العامل أمام الهيئة المستخدمة، إلا أنها أغفلت شرط إستماع العامل أو كيفية ذلك، و لكن هذا الأمر بديهي، فيجب على الهيئة المستخدمة أن تستدعي العامل للمثول أمامها و سماعه.

(1) المادة 73-2 من القانون رقم 90-11، الصادر في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، ج ر عدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990.

و في اعتقادنا يتم تنظيم كيفية هذا الإستدعاء و شروطه من طرف النظام الداخلي للهيئة المستخدمة أو في الإتفاقيات الجماعية، و هذا الإستدعاء يساعد العامل في التصريح عن ملابسات وقائع الخطأ و يعطي فرصة للهيئة المستخدمة في تقدير هذه الوقائع و تحديد مدى جسامته الخطأ المرتكب، و هذا ما أقرت به المادة 1-73<sup>(1)</sup> من القانون 11-90.

← **حق العامل في الاستعانة بالغير:** نص القانون على حق العامل في حصول على المساعدة أثناء الجلسة التي تنظمها الهيئة المستخدمة، فيمكن له أن يختار زميلا له من نفس المؤسسة المستخدمة، و بالنسبة لهذا العامل فالمشرع لم يحدد صفته أو مكانته داخل الهيئة و لا أهمية تواجهه في جلسة الإستماع، و لذلك يكون من الأحسن ان يصطحب العامل شخصا على دراية بالقانون و النظام الداخلي حتى يقدم له المشورة و النصح اللازمين في مثل هذه المواقف.

← **التبليغ الكتابي لقرار التسريح:** تلزم المادة 2-73 من القانون 11-90 رب العمل بتبليغ العامل بقرار التسريح، إلا أنه لم يوضح كيفية تبليغ هذا القرار و لا مواعيده، و لا ما يجب أن يتضمنه و هل يكون مسببا أو لا، و اكتفى بالقول أن يكون مكتوب.

و طبعا يكون هذا القرار بعد سماع العامل و تقدير جسامته الخطأ الذي إرتكبه ثم إتخاذ إجراء تسريحه بناء على ما جاء في جلسة إستماع العامل ن من أجل ذلك نرى أنه يجب أن يتضمن أسباب التسريح.

#### الفرع الثاني : الرقابة القضائية على عقوبة التسريح

إذا وقع تسريح العامل خرقا للإجراءات التأديبية و القانونية المنصوص عليها في تشريع العمل أو في النظام الداخلي و الإتفاقيات الجماعية يعتبر تسريحا تعسفيا، و لقد جاء في المادة 4-73<sup>(2)</sup> من القانون 11-90 أن هذه الضمانات المقررة للعامل هي لحمايته من تعسف صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية.

و لقد حول المشرع للعامل المسرح حق اللجوء للقضاء الإجتماعي، و من صلاحيات القاضي هنا أن يفحص القرار المتضمن عقوبة التسريح التأديبي، فإذا جاء مخالفا للإجراءات التأديبية أو تأكد القاضي أن العامل قد تمت معاقبته على خطأ لا يرقى أن يكون جسيما بحسب الحالات التي نصت عليها المادة 73، فهنا يكون أمام القاضي الحكم بجالتين :

\* القضاء بإلزام صاحب العمل بإلغاء قرار التسريح و إعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بامتيازاته المكتسبة بطلب منه و بموافقة صاحب العمل، و لا يطرح أي إشكال إذا وافق كل من صاحب العمل و العامل على عملية الإرجاع، إلا أنه يطرح في حالة ما إذا أعيد العامل في منصب أقل من منصبه القديم، أو قام صاحب العمل بالتقليل من الإمتيازات التي كان من المفروض أن يكتسبها العامل إذا مابقي، و في هذه الحالة قضت المحكمة المختصة في المسائل الإجتماعية بمنح تعويض للعامل بحسب ما جاء في نص المادة 4-73، و هذا في قرارها رقم 295696 بتاريخ 2005/04/13<sup>(3)</sup>، و في هذه الحالة يجب على صاحب العمل أو العامل التعبير عن رفضه في إعادة إدماج العامل صراحة أثناء المحاكمة.

<sup>(1)</sup> المادة 1-73 من القانون رقم 11-90: "يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد و وصف الخطأ المهني الجسيم الذي يرتكبه العامل و الظروف التي أرتكب فيها الخطأ و مدى اتساعه و درجة خطورتها و الضرر الذي ألحقه وكذا السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه للخطأ نحو عمله و نحو ممتلكات الهيئة المستخدمة".

<sup>(2)</sup> المادة 4-73 من القانون 11-90 و المادة 3 من القانون 04-90.

<sup>(3)</sup> القرار رقم 295696، الغرفة الإجتماعية، المحكمة العليا، 13 أبريل 2005.

و يجب على القاضي المختص أن يوضح في منطوق الحكم الإمتيازات المكتسبة التي نصت عليها المادة 4-73، و هي عبارة عن الحقوق التي يستمدها العامل من القانون و النظام الداخلي و من الإتفاقات الجماعية، كالعلاوة و الترقية و حساب التقادم و غيرها، و قد جاء في القرار رقم 221338<sup>(1)</sup> للمحكمة العليا بتاريخ 11 جويلية 2001: "إن الإمتيازات المكتسبة تشمل في مفهومها أجور العامل و أن هذه الأجور تعطي تغطية للفترة التي تتراوح بين التسريح و النطق بالحكم و لا يمكن أن تتعدى ذلك".

\* إلزام صاحب العمل بدفع تعويض مالي للعامل في حالة رفض صاحب العمل إعادة إدماجه، و هو نوع من الضمانة التي تضاف لحق العامل لمخالفة القواعد الإجرائية، و قد حد المشرع الجزائري التعويض بأن لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل لو استمر في العمل خلال الفترة الممتدة بين قرار التسريح و الحكم القضائي. و أن يكون الحد الأدنى في منح التعويض المالي بستة (6) أشهر من الأجر الذي يتقاضاه، هذا إضافة للتعويضات عن الأضرار المحتملة، خاصة أنه قد بقي بلا عمل لمدة طويلة.

و القاضي هنا ملزم بالحكم بتعويض لا يقل عن التعويض القانوني و لو طلب منه أقل من ذلك، كما يجب عليه أن يراعي عند تقديره للتعويض أقدمية العامل و صعوبة إيجاد منصب عمل، كما أن هذه التعويضات لا تمنع القاضي من تقرير التعويض عن الضرر الذي يقدر على أساس الخطأ الذي إرتكبه المستخدم عند إتخاذ قرار التسريح، و إساءة إستعمال حقه باعتراضه على طلب إرجاع العامل<sup>(2)</sup>.

### المبحث الثاني: حالات الخطأ الجسيم في قانون العمل

نص المشرع الجزائري على حالات الخطأ الجسيم الذي يقع من العامل أثناء تأدية مهامه و بمناسبة، و ذكر كل حالة و ظروف إرتكابها، و نتناول في هذا المبحث مطلبين، المطلب الأول: حالات الخطأ الجسيم ذات الطبيعة الجزائية، المطلب الثاني: حالات الخطأ الجسيم المتعلقة بتنفيذ إلتزامات العلاقة العمالية.

#### المطلب الأول: حالات الخطأ الجسيم ذات الطبيعة الجزائية

لقد خصصنا هذا المطلب لتناول مجموعة من صور الأخطاء الجسيمة التي نرى أنها ذات طابع جزائي يعاقب عليها كذلك قانون العقوبات، و هي في الفروع التالية، الفرع الأول: الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في التشريع الجزائي، الفرع الثاني: القيام بأعمال العنف، الفرع الثالث: التسبب بالأضرار المادية، الفرع الرابع: إفشاء السر المهني، الفرع الخامس: الإضرار غير القانوني، الفرع السادس: تناول الكحول أو المخدرات أثناء العمل.

<sup>(1)</sup> القرار رقم 221338، الغرفة الإجتماعية، المحكمة العليا، 11 جويلية 2001.

<sup>(2)</sup> ذيب سليمان، المرجع السابق، ص 29.

### الفرع الأول: الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في التشريع الجزائي

جاء في نص المادة 73 المعدلة من القانون 90-11<sup>(1)</sup> تحديد للأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح، و يرى البعض أن "الأخطاء الجسيمة المذكورة في هذه المادة، غير محددة على سبيل الحصر، و تؤكد عبارة "على الخصوص" الواردة في هذه المادة، وجود أخطاء جسيمة أخرى يحددها النظام الداخلي"<sup>(2)</sup>. و تشكل كل جريمة يعاقب عليها القانون الجزائي ارتكبت أثناء العمل أو بمناسبة خطأ جسيما عدا المخالفات بسبب غياب القصد الجنائي الذي يفقد الفعل جسامته لأنه يجب على رب العمل أن يثبت العمد في جهة العامل و هو ما لا يوجد في المخالفات<sup>(3)</sup>.

و لقد ثار إشكال في تحديد وقت صدور التسريح هل هو قبل أو بعد الحكم القضائي الجزائي، و "طبقا للمبادئ العامة و القواعد الإجرائية التي تقضي بأن: الجنائي يوقف المدني و تطبيقا للقواعد الدستورية التي تضمن الإختصاص في إصدار الأحكام الجنائية للسلطة القضائية ممثلة في الهيئات القضائية بمختلف درجاتها فإنه لا يمكن لأي هيئة أو شخص بما في ذلك الهيئة المستخدمة إصدار حكم جزائي و لو كان الهدف هو ممارسة سلطتها التأديبية في حق عامل عند ارتكابه لخطأ مزدوج، لأن الأصل يبني على تجريم الفعل، ذلك ما ذهب إليه القضاء الجزائري في هذا الإتجاه حيث أقر بأن إثبات الخطأ الجزائي بحكم جزائي نهائي في حالة إقتران الخطأ المدني بالخطأ الجزائي"<sup>(4)</sup>، و مما جاء نخلص إلى النتائج التالية :

- لا يمكن للسلطة التأديبية توقيع العقوبة التأديبية إلى بصدور حكم قضائي نهائي يدين العامل، أما إذا قرر الحكم الجزائي تبرئة العامل فلا يمكن للمؤسسة المستخدمة توقيع عقوبة التسريح.
- لا يمكن إدراج الجريمة المرتكبة خارج مكان العمل ضمن الأخطاء الجسيمة التي تعاقب عليها إذا لم تسبب ضررا للمؤسسة، و هذا هو الفرق بين الجزاء التأديبي و العقوبة الجنائية حيث لا يشترط قيام جنائية في حق شخص توافر الضرر بينما يشتركان في الهدف المطلوب المتمثل في تحقيق الردع، سواء بالنسبة للعقوبة الجنائية أو للعقوبة التأديبية داخل المجتمع و في مؤسسة العمل لأن العقوبة عموما يقصد بها ردع من ينتهك المصلحة العامة للمجتمع<sup>(5)</sup>.

### الفرع الثاني: القيام بأعمال العنف

<sup>(1)</sup> القانون رقم 90-11، الصادر في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، ج ر عدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990، المادة 73: "... و علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة الأفعال التالية: \* إذا رفض العامل بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليقات المرتبطة بإلتزاماته المهنية أول التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة، و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.\* إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون،\* إذا شارك في توقف جماعي و تشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال،\* إذا قام بأعمال العنف،\* إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنائيات و المنشآت و الآلات و الأدوات المواد الأولية و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل،\* إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به،\* إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل".

<sup>(2)</sup> القرار رقم 283600، الغرفة الإجتماعية، المحكمة العليا، 23 جويلية 2001.

<sup>(3)</sup> مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 89.

<sup>(4)</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 426.

<sup>(5)</sup> مهدي بخدة، المرجع السابق، ص - 89 - 90.

يعد ارتكاب العامل لأعمال لعنف خطأ جسيما في حقه، و يقصد بالعنف الإعتداء الجسدي على شخص آخر الذي يمكن أن يشكل خطأ جزائيا كما يمكن أن يشكل فقط خطأ تأديبيا، أما العنف اللفظي فلا يعدو كونه خطأ جزائيا وليس تأديبيا صرفا. "بخلاف العنف البدني في المواد الجزائية الذي يشترط فيه أن يحدث عجزا معيننا يثبتته طبيب محلف عن طريق شهادة طبية ليؤخذ به كخطأ جزائي، يكفي أن يثبت الإعتداء على الغير داخل أماكن العمل من المستخدم بكل وسائل الإثبات ليؤخذ به كخطأ جسيم دون إنتظار الحكم الجزائي"<sup>(1)</sup>.

و بذلك لا يشترط أن يحدث هذا الإعتداء عجزا، كما لا يشترط أن يثبت بحكم جزائي، بل يكفي أن يثبت صاحب العمل أن الإعتداء قد وقع داخل مكان المؤسسة المستخدمة.

### الفرع الثالث : التسبب بالأضرار المادية

إشترطت المادة 73 العمد في ارتكاب هذا الخطأ، و هو إحداث أضرار مادية لممتلكات المؤسسة المستخدمة، فيجب على العامل المحافظة على منشأة العمل و الوسائل التي يستخدمها أثناء قيامه بعمله. و اشتراط عنصر العمد قد يثير إشكالا في إثباته خاصة و أن استخدام العامل للوسائل هي من قبيل قيامه بعمله، فهناك تداخل بين العمل و الوسائل المستخدمة لإنجازه و العامل الذي يقوم بذلك.

كما قد يكون الخطأ هنا تأديبيا فقط يلزم صاحب العمل إثبات العمد فيه و إلا أعتبر التسريح هنا غير مشروع، إذ لا يمكن إعتبار الخطأ في الإضرار بالممتلكات و وسائل العمل خطأ جسيما إلا بتوافر عنصر العمد و الذي يقع إثباته على عاتق صاحب العمل.

### الفرع الرابع : إفشاء السر المهني

إن الإلتزام بكتمان السر المهني من الإلتزامات الجوهرية التي تقع عاتق العامل، فيجب على العامل أن يمتنع عن الكشف عن أسرار مهنته و المعلومات و الوثائق التي يطلع بحكم علاقة العمل الت تربطه بالمؤسسة المستخدمة. و يتضمن السر المهني " المعلومات التي تتعلق بالمنشأة و التي أوجب القانون كتمانها أو جرى العرف بذلك بحيث يترتب على إذاعتها الإضرار بالمنشأة أو زعزعة الثقة فيها و بشرط أن لا يكون هذا الكتمان ساترا لجريمة جنائية أو حائلا دون الكشف عن جريمة تمت أو في مرحلة الشروع"<sup>(2)</sup>.

و بذلك يجب على العامل المطلع على أسرار مهنته أن يكتمها، و لا يجوز له إفشاؤها إلا بترخيص من السلطة السلمية المختصة بذلك أو بإجازة القانون لذلك، كإطلاع مفتشي العمل على الوثائق التي يحتاجها خلال الدوريات التي يقوم بها ضمن ما يسمح به القانون، أو تزويد القضاء بالمعلومات و الوثائق اللازمة إذا ما احتاجت الضرورة لذلك، و هذا ما جاءت به المادة 73 المعدلة.

<sup>(1)</sup> نفس المرجع، ص 90.

<sup>(2)</sup> علي عوض حسين، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، 1996، ص 272.



و بالإضافة إلا أن إفشاء السر المني يعتبر خطأ جسيما يعاقب عليه بعقوبة تأديبية صادرة عن السلطة التأديبية، فهو كذلك جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات الجزائري بنص المادتين 301 و 302<sup>(1)</sup> بالحبس و غرامة مالية بحكم قضائي.

### الفرع الخامس: الإضراب غير القانوني

نظم المشرع الجزائري الإضراب و اعتبره حق من حقوق العامل في التوقف الجماعي عن العمل لتحقيق مطالب مهنية، و ذلك بموجب المادة 71 من دستور 2020، حيث جاء فيها: (الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع). إلا أن هذا الحق في الإضراب يخضع لمجموعة من الشروط التي نظمها القانون 90-02<sup>(2)</sup> المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب و أي خرق لهذه الشروط القانونية تعد خطأ جسيما يستوجب التسريح عن العمل، و هو ما جاء في نص المادة 73-3 من القانون 90 – 11 و المادة 33 مكرر من القانون 91 – 27<sup>(3)</sup> المعدل للقانون 90 – 02.

و معنى الإضراب المشروع هو توفره على الشروط التالية: التسوية الودية، إنعقاد الجمعية العامة للتصويت، و نسب الحضور و التصويت عليه، و أن يكون هناك إتفاق جماعي بين العمال و ممثلهم، و أن يكون هناك إقتراع سري للإضراب، و أيضا الإشعار المسبق بالإضراب و مواعيد.

و في جميع الحالات يرجع تقدير مشروعية الإضراب من طرف القاضي المختص في المسائل الإجتماعية، و هذا ما أقرته المحكمة العليا في قرارها رقم 111095: "إن تقدير شرعية الإضراب، و لما ثبت في قضية الحال أن المستخدم سلب عقوبة على العامل دون أن يثبت لدى القضاء عدم شرعية الإضراب، فإن العقوبة المسلطة في هذه الحالة تكون غير مبررة و التسريح يصبح تعسفي و لما حكمت المحكمة بإعادة الإدراج في هاته الحالة تكون قد طبقت القاعدة المذكورة أحسن تطبيق"<sup>(4)</sup>.

### الفرع السادس: تناول الكحول أو المخدرات أثناء العمل

يعد تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل خطأ جسيما يعاقب عليه العامل بموجب نص المادة 73 من القانون 90-11، فهذا التصرف يشكل خطرا على العامل و بقية العاملين معه، كما أنه يمس بالسير الحسن للمؤسسة و ممتلكاتها، و هو يمس بالأداب العامة التي قد تسيئ لسمعة المؤسسة المستخدمة.

<sup>(1)</sup> المادة 301 و المادة 302، قانون العقوبات الجزائري.

<sup>(2)</sup> القانون رقم 90-02، الصادر في 06 فيفري 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06، المؤرخة في 06 فيفري 1990.

<sup>(3)</sup> القانون رقم 91-27، الصادر في 21 ديسمبر 1991، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، المعدل و المتمم للقانون رقم 90-02، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

<sup>(4)</sup> القرار رقم 132207، الغرفة الإجتماعية، المحكمة العليا، 07 ماي 1996.

كما أن هذه التصرفات تعتبر جريمة يعاقب عليها القانون عند ارتكابها خارج مكان العمل، إلا أن المشرع إشتراط ارتكابها داخل مكان العمل لاعتبارها خطأ جسيماً، فهي تؤثر على سلوك وإدراك العامل وتجعل قيامه بمهامه غير سليم ولا ينتج عنه العمل المطلوب.

### المطلب الثاني : حالات الخطأ الجسيم المتعلقة بتنفيذ إلتزامات العلاقة العمالية

نص المشرع الجزائي على أنواع أخرى من الخطأ الجسيم والتي تتمثل في عدم طاعة رب العمل، والتي نتناولها في الفرعين التاليين، الفرع الأول: الإمتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل، الفرع الثاني: رفض أمر التسخير.

#### الفرع الأول : الإمتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل

إن الإلتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق العامل هو تنفيذ أوامر صاحب العمل، فيجب على العامل القيام بالعمل المتفق عليه مع صاحب العمل، ولا يستطيع أن يرفض ذلك لأي سبب، إلا إذا إتفق على مضمون العمل في العقد المحدد لعلاقة العمل بين العامل أو صاحب العمل، أما إذا لم يتم تحديد ذلك فيرجع إلى النظام الداخلي للمهينة المستخدمة لتوضيح نوع العمل الذي يجب على العامل القيام به، وإذا لم يوجد ضمن النظام الداخلي للمؤسسة، أعتبر رفض العامل لأوامر صاحب العمل مشروعة، فلا يجوز تشغيل العامل في عمل آخر يختلف عن طبيعة العمل الذي يعمله مهما كانت الضرورة الملحة لذلك، كأن يطلب منه صاحب العمل حراسة ليلية لمنشأة العمل وهو يعمل في الإدارة، فهذا خارج عن طبيعة عمله وصلاحياته.

أما إذا كان العمل الجديد يتناسب مع العمل القديم الذي يقوم به العامل فلا يحق له أن يعترض، كأن يكون محاسب في قسم ثم ينقله كمحاسب في قسم آخر من الشركة، ففي هذه الحالة هو يعمل في نفس طبيعة العمل المكلف به.

و لقاضي الموضوع وحده سلطة تقدير عدم الإمتثال لأوامر صاحب العمل، و لطبيعة العمل الذي أوكل له و هل هو من المهام الموكلة له بموجب العقد أو لا.

و في هذا الخصوص جاء في قرار المحكمة العليا : " أن الخطأ المنسوب للطاعن يتمثل في رفضه دون سبب جدي تنفيذ التعليمات المرتبطة بواجباته المهنية الذي يعتبر خطأ جسيماً وفقاً لما نصت عليه المادة 73 من قانون 91-29 باعتباره كان سائق شاحنة لدى المطعم ضدها حيث تعرضت لحريق و طلب منه مساعدة مصلحها الأمر الذي رفضه فحول لمصلحة الصيانة فرفض مرة أخرى و هي أعمال مرتبطة بواجباته المهنية و عدم الإمتثال لذلك يعد خطأ جسيماً يستوجب الطرد، و هو الأمر الذي وافقت عليه المحكمة"<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> القرار رقم 204623، الغرفة الإجتماعية، المحكمة العليا، 10 أكتوبر 2000.

### الفرع الثاني : رفض أمر التسخير

نصت المادة 41<sup>(1)</sup> من القانون 90-02 على حق الهيئات المستخدمة في الأمر بالتسخير للعمال المضربين وفقا للتشريع المعمول به، كما نصت عليه المادة 73 من القانون 90-11، و هو إجراء تستخدمه الهيئة المستخدمة لضمان الحد الأدنى من الخدمة و عدم تعطيل العمل، و عدم إمتثال العامل لهذا الأمر يعتبر خطأ جسيما يترتب عنه عقوبة التسريح ، و هو أيضا ما جاءت به المادة 40<sup>(2)</sup> من نفس القانون.

و يتم الإتفاق على الأمر بالتسخير و كفاءات تنظيمه و تبليغ العمال به في الإتفاقيات الجماعية، و بذلك فإن رفض العامل لأمر التسخير يعد خطأ جسيما، و لا يمكن له التأخر في تنفيذ أوامر رب العمل بسبب الإضراب أو أن الإضراب مشروع و لا يمكن لصاحب العمل تكليفه بمهام أخرى.

و نصت المادة 42<sup>(3)</sup> من القانون 90-02 على أن رفض التسخير لا يعد خطأ جسيما فقط و إنما هو جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات في المادة 187 مكرر<sup>(4)</sup>.

← و حتى يكون أمر التسخير نافذا، يجب أن يتضمن الشروط التالية :

- أن يكون صادرا من الهيئة المستخدمة في إطار سلطاتها الإدارية و وفقا لما نص عليه القانون و التنظيم الداخلي لها، و ما تم الإتفاق عليه ضمن الإتفاقيات الجماعية.
- أن يكون العمل موضوع أمر التسخير من الأعمال التي يقوم بها العامل، و ليست من طبيعة عمله.
- يمكن لرب العمل أي يسلك طريق العقوبة التأديبية، و لكن يجب عليه إثبات رفض العامل لأمر التسخير.

### الخاتمة :

إن الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل يرجع للالتزامات ناتجة عن أساس تعاقدية بينه و بين رب العمل، الذي يضع مجموعة من الضوابط تتمثل خاصة في تحديد الأخطاء المهنية يتم تدوينها في النظام الداخلي للمؤسسة أو في الإتفاقيات الجماعية، و بذلك لا يمكن القول بوجود خطأ مهني جسيم إلا بوجود عقد العمل.

و يتحقق الخطأ المهني عند إخلال العامل بالالتزامات التي تفرضها عليه تشريعات العمل ، و الذي يؤدي إلى إنهاء العلاقة العمالية بالتسريح التأديبي.

(1) المادة 41 : " عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذي يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان".

(2) المادة 40 من القانون رقم 90-02، الصادر في 6 فيفري 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 6، المؤرخة في 7 فيفري 1990، حيث جاء في نص هذه المادة : " يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهني جسيما". و أيضا المادة 42 من نفس القانون : " يعد عدم إمتثال الأمر بالتسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي".

(3) المادة 187 مكرر من قانون العقوبات الجزائري : " يعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى ستة (6) أشهر و بغرامة من 1.000 دج إلى 10.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فط كل من لا يمثل لأمر التسخير صادر و مبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية".

(4) المادة 187 مكرر من قانون العقوبات الجزائري : " يعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى ستة (6) أشهر و بغرامة من 1.000 دج إلى 10.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فط كل من لا يمثل لأمر التسخير صادر و مبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية".

### النتائج:

- إن من أشد الجزاءات التأديبية المقررة و التي توقع على العامل، هي عقوبة التسريح من الخدمة و فصل العامل من منصبه، لذلك حدد لها المشر صورا من الأخطاء الجسيمة التي تتناسب معها.
- حاول المشرع الذي في تعديله للمادة 73 من القانون 90-11 التوفيق بين حقوق صاحب العمل في استمرار مؤسسته و استقرار العلاقة العمالية بعدم منح السلطة التأديبية من طرف النمستخدم في فصل العامل إلا في حدود الأحكام و الإجراءات المنصوص عليها قانونا.
- لا يمكن توقيع عقوبة التسريح إلا بعد صدور حكم جزائي نهائي، كما لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل الذي تم تبرئته بموجب حكم قضائي.

### التوصيات:

- على المشرع الجزائري توضيح إجراءات استدعاء العامل و سماعه، و أيضا كيفية تسليمه قرار التسريح، و الأهم ذكر أن يكون مسبب و مذكور فيه الواقعة و نوع الخطأ الجسيم.
- لقد أغفل المشرع التفصيل في نقطة مهمة و التي تمثلت في التأكيد على أن حالات الأخطاء الجسيمة التي جاءت في المادة 73 المعدلة هي حصرية و لا يحق للمستخدم إضافة أخطاء جسيمة أخرى في النظام الداخلي.
- يجب على المشرع توضيح الأحكام و الإجراءات المتعلقة بإعادة إدماح العامل في منصبه بعد صدور الحكم لصالحه، خاصة أن أغلب الأحكام العمالية تشير إلى عدم تنفيذ صاحب العمل لهذا النع من القرارات مما يضطر العامل إلى رفع قضية أخرى لطلب التعويض و الذي يثقل كاهله في المصاريف القضائية.

### قائمة المصادر والمراجع:

#### 1- المصادر

- القانون رقم 90-02، الصادر في 06 فيفري 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06، المؤرخة في 06 فيفري 1990.
- القانون رقم 90-11، الصادر في 21 أفريل 1990، المتضمن علاقات العمل، ج ر عدد 17، المؤرخة في 25 أفريل 1990.
- القانون رقم 91-27، الصادر في 21 ديسمبر 1991، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، المعدل و المتمم للقانون رقم 90-02، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.
- القرار رقم 283600، الغرفة الإجتماعية، المحكمة العليا، 23 جويلية 2001.
- القرار رقم 132207، الغرفة الإجتماعية، المحكمة العليا، 07 ماي 1996.
- القرار رقم 204623، الغرفة الإجتماعية، المحكمة العليا، 10 أكتوبر 2000.

2- المراجع

• الكتب

- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
- علي عوض حسين، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، 1996.
- مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الامل للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2014.

• الرسائل الجامعية

- أحمد سليم فريز نصره، الشرط المعدل للمسؤولية العقدية في القانون المدني المصري، رسالة ماجستير تخصص القانون الخاص، فلسطين، 2006.