

التعويض عن رفض إعادة إدماج العامل بعد التسريح التعسفي المخالف للموضوع  
compensation for refusal to reintegrate a worker after unfair  
dismissal contrary to the subject



د. مسعودان الياس\*

كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة جيجل

[messaouenedroit@gmail.com](mailto:messaouenedroit@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2025/02/05 تاريخ القبول 2025/05/05 تاريخ النشر 2025/06/03



ملخص:

التسريح التعسفي هو تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 73 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل. فإذا رفض أحد الطرفين أثناء النظر في الدعوى إعادة الإدماج يمنح العامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم. ويختلف هذا التعويض من حيث طبيعته عن الأجر الذي يتقاضاه العامل، كما أنه ينقسم إلى نوعين طبقاً للفقرة الثانية من المادة 73-4 من قانون 90-11، النوع الأول وهو التعويض الرئيسي الذي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر. أما النوع الثاني فهو التعويضات التي تكون مقابل الأضرار التي أصابت العامل جراء هذا التسريح التعسفي وهي خاضعة للقواعد العامة.

الكلمات المفتاحية: التسريح التعسفي؛ إعادة الإدماج؛ التعويض المالي؛ التعويضات المحتملة.

**Abstract:**

Unfair dismissal refers to the termination of an employee's contract in contravention of the provisions outlined in Article 73 of Law 90-11 on

\* المؤلف المراسل

employment relations. In cases where one of the parties objects to the employee's reinstatement during the adjudication process, the employee is entitled to financial compensation, which is to be paid by the employer. This compensation is distinct from the wages received by the employee and is categorized into two types according to the second paragraph of Article 73-4 of Law 90-11. The first type, referred to as main compensation, is no less than the wages the employee received over a six-month period. The second type, known as compensation for the damage incurred by the employee due to unfair dismissal, is governed by general legal rules.

**key words:** Unfair dismissal; Reinstatement; Financial compensation; Possible compensation.

#### مقدمة:

من أسباب انقضاء علاقة العمل تسريح العامل لأسباب تأديبية عند ارتكابه خطأ جسيماً، لكن هذا التسريح يجب ألا يكون مخالفاً للقانون سواء في جانبه الإجرائي أو في جانبه الموضوعي وإلا اعتبر التسريح تعسفياً. ففي الجانب الإجرائي يجب أن يراعي صاحب العمل عند تسريحه للعامل مجموعة من الإجراءات منها: ضرورة مراعاة الظروف وملابسات ارتكاب العامل لخطئه، ومدى اتساعه ودرجة خطورته، والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي سلكها العامل منذ التحاقه بالمؤسسة إلى غاية تاريخ ارتكابه للخطأ. وهذا طبقاً لنص المادة 73-1 من قانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup>. ومن هذه الإجراءات كذلك أن يتخذ قرار التسريح التأديبي باقتراح من لجنة التأديب في المؤسسة ضمن احترام النظام الداخلي للمؤسسة، كالتحقق من ثبوت الخطأ الذي نسب للعامل، والاستماع إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه أو إحضاره أي شخص من الهيئة المستخدمة يراه مناسباً لمساعدته في الدفاع عنه، بالإضافة إلى التبليغ الكتابي لقرار التسريح. وهذا طبقاً لنص المادة 73-2 من قانون 90-11. وتعتبر هذه الإجراءات جوهرية ولازمة لاتخاذ قرار التسريح وكل مخالفة لها تجعل التسريح تعسفياً ولو كان مبرراً، فقد نصت المادة

73-3 من قانون 90-11 " كل تسريح فردي يتم خرقاً لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس " .

أما بالنسبة للجانب الموضوعي فيجب أن يكون التسريح مستنداً إلى ثبوت ارتكاب العامل لخطأ جسيم محدد على سبيل التمثيل في المادة 73 من قانون 90-11 وليس على سبيل الحصر، لأنه يمكن النص على أخطاء أخرى في النظام الداخلي للمؤسسة بالإضافة إلى درجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات تنفيذها. فمتى ثبت ارتكاب العامل لخطأ جسيم أثناء قيامه بعمله كان من حق صاحب العمل تسريح العامل من منصب عمله. وإذا تم تسريح العامل بما يخالف أحكام المادة 73 المذكورة اعتبر التسريح تعسفياً أيضاً طبقاً لما جاء في الفقرة الثانية من المادة 73-4 من قانون 90 - 11: " وإذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 73 أعلاه، اعتبر تعسفياً " .

ومما سبق يتبين أن التسريح التعسفي نوعان: الأول هو التسريح التعسفي المخالف للإجراءات وله أحكامه الخاصة، والثاني هو التسريح التعسفي المخالف للموضوع أي مخالف لأحكام المادة 73 من قانون 90-11 كما هو مبين أعلاه. والمقصود بالتسريح التعسفي المخالف للموضوع هو التسريح المخالف لأحكام المادة 73 من قانون 90 - 11 أي تسريح العامل دون ثبوت ارتكابه لخطأ جسيم، فحينئذ تفصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، وفي حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة ستة 06 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة (المادة 73-4 من قانون 90-11).

### إشكالية الموضوع:

ونبحث في هذا المقال الحالة الأخيرة من هذه الأحكام، أي التعويضات المستحقة للعامل عند رفض إعادة إدماجه في منصب عمله طبقاً لما تنص عليه الفقرة الثانية من

المادة 73-4 من قانون 90-11. وعليه تكون الإشكالية محل البحث في هذا المقال مطروحة كما يلي: ما هي الآثار المترتبة عن رفض إعادة إدماج العامل الذي تم تسريحه بصورة مخالفة لنص المادة 73 من قانون 90-11؟ لاسيما ما تعلق منها بالتعويضات المستحقة وشروط استحقاقها.

وتكون الإجابة على هذه الإشكالية من خلال المحورين التاليين:

أولاً- شروط الحكم بالتعويض عن رفض إعادة الإدماج.

ثانياً- التعويض عن رفض إعادة الإدماج.

### أهمية الموضوع:

وتكمن أهمية الموضوع في معرفة أحكام التعويضات المترتبة عن رفض أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) لإعادة إدماج العامل في المؤسسة من خلال الدراسات الفقهيّة المختلفة، وكذلك معرفة اتجاهات الاجتهاد القضائي في المسألة، وبيان التمييز بين هذه الحالة موضوع الدراسة وبين ما يشبهها من الصور الأخرى لا سيما حالة رفض المستخدم تطبيق حكم نهائي حائز لحجية الأمر المقضي به قضى بإعادة إدماج العامل في منصب عمله.

### منهج البحث:

اعتمدت في إنجاز هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يساعد جمع النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع كما جاءت في مظاهرها الأصلية القانونية أو القضائية. ثم تحليلها وتفسيرها للتعلم في الموضوع واستنتاج أحكامها، لأن هذا المنهج تفسيري بالدرجة الأولى بما أن موضوعه في هذه الدراسة هو المواد القانونية وقرارات المحكمة العليا.

وقد تم تقسيم الموضوع إلى مبحثين كما يلي:

**المبحث أول:** شروط الحكم بالتعويض عن رفض إعادة الإدماج

المطلب الأول: وقوع التسريح المخالف للموضوع

المطلب الثاني: رفض إعادة إدماج العامل

المبحث الثاني: التعويض عن رفض إعادة الإدماج

المطلب الأول: التعويض المالي الذي لا يقل عن أجور ستة أشهر من العمل

المطلب الثاني: التعويضات المحتملة

## المبحث الأول

### شروط الحكم بالتعويض عن رفض إعادة الإدماج

من خلال نص المادة 73-4 الفقرة الثانية نستنتج أنه لكي يستفيد العامل الذي تم تسريحه تعسفياً ومخالفة للموضوع من التعويض المنصوص عليه في هذه المادة يجب أن تتوافر الشروط التالية: الشرط الأول هو وقوع التسريح التعسفي المخالف للموضوع ( و إذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفياً ) وهذا في المطلب الأول..، والشرط الثاني رفض إعادة إدماج العامل ( في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضاً... ) وهذا في المطلب الثاني.

#### 1. المطلب الأول: وقوع التسريح التعسفي المخالف للموضوع:

أول شرط نص عليه القانون لاستحقاق العامل للتعويض عن رفض إعادة إدماجه هو صدور قرار التسريح من المستخدم بشكل مخالف للموضوع. وعليه يتم التطرق أولاً إلى المقصود من مخالفة الموضوع في التسريح التعسفي في الفرع الأول. والتطرق إلى رقابة القضاء على التسريح المخالف للموضوع في الفرع الثاني.

## الفرع الأول: المقصود بمخالفة الموضوع في التسريح التعسفي

والمقصود بالموضوع هنا هو الحالات التي تشكل مخالفات جسيمة التي قد يرتكبها العامل وتكون سببا في تسريحه<sup>2</sup>. فالعامل ملتزم قانونا بأداء التزاماته المترتبة عن عقد العمل بأقصى ما يمكنه وبكل حسن نية. وتذكر هذه الأخطاء عادة إما من خلال التصنيف القانوني لها، وإما من خلال التصنيف التنظيمي. وكل إخلال بذلك قد يكون سببا لتسريح العامل من منصب عمله. فالأخطاء التي يصنفها القانون هي ما ذكرته المادة 73 من قانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، كامتناع العامل عن تنفيذ التعليمات المتعلقة بالتزامه المهني من دون سبب مشروع، أو التي يعد عدم تنفيذها إضرارا بالمؤسسة وبالتنظيم الموضوع من قبل رب العمل في إطار ممارسة مهامه التنظيمية. أو قيامه بإفشاء أسرار مهنية تتعلق بالمؤسسة التي يعمل فيها والتي تكون ذات طبيعة تقنية أو تنظيمية أو تتعلق بطرق الانتاج أو تسريب وثائق داخلية. ومنها مشاركة العامل في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية. ومنها قيام العامل بأعمال عنف. ومنها تسبب العامل عمدا في الإضرار المادي لبنايات وآلات ومنشآت المؤسسة وكل المواد الأولية والوسائل الأخرى التي لها علاقة بالعمل. ومنها رفض العامل تنفيذ أمر التسخير، وأخيرا إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل. وقد ذُكرت هذه الحالات في المادة 73 من قانون 90-11 على سبيل التمثيل<sup>3</sup>، وهناك قوانين أخرى تنص على بعض الأخطاء الجسيمة غير تلك التي ذكرتها المادة 73 أعلاه، وهذا مثل عرقلة حرية العمل بحسب ما نصت عليه المادة 36 من قانون 90-02 الذي يتعلق بتسوية المنازعات الجماعية في العمل وممارسة الحق في الإضراب<sup>4</sup>. وكذلك رفض القيام بالحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب ورفض تنفيذ أمر التسخير الذي تنص عليه المادة 90-02 السالف الذكر. وهذا بالإضافة إلى الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها القانون الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل بشرط أن تكون الإدانة ثابتة بحكم قضائي نهائي

حائز لحجية الأمر المقضي به<sup>5</sup>. أما التصنيف التنظيمي للأخطاء الجسيمة فهي التي تعود إلى صاحب المؤسسة باعتباره صاحب سلطة التنظيم والإدارة داخل المؤسسة. ولهذا يمكنه إضافة أخطاء جسيمة أخرى في النظام الداخلي للمؤسسة تكون سببا عند ارتكابها لتسريح العامل<sup>6</sup>. وهذا بالنسبة للمؤسسات التي تكون ملزمة قانونا بوضع نظام داخلي وهي المؤسسات التي يزيد عدد العمال فيها عن العشرين. حيث يكون صاحب العمل بوضع نظام داخلي لها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين ويكون من بين موضوعاته تحديد الأخطاء المهنية ودرجاتها والعقوبات المطابقة لها وإجراءات تنفيذها. ولصدور هذا النظام الداخلي يجب أن يصادق عليه مفتش العمل المختص إقليميا والذي يقوم بمعاينة مدى مطابقته مع التشريع المعمول به، وتحت رقابة الجهاز القضائي.

ومما سبق نستنتج أن تسريح العامل مخالفة للموضوع والذي نصت عليه المادة 73-04 أي بما يتعارض مع أحكام المادة 73 يقصد به عدم ثبوت ارتكاب العامل للخطأ الجسيم أو أن العمل المرتكب لا يرقى إلى درجة الخطأ الجسيم أي أن المستخدم كان قد أساء تقديره، وهذا ما عبر عنه المشرع الفرنسي بانعدام السبب الجدي والحقيقي في التسريح<sup>7</sup>، ويسمى كذلك بدون مبرر مشروع<sup>8</sup>. ولهذا كان المستخدم ملزما أن يصرح في قرار التسريح المبلغ للعامل بالخطأ الجسيم الذي نسبه للعامل والذي كان سببا في تسريحه.

### الفرع الثاني: رقابة القضاء على التسريح المخالف للموضوع

إذا أصدر المستخدم قرار التسريح وادعى العامل أنه مخالف للموضوع كان عليه أولا سلوك الطرق الودية لمعالجة قضيته وأولها عرض التظلم على الهيئات المتخصصة في المؤسسة نفسها ثم لدى مفتشية العمل وأخيرا محاولة حل النزاع عن طريق المصالحة فإذا فشلت إجراءات المصالحة أمكن للعامل اللجوء إلى القضاء<sup>9</sup>. وعلى قاضي الموضوع أن يتحقق أولا من وقوع الفعل المنسوب إلى العامل وفي سبيل ذلك يجوز استعمال كافة

وسائل الإثبات كمختلف الأدلة وشهادة الشهود والقرائن والإقرار ويمكن الاستعانة بخبير إذا كان العمل من المسائل التقنية باعتبار العمل المرتكب واقعة مادية<sup>10</sup>. فقاضي الموضوع ملزم بمناقشة الخطأ الجسيم من حيث ثبوته وعدم استبداله بخطأ آخر ولا يجوز له الاستناد إلى سوابق العامل التأديبية وإلا اعتبر حكمه معيبا بقصور التسبيب. وهذا يثبت الدور الإيجابي لقاضي الموضوع في التحقيق والبحث عن مدى وقوع الخطأ من عدمه ونسبته إلى العامل وتقدير مدى جسامته. وعليه متى ثبت للمحكمة عدم وقوع الفعل الموصوف بالخطأ الجسيم كان التسريح تعسفيا مخالفا للموضوع.

يقوم القاضي كذلك برقابة تكييف الفعل المرتكب من قبل العامل ولا يتقيد بوصف المستخدم له، ولا بتكييف لجنة التأديب. وقد يحصل ألا يرقى هذا الفعل إلى درجة الخطأ الجسيم في نظر المحكمة وبمصطلحات القانون الفرنسي عدم ثبوت الخطأ الحقيقي والجدوي في حق العامل<sup>11</sup>. وعلى القاضي عند نظره في القضية المعروضة عليه أن يأخذ بعين الاعتبار ظروف العامل الشخصية كأقدميته وخبرته والظروف المحيطة به أثناء ارتكابه للفعل المنسوب إليه كالنظر على وجه الخصوص فيما إذا كان العامل قد ارتكب الفعل المنسوب إليه بسبب استفزاز المستخدم له وهو ما يجعل خطأ العامل غير حقيقي وغير جدي حسب تقدير القضاء الفرنسي<sup>12</sup>.

### المطلب الثاني: رفض إعادة إدماج العامل

إذا فشلت كل الطرق الودية من حل النزاع الحاصل بين المستخدم والعامل أمكن للطرفين اللجوء إلى القضاء للفصل فيه. وأثناء سير الدعوى يمكن لأحد الطرفين أن يعبر عن رفضه لإعادة إدماج العامل في المؤسسة وهليه يتحتم على القاضي الحكم للعامل بالتعويضات المستحقة طبقا للقانون. وسأتطرق في هذا المطلب أولا إلى الرفض الصريح لإعادة الإدماج كرفع أول، ثم إلى صدور الحكم بالتعويض كرفع ثان.

### الفرع الأول: الرفض الصريح لإعادة الإدماج

إذا صدر قرار المستخدم بتسريح العامل من منصب عمله وفقا للإجراءات المنصوص عليها وخرقا لأحكام المادة 73 من قانون 90-11 " تفصل المحكمة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة ". بحسب هذا النص تكون معالجة هذه القضية من خلال احتمالين متوقعين وهما: إما قبول كلا الطرفين (العامل والمستخدم) إعادة إدماج العامل إلى منصب عمله، وإما رفض أحد الطرفين (العامل أو المستخدم) لإعادة الإدماج، وما يهمننا في هذا المقال هو الاحتمال الثاني. فقد أعطى المشرع حق الرفض لكلا الطرفين باعتباره فرصة لكل واحد منهما للتخلص من علاقة العمل التي تربطه بالآخر. وإن كان من النادر - من الناحية العملية - أن يرفض العامل إعادة إدماجه في منصب عمله لأنه هو الطرف الضعيف في علاقة العمل، ولأنه يصعب عليه إيجاد علاقة عمل مع مستخدم آخر في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة. وكان النص الأصلي لهذه المادة في القانون رقم 91-29 المتمم للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ينص فقط على إعادة الإدماج مع الحكم بالتعويض بناء على طلب إلغاء قرار التسريح يتقدم به العامل المعني ولا يشير إلى حالة رفض إعادة الإدماج، وإنما منح حق الرفض للطرفين من خلال التعديل الصادر في الأمر 96-21. وحتى يرتب الرفض أثره يشترط أن يصدر من صاحبه بتعبير صريح، نافيا لأي شك في اتجاه إرادته نحو رفض إعادة الإدماج وهذا استبعادا لأي نزاع قد يثور مستقبلا بشأن هذا الرفض<sup>13</sup>. ويكفي أن يكون التصريح برفض إعادة الإدماج خلال سريان الدعوى ولو من خلال مذكرة رد وقبل إغلاق باب المرافعة ولا يشترط أن يكون من خلال دعوى جديدة<sup>14</sup>. وقد أكدت المحكمة العليا شرط التصريح بالرفض خلال سريان الدعوى في قرارها رقم 1110148 المؤرخ في 2017/03/09. فقد جاء في نص المبدأ الذي

تضمنه هذا القرار: " يؤسس التعويض عن رفض إعادة الإدماج، تنفيذًا لتعبير المستخدم صراحة خلال إجراءات الدعوى الأصلية...".<sup>15</sup> ففي هذه الحالة لا يجوز للقاضي أن يجبر المستخدم على إعادة إدماج العامل في منصب عمله ولا يحق له إصدار حكم بالغرامة التهديدية لإجباره على ذلك ولو طلبها العامل طالما أن الرفض الصريح قد صدر من المستخدم خلال إجراءات الدعوى<sup>16</sup>.

أما إذا تم إثارة الرفض بعد أن صار الحكم نهائيًا واكتسب الصيغة التنفيذية فإنه قد يجعل صاحبه وهو في الغالب صاحب العمل تحت طائل الغرامة التهديدية المنصوص عليها في المادة 39 من القانون 90 - 04 مؤرخ في 06 نوفمبر 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل<sup>17</sup> بالإضافة إلى النصوص التي تنظمها في القواعد العامة. لأن المستخدم في هذه الحالة سيكون في مواجهة حكم نهائي دخل مرحلة التنفيذ، كان يجب عليه تنفيذه تنفيذًا عينيا طواعية متى كان ذلك ممكنا، وإلا سلطت عليه الغرامة التهديدية كوسيلة للضغط عليه لتنفيذه طبقا لما نصت عليه المادة 39 المذكورة أعلاه. وقد أكد ذلك قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المادة 625 الفقرة الأولى كقاعدة عامة بالنسبة للامتناع عن تنفيذ الالتزام بعمل: " دون الإخلال بأحكام التنفيذ الجبري، إذا رفض المنفذ عليه تنفيذ التزام بعمل، أو خالف التزاما بالامتناع عن عمل، يحرر المحضر القضائي محضر امتناع عن التنفيذ، ويجيل صاحب المصلحة إلى المحكمة للمطالبة بالتعويضات، أو المطالبة بالغرامات التهديدية ما لم يكن قد قضي بها من قبل ". ونص على ذلك أيضا نفس القانون كحكم خاص بعلاقات العمل في المادة 509: " يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة غرامة تهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل.

هذا الأمر قابل للتنفيذ بقوة القانون رغم استعمال كل طرق الطعن"<sup>18</sup>.

وتقدر الغرامة التهديدية طبقا للمادة 34 من القانون 90 - 04 بناء على أمر من رئيس المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية بالتنفيذ المعجل بمبلغ لا يقل يوميا عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون. أما إذا تعلق التنفيذ باتفاق جماعي فإن مبلغ الغرامة التهديدية اليومي يتضاعف بقدر عدد العمال المعنيين بإعادة الإدماج في حدود 100 عامل بحسب ما نصت عليه المادة 35 من نفس القانون.

وعليه يخطئ من يظن أن تطبيق الغرامة التهديدية جاء لإجبار المستخدم على إعادة إدماج العامل قبل صيرورة الحكم تنفيذيا لأن في ذلك إهدار لحق رفض إعادة الإدماج المقرر للطرفين المنصوص عليه صراحة في المادة 73 - 04 من قانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل كما سبق بيانه، وإنما يجوز الحكم بالغرامة التهديدية المذكورة في المادة 39 من قانون 90-04 بعد أن يدخل الحكم مرحلة التنفيذ.

### الفرع الثاني: صدور الحكم بالتعويض عن رفض إعادة الإدماج

إن الحق الموضوعي للعامل والذي يتمثل في التعويض المترتب عن رفض إعادة إدماجه لا يكون مستحقا إلا إذا صدر بشأنه حكم قضائي نهائي، بعد طلبه عن طريق دعوى يرفعها العامل. وهذا الحكم القضائي الحائز لحجية الأمر المقضي به يعتبر في حد ذاته سندا تنفيذيا يقتضي بواسطته حقه في التعويض. وعدم وصول الحكم القضائي إلى مرحلته النهائية يمنع العامل من حصوله على التعويض لأن في المراحل الأولى للتقاضي يكون الحكم غير مهيب للتنفيذ. ويجب التمييز هنا بين الحالة التي نحن بصدددها وحالة صدور الحكم النهائي بإعادة الإدماج دون اعتراض أحد الطرفين فإنه في هذه الحالة الأخيرة يمكن إجباره على إعادة إدماج العامل في منصب عمله باستعمال الغرامة التهديدية المنصوص عليها في المادة 39 من قانون 04/90، لأننا نكون أمام حالة رفض المستخدم تنفيذ حكم حائز لحجية الأمر المقضي به. وتنص المادة 73-2/4 على أن الفصل في التعويض عن رفض إعادة إدماج العامل إلى منصب عمله يكون من خلال

حكم ابتدائي ونهائي تنطق به المحكمة المختصة. ويؤكد ذلك أيضا نص المادة 22 من قانون رقم 90-04 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم. ويختص القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة الابتدائية بالنظر في دعوى التعويض هذه. ويجب التذكير أنه يتعين على العامل قبل اللجوء إلى القضاء أن يتبع الخطوات الإجرائية المنصوص عليها قانونا والتي تتمثل في عرض النزاع أولا على الهيئات الداخلية للمؤسسة المستخدمة نفسها، فإذا لم يؤد ذلك إلى تسوية يعرض النزاع على جهات ثالثة في إطار إجراءات المصالحة.<sup>19</sup>

وقد نصت المادة 73-04 أن فصل المحكمة الابتدائية في هذا الموضوع يكون بحكم ابتدائي نهائي غير قابل للاستئناف. غير أن العبارة الأخيرة في المادة نفسها نصت على أن الحكم الصادر في هذا المجال يكون قابلا للطعن بالنقض. ويعود جعل الحكم الصادر في الموضوع ابتدائيا نهائيا إلى أن المنازعات الاجتماعية خاصة منها المتعلقة بالتسريح التعسفي ذات طابع استعجالي سواء من حيث آجال رفع الدعوى أو إصدار الحكم أو تنفيذه. حيث لا تسمح ظروف العامل في غالب الأحيان بطول الانتظار للفصل في قضيته. ويعود ذلك أيضا إلى أن النزاع العمالي قبل طرحه على القضاء يكون قد تم عرضه على إجراءات خاصة قصد حله وديا، بداية بالهيئة المستخدمة حيث قدم العامل تظلمه، ثم على مكتب مفتشية العمل ثم مكتب المصالحة. وعليه يعتبر اللجوء إلى القضاء المرحلة الأخيرة للنظر في النزاع بعد فشل كل الإجراءات الودية السابقة. وبهذا تكون الأحكام الصادرة في الدعاوى المتعلقة بالتسريح التعسفي ابتدائية نهائية استثناء على مبدأ التقاضي على درجتين.<sup>20</sup>

وكون الحكم الفاصل في هذا الموضوع ابتدائيا نهائيا إلا أن ذلك لا يمنع من الطعن فيه بالنقض لدى المحكمة العليا كما جاء في العبارة الأخيرة من المادة 73-04: " يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض ". فإذا قام قاضي الموضوع - في

حالة رفض إعادة الإدماج - بإصدار حكم بتعويض العامل ماليا بقدر لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل بالإضافة إلى تعويضات أخرى محتملة، وكان الحكم في ذلك مراعيًا هذا الحد الأدنى من التعويض ومحددًا بذلك عناصره بدقة كان تقدير التعويض في هذه الحالة من المسائل الموضوعية التي تدخل في سلطة قاضي الموضوع دون تعقيب عليه من المحكمة العليا<sup>21</sup>. وعليه فإن أهم سبب مسوغ للطعن بالنقض في الحكم الصادر في هذا الموضوع يمكن إرجاعه إلى وجه يتعلق بمخالفة القانون أو الخطأ في تطبيق القانون مما يعرض الحكم للنقض، وتتمثل الأسس القانونية للطعن بالنقض على وجه الخصوص في حالتين رئيسيتين وهما:

- عدم مراعاة قاضي الموضوع الحد الأدنى للتعويض المنصوص عليه في المادة 73-4. أي حكم للعامل المسرح بأقل من مبلغ أجور ستة أشهر من العمل التي نص عليها المشرع.
- عدم تحديد عناصر الضرر المترتب عن رفض إعادة الإدماج، وكذلك عدم تحديد عناصر التعويض المحكوم به للعامل والاكتفاء بمنحه تعويضًا جزافيًا. سواء كانت العناصر التي اعتمدها القاضي في تقدير التعويض الذي ينبغي ألا يقل عن أجور 06 أشهر من العمل كالأقدمية والكفاءة، والعمل الذي كان يقوم به العامل والراتب الذي كان يتقاضاه وصعوبة إيجاد منصب عمل جديد... أو لتقدير الجزء الثاني من التعويض المتعلق بالأضرار المحتملة<sup>22</sup>.

## المبحث الثاني

### التعويض عن رفض إعادة الإدماج

إذا رفض أحد الطرفين إعادة إدماج العامل في منصب عمله بعد تسريحه تعسفيا استحق تعويضا عن ذلك تولى المشرع تحديده في المادة 73-4 من قانون 90-11، ولم يفرق المشرع بين ما إذا كان الرفض قد صدر عن المستخدم أو صدر عن العامل. ويتقسم هذا التعويض إلى قسمين وهما: الأول تعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 06 أشهر من العمل، والثاني سماها المشرع بالتعويضات المحتملة. الجدير بالذكر أن هذين من التعويضات يمكن أن يستحقا للعامل في الوقت نفسه إن كان للتعويضات المحتملة محل، ولا يعد الجمع بينهما مخالفا للقانون مادام أن النص قد جمع بينهما. وهو المبدأ الذي كرسته قرارات المحكمة العليا، إذ قررت أنه لا يعد جمعا بين تعويضين إذا تم تعويض العامل بمبلغ مالي يعادل أجر 06 أشهر من العمل وتعويضه عن الأضرار المحتملة<sup>23</sup>. وفيما يلي تفضيل المسألة من خلال المطالبين التاليين: الأول يتعلق بالتعويض المالي الذي لا يقل عن أجر ستة أشهر من العمل، والمطلب الثاني يتناول التعويضات المحتملة.

### المطلب الأول: التعويض المالي الذي لا يقل عن أجور ستة أشهر من العمل

يتناول هذا المطلب القسم الأول من التعويض المستحق للعامل الذي تم رفض إعادة إدماجه إلى منصب عمله، ويتمثل في منحه مبلغ مالي لا يقل عن أجور 06 من العمل. وتفصيل المسألة من خلال الفرع الأول الذي يتناول طبيعة هذا التعويض، ثم الفرع الثاني الذي يتناول علاقته بالأجر.

### الفرع الأول: طبيعة هذا التعويض

وهو تعويض العامل الذي تم رفض إعادة إدماجه إثر تسريحه بطريقة تعسفية بمبلغ مالي لا يقل عن الأجر الذي كان يتقاضاه عن مدة 06 أشهر. وهو تعويض قانوني إذ حدد المشرع حده الأدنى وهو ما يعادل أجور 06 أشهر من العمل، وترك حده الأقصى مطلقا غير محدد لتقدير قاضي الموضوع أي ضمن سلطته التقديرية بناء على عناصر واقعية،

فيحكم للعامل بتعويض مالي بشرط ألا يقل عن مقدار أجور 06 أشهر حتى وإن طلب العامل أقل من ذلك، وإذا قضى بأقل من ذلك عرض حكمه للنقض من المحكمة العليا لاعتبار ذلك خطأ في تطبيق القانون<sup>24</sup>. كما أن الضرر الذي أصاب العامل مفترض ضمنياً فبمجرد وقوع التسريح التعسفي المخالف للموضوع ورفض أحد الطرفين إعادة إدماج العامل في منصب عمله استحق هذا الأخير الحد الأدنى من التعويض دون أن يحمله القاضي عبء إثبات وجود الضرر، إلا على سبيل تحديد العناصر التفصيلية للتعويض أو ما زاد عن مقدار أجور 06 أشهر بناءً على عناصر معينة واقعية لا رقابة فيها للمحكمة العليا لأنها وقائع مادية. ومن عناصر التعويض التي يعتمد عليها قاضي الموضوع في تحديد مقدار التعويض سن العامل، أقدميته، صعوبات إيجاد له لمنصب عمل جديد، وتكاليف التنقل للبحث عن عمل جديد<sup>25</sup>.

### الفرع الثاني: علاقة هذا التعويض بالأجر

ولا يجوز اعتبار هذا التعويض أجوراً للعامل عن الأشهر التي تم تسريحه فيها لأن العامل خلالها لم يقيم بأي عمل، ولأن ذلك يتعارض مع المبدأ المستقر في قانون العمل والذي مفاده أن الأجر يكون مقابل العمل، طبقاً لنص المادة 53 من قانون 90-11 التي تقضي بأن العامل لا يجوز أن يتقاضى أجراً عن مدة لم يعمل فيها إلا ما نص عليه القانون. وكذلك المادة 80 من القانون نفسه التي تنص على حق العامل في أجر مقابل ما يؤديه من العمل. ولذلك قررت المحكمة العليا أنه لا يجوز أن يمنح القاضي الأجور للعامل ولو طلبها لأن ذلك يتعارض مع نص القانون وإنما يمنح له تعويضاً بناءً على عناصر محددة<sup>26</sup>. غير أن القاضي يجب عليه ذكر الراتب الشهري للعامل أو عدد أجور الشهور التي اعتمدها كعنصر مهم من عناصر تقدير التعويض لا كأجور شهرية لأن العامل لا يستحق أجراً عن مدة لم يعمل فيها كما سبق بيانه.

### المطلب الثاني: التعويضات المحتملة

يتناول هذا المطلب القسم الثاني من التعويضات المستحقة للعامل جراء رفض إعادة إدماجه وهي ما سماها المشرع بالتعويضات المحتملة. وتفصيلها في فرعين: الأول تم التطرق فيه إلى أساس هذا التعويض، وفي الفرع الثاني تم التطرق إلى تطبيقات هذا التعويض.

### الفرع الأول: أساس هذا التعويض

تنص المادة 4-74 من قانون 90-11 أن العامل يستحق أيضا تعويضات أخرى عن رفض إعادة إدماجه على إثر تسريحه تسريحا تعسفيا وسماها المشرع بالتعويضات المحتملة. ولم تحدد هذه المادة مقدار هذا التعويض ولم تحدد له حدا أدنى ولا حدا أقصى، ويفهم من ذلك أنها تركته لتقدير قاضي الموضوع وفقا للقواعد العامة. ولا يقصد بها التعويضات المترتبة عن الأضرار المحتملة ( Dommages incertains ) التي تقابل التعويضات الناتجة عن الأضرار المؤكدة ( Dommages certains ) وإنما يقصد بها الأضرار التي تقع لكل عامل فليس كل العمال يتكبدون الأضرار نفسها عند التسريح التعسفي. ولأن الأضرار المحتملة في القانون المدني مرتبطة بوقائع لم تحدث بعد وإنما من المحتمل أن تقع في المستقبل، بينما الأضرار التي تقع للعامل جراء رفض إدماجه بعضها يكون قد حدث فعلا، كصعوبة إيجاد منصب عمل جديد أو كالضرر المعنوي المتمثل أساس في الخوف من المستقبل المجهول.

ولا يخضع هذا القسم الثاني من التعويض من حيث تقديره لأحكام التسريح التعسفي وإنما لقواعد القانون المدني طبقا للمادة 124 والمادة 182. ويؤسس من الناحية المبدئية على التعسف في استعمال الحق،<sup>27</sup> وهذا يعني أنه يشترط لاستحقاق هذا التعويض ما يشترط لقيام المسؤولية المدنية من الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما.<sup>28</sup> وعليه يتحمل العامل عبء إثبات الضرر الذي أصابه حتى يحكم له القاضي بالتعويض المناسب إذ تقضي القاعدة العامة أنه لا تعويض من دون ضرر. وقد قررت المحكمة العليا أن التعويضات المحتملة لم تحصرها المادة 73-04 وإنما يجب على القاضي تعويض العامل

عن كل ضرر تسبب فيه المستخدم شريطة إثبات هذا الضرر. وقد اختلف الفقه في تحديد طبيعة هذه المسؤولية المدنية إذا كانت عقدية أم تقصيرية.<sup>29</sup> فذهب رأي إلى أنها مسؤولية عقدية على اعتبار أن التسريح ورفض إعادة الإدماج إخلالا بالتزام عقدي. وذهب رأي آخر على أنها مسؤولية تقصيرية وبرروا ذلك بأن التعسف في استعمال الحق صورة من صور العمل غير المشروع كما نص على ذلك القانون المدني. والحقيقة أنها مسؤولية عقدية ناتجة عن إخلال بعلاقة العمل باستعمال مكنته رفض إعادة الإدماج والتي تشكل صورة من صور التعسف في استعمال الحق.

### الفرع الثاني: تطبيقات هذا التعويض

القاعدة العامة التي تحكم هذا القسم من التعويض هي منح التعويض المناسب للعامل عن كل ضرر ثابت ترتب عن إنهاء العقد ورفض إعادة إدماجه، سواء كان ضررا ماديا أو معنويا. وهذا يعني أن القاضي لا يجوز له الحكم بتعويض العامل بحقه في الأجر وملحقاته عن الفترة اللاحقة للتسريح وإلا عرض حكمه للنقض، وإنما يقدر التعويض على أساس الضرر الذي وقع للعامل. ويشمل هذا التعويض بحسب القواعد العامة ما لحق العامل من خسارة وما فاتته من كسب بشرط أن يكون عذا الضرر نتيجة طبيعية للتسريح ورفض إعادة الإدماج طبقا لما نصت عليه المادة 182 من القانون المدني.<sup>30</sup> وقد قررت المحكمة العليا أن القاضي يجوز له الاستجابة للطلب الذي يتقدم به العامل عن الأضرار التي لحقت به باعتباره تعويضا مدنيا طبقا للمادة 124 من القانون المدني وهذا بصفة مستقلة عن القسم الأول من التعويض الذي أقرته المادة 73-04 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن يكون التعويض بمبلغ متناسب مع الأضرار التي أصابته.<sup>31</sup>

ويمكن إعطاء أمثلة عن هذه الأضرار المادية كتفويت فرصة إيجاد منصب عمل جديد، وكذلك التعويض المتعلق بالحق في مهلة الإخطار بالنسبة للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما المنصوص عليه في المادة 73-05 من قانون 90-11. وكذلك التعويضات

المرتبة عن خرق الاتفاقية الجماعية التي تنص عليها المادة 128 من القانون نفسه. وكل التعويضات التي تنص عليها علاقة العمل أو الاتفاقيات الجماعية والتي يمكن أن تنص على أحكام أكثر نفعا للعامل طبقا لنص المادة 118 من قانون 90-11. بالإضافة إلى التعويض عن الأضرار المادية يحكم القاضي أيضا للعامل بالتعويض عن الأضرار المعنوية أو الأدبية التي سببها رفض إعادة إدماجه طبقا لنص المادة 182 مكرر من القانون المدني التي تنص صراحة على جواز التعويض عن الضرر المعنوي. وطبقا لنص المادة 06 من قانون 90-11 التي تنص على وجوب احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال. وهو الأذى الذي يلحق العامل بمشاعره النفسية الداخلية. ومن الأمثلة على ذلك المساس بالسمعة الاجتماعية والمهنية بالعامل لا سيما إذا كان رفض إعادة الإدماج صادرا من المستخدم، وكذلك الخوف على المستقبل الاجتماعي المجهول للعامل وأسرته<sup>32</sup>.

### خاتمة:

بتعديل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بمقتضى الأمر 96-12 منح المشرع لكل واحد من طرفي علاقة العمل الحق في رفض إعادة إدماج العامل في منصب عمله بعد أن تم تسريحه تسريحا تعسفيا مخالفا للموضوع أي مخالفة لمقتضيات المادة 73 من قانون 90-11، وبعبارة أخرى دون وجود سبب موضوعي للتسريح وهو ما عبر عنه المشرع الفرنسي بالسبب الجدي والحقيقي. وبهذا يكون المشرع قد أغلق باب الحكم بإلغاء قرار التسريح والحكم بإعادة الإدماج دون موافقة الطرفين، إذ أن هذا التعديل أعطى للمستخدم فرصة للتخلص من العامل الذي لا يرغب في العمل معه لاستبداله بعامل آخر. كما أعطى الفرصة نفسها للعامل للتخلص من علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم والذي لم يعد يرغب في الارتباط بها. وبناء على هذا الرفض يمنح للعامل تعويضا نصت

عليه المادة 73-94 من قانون 90-11 يتمثل في مبلغ مالي لا يقل عن أجور سنة أشهر من العمل بالإضافة إلى تعويضات محتملة أخرى.

ويشترط لاستحقاق هذا التعويض شرطان أساسيان مستخلصان من المادة 73-04 وهما:

- وقوع التسريح التعسفي المخالف للموضوع: والتسريح التعسفي قد يكون بسبب مخالفة الإجراءات كما قد يكون بسبب مخالفة الموضوع، والذي تم التطرق إليه بالبحث في هذا المقال هو التسريح التعسفي المخالف للموضوع. ويقصد به مخالفة المادة 73 من قانون 90-11، أي انعدام السبب الموضوعي للتسريح. فالعامل في هذه الحالة إما أنه لم يرتكب أي خطأ يتسبب في تسريحه، أو أن القضاء لم يكيف الوقائع على أنها أخطاء تستوجب التسريح التأديبي أو أنها لا ترقى إلى ذلك.

- ويتعلق الشرط الثاني برفض أحد الطرفين العامل أو المستخدم إعادة إدماج العامل في منصب عمله. فعندئذ لا يبقى أما القاضي سوى الحكم للعامل بتعويض حددته المادة 73-04 من قانون 90-11 والذي ينبغي ألا يقل عن أجور ستة أشهر من العمل بالإضافة إلى التعويضات الأخرى المحتملة، ولا يهم إن كان الرفض صادرا من المستخدم أو من العامل أو من كليهما. (في حالة وجود وثائق ملحقه بالمقال توضع في آخر المقال).

وعند توفر الشرطين المذكورين يحكم القاضي بحكم ابتدائي نهائي للعامل بتعويض يتمثل في مبلغ مالي حدد المشرع حده الأدنى بأجور سنة أشهر من العمل بالإضافة إلى تعويضات محتملة تأسيسا على نظرية التعسف في استعمال الحق. ويجب على القاضي ذكر العناصر التي اعتمد عليها في تقدير التعويض والتي منحها أجر العامل ومهاراته وسيرته السابقة على التسريح وصعوبة إيجاد مناصب عمل جديد وغيرها من العناصر، بالإضافة

إلى عدم الحكم بأقل من الحد الأدنى المذكور وإلا عرض حكمه للنقض. أما التعويض عن الأضرار المحتملة فتخضع لقواعد المسؤولية المدنية بناء على توافر شروطها من خطأ وضرر وعلاقة السببية ولا يخضع تقديرها لرقابة المحكمة العليا طالما أن هذه الأركان متوفرة.

1 - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل ( ج ر . 17-90 )، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21-12-1991 ( ج ر 68-91 ) والمرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 21-04-1994 ( ج ر : 20-94 ) والمرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 05-05-1994 ( ج ر : 34-94 ) والأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9-7-1996 ( ج ر : 43-96 ) والأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11-1-1997 ( ج ر : 03-97 )، والقانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 يوليو 2022، ( ج ر : 49-2022).

2 - عبد السلام، ذيب، الحلول القضائية المترتبة عن تطبيق نص المادة 4/73 من ق 11/90، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2001، ص 26.

3 - سليمان احمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السادسة، ص 356.

4 - قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج ر عدد 06/1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 06 فبراير 1991، ج ر عدد 68/1991.

5 - الرئيس الأول للمحكمة العليا، رسالة الرئيس الأول للمحكمة العليا إلى رؤساء الجهات القضائية (موقف المحكمة العليا من بعض المسائل القانونية)، المجلة القضائية، عدد خاص بالغرفة الاجتماعية - منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997، ص 19.

6 - سليمان احمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص 194. وانظر قرار المحكمة العليا رقم 283600 المؤرخ في 15 ديسمبر 2004، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني،

- 2004، ص 193. وهو القرار الذي شكل منعرجا في اجتهاد المحكمة العليا في هذه المسألة حيث أصبح يقر بأن تعداد الأخطاء الجسيمة المذكورة في المادة 73 جاءت على سبيل التمثيل مع إمكانية إضافة أخطاء أخرى في النظام الداخلي للمؤسسة، وليس على سبيل الحصر كما قررت قبل هذا التاريخ.
- 7 - Jean-Emmanuel Ray, Droit du travail droit vivant, Liaison Edition, Edition 15, 2006, p. 270.
- 8 - رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الخامسة، 2008، ص 305.
- 9 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية 2009، ص 97.
- 10 - أمال بن رجال، التسريح التأديبي في القانون الجزائري المقارن، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2018/2017، ص 257.
- 11 - Antoine MAZEAUD, Droit du travail, Lextenso éditions, 8<sup>e</sup> édition, 2012, p. 403.
- 12 - Ibid, p. 404.
- 13 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 1110148 مؤرخ في 2017/03/09، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2017، ص 242.
- 14 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 28.
- 15 - وانظر كذلك قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 223318 المؤرخ في 14-03-2000، المجلة القضائية، العدد 02، 2001، ص 189.
- 16 - طاهر الدين عماري، رفض تنفيذ حكم قضائي متعلق بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله: بين المطالبة بالغرامة التهديدية والحكم بالتعويض، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، العدد 2015/02، ص 105.
- 17 - قانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 نوفمبر 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 06/1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-28 مؤرخ في 31 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68/1991.
- 18 - قانون الإجراءات المدنية والإدارية، رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير 2008، ج ر رقم 21/2008. معدل ومتمم بالقانون رقم 22-13 مؤرخ في 12 يوليو 2022، ج ر. رقم 48/2022.
- 19 - بخني بوبكر، الضمانات القانونية للعامل عن التسريح التأديبي في القانون الجزائري، مجلة صوت القانون، مخبر الحالة المدنية، جامعة خميس مليانة، العدد الثالث، 2021، ص 984.
- 20 - أنظر قرار المحكمة الدستورية رقم 01/ق م د / 22 مؤرخ في 26 جانفي 2022.
- 21 - أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، الجزء الثاني، ص 899.
- 22 - قرار المحكمة العليا رقم 1139585 مؤرخ في 10 ماي 2018،
- 23 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 0987226، مؤرخ في 2009/09/03، غير منشور.

- 24 - وقد عددت المادة 358 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أوجه الطعن بالنقض منها مخالفة القانون.
- 25 - وقد قررت المحكمة العليا في هذا الصدد مبدأ عاما مفاده أن التعويض عن التسريح التعسفي لا يكون جزافيا وإنما يكون بناء على عدة عناصر، انظر قرار رقم 0727214 مؤرخ في 07/02/2013، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني 2013، ص 251.
- 26 - الرئيس الأول للمحكمة العليا، رسالة الرئيس الأول للمحكمة العليا إلى رؤساء الجهات القضائية (موقف المحكمة العليا من بعض المسائل القانونية)، المرجع السابق، ص 20.
- وانظر كذلك: معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة دكتوراه علوم في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008/2007، ص 525.
- 27 - فايزة جادي، مسؤولية المستخدم عن الإنهاء غير القانوني لعلاقة العمل، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد الرابع، العدد الثاني، سنة 2019، ص 268.
- 28 - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2000، الطبعة الثالثة، ص 843-844.
- 29 - فايزة جادي، المرجع نفسه، ص 272.
- 30 - العربي بلحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، 2005، الجزء الأول، ص 266.
- 31 - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 214574، مؤرخ في 14/02/2001، المجلة القضائية، العدد الأول، 2002، ص 195.
- 32 - نسيم حشود، التقدير القضائي للتعويض عن الضرر المعنوي في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، مخبر البحث القانون الخاص المقارن، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، العدد الثاني، 2021، ص 1418.
- وانظر كذلك تيرس مراد، الخطأ الشخصي كسبب لتسريح العامل - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010/2011، ص 300.