

القسم الاجتماعي كآلية قضائية للطعن في العقوبة التأديبية

The Social Section as a Judicial Mechanism for Appealing a Disciplinary Punishment

ط. د. بن سالم مليكة

مخبر قانون العمل والتشغيل

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم

تاريخ النشر: 2022/01/30

تاريخ القبول: 2021/06/16

تاريخ الاستلام: 2021/05/09

الملخص:

في حالة رفض العامل تحمل آثار العقوبة التأديبية المترتبة عنها، لهذا الأخير أن يحتج على تنفيذها أمام الجهة القضائية المختصة، مطالبا بإلغائها أو بدفع التعويضات جبرا للضرر اللاحق به.

هذا النوع من الدعاوى يسمح للقاضي الاجتماعي برقابة مشروعية العقوبة التأديبية المتخذة، فاستنادا إلى موضوع الطلب القضائي المحدد في عريضة افتتاح الدعوى، للقسم الاجتماعي التأكد من حقيقة الخطأ المهني المنسوب للعامل المعني وجديته، وتراقب صحة التكييف المعطى للخطأ المهني طبقا للتكييف والتصنيف الشرعي له، ومدى تناسب العقوبة التأديبية المتخذة مع جسامة الخطأ المهني المرتكب، وأخيرا رقابة شرعية إجراءات التأديب.

الكلمات المفتاحية: الرقابة القضائية، العقوبة التأديبية، الإلغاء، التعويض، التسريح التعسفي، تطابق العقوبة مع الخطأ المرتكب.

Abstract :

In the event that the worker refuses to bear the effects of the disciplinary punishment resulting from it, the latter has the right to protest against its implementation before the competent judicial authority, demanding its cancellation or payment of compensation for the damage caused to him.

This type of case allows the social judge to monitor the legality of the disciplinary punishment taken. Based on the subject of the judicial request specified in the case opening petition, the social department has the right to verify the truth

and seriousness of the professional error attributed to the concerned worker, and monitors the correctness of the conditioning given to the professional error according to the conditioning and legal classification thereof, and the extent of proportionality The disciplinary punishment taken with the gravity of the professional error committed, and finally the legitimacy control of the disciplinary measures.

Key words :

Judicial oversight - disciplinary punishment - cancellation - compensation - arbitrary dismissal - match the penalty with the error committed.

المؤلف المرسل: بن سالم مليكة

المقدمة:

إذا تضرر العامل من العقوبة التأديبية أيا كان نوعها، وبعد فشل محاولة المصالحة، يحق للعامل المعني أن يرفع دعواه أمام القسم الاجتماعي، طالبا منها إلغاء العقوبة التأديبية أو التعويض عن الضرر اللاحق به.

احتجاج العامل المعني ضد العقوبة التأديبية ينبغي أن ينصب على خرق ضمانات التأديب المقررة بموجب الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة. لذا تنحصر مبدئيا رقابة القسم الاجتماعي في التأكد من مدى احترام المستخدم ل ضمانات التأديب المقررة للعامل عند اتخاذ العقوبة التأديبية.

التساؤل المطروح، ماهي الجوانب القانونية المشمولة بالرقابة القضائية على العقوبة التأديبية المتخذة بمناسبة رقابة المشروعية؟ ماهي طبيعة السلطات المخولة للقسم الاجتماعي ومدى اتساعها؟ وما هي طبيعة الآثار القانونية المترتبة عنها؟

إجابة عن التساؤل المطروح، قسم الموضوع إلى المبحثين التاليين:

المبحث الأول: تشكيلة القسم الاجتماعي وإجراءات التقاضي أمامه وطبيعة أحكامه الصادرة عنه

المبحث الثاني: آليات الرقابة القضائية على العقوبة المتخذة والآثار القانونية المترتبة عنها

المبحث الأول: تشكيلة القسم الاجتماعي وإجراءات التقاضي أمامه وطبيعة الأحكام الصادرة عنه

تعتبر إجراءات تقاضي العامل المعني أمام القسم الاجتماعي أحد أهم الضمانات التأديبية المقررة له، لذا من المهم أن نسلط الضوء على أوجه الحماية التأديبية للعامل المعني من خلال تشكيلة القسم الاجتماعي، وإجراءات التقاضي أمامه، واختصاصه، وطبيعة الأحكام الصادرة عنه، على ضوء أحكام القانون رقم: 90-04 وأحكام القواعد العامة.

لهذا الغرض، قسم المبحث إلى المطالب التالية:

المطلب الأول: تشكيلة القسم الاجتماعي

تنعقد جلسات القسم الاجتماعي برئاسة قاض، يعاونه مساعدان ممثلان للعمال ومساعدان ممثلان للمستخدمين، كما يجوز للقسم الاجتماعي أن يعقد جلساته قانونا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل.

وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين، يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يعينهما رئيس المحكمة المختصة إقليميا، وأن للمساعدين من العمال وللمساعدين من المستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس¹.

من الملاحظ أن تشكيلة القسم الاجتماعي المكرسة في المادة 8 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل تتعلق بالنظام العام، حيث أصبحت تتكون على الأقل من ثلاثة (03) أعضاء من بينهم القاضي رئيس الجلسة، وبالتالي لا يجوز مخالفتها، وهو ما ذهب إليه المحكمة العليا في أكثر من مناسبة².

¹ م. 8 من ق. رقم: 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

² غ. إ. م. ع.، قرار بتاريخ 24-09-1996، ملف رقم: 131948، ن. ق. م. ع. لسنة 1997، ع. 50، ص. 124: "الموضوع: تحويل من منصب العمل الأصلي-استئناف- إعادة إدراج العامل، مع منحه كل الحقوق المترتبة عن ذلك منذ تاريخ التحويل-طعن، كون أن تشكيلة المحاكم جاءت مخالفة لأحكام القانون- نقض، المرجع: م. 8 من ق. رقم: 90-04، المبدأ: إن تشكيلة المحاكم التي تفصل في المسائل الاجتماعية، تعتبر قاعدة من النظام العام، لا يجوز مخالفتها"، غ. إ. م. ع.، ملف رقم: 135960، قرار بتاريخ 17/12/1996، قرار منشور من طرف حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، ج. 2، ط. 2012، ص. 194: " المرجع: م. 8 من ق. رقم: 90-04، المبدأ: تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، وفي حالة الغياب الجزئي، تنعقد المحكمة بتشكيلة من قاض

إن حرص المشرع على إشراك المساعدين الممثلين للعمال والمساعدين الممثلين للمستخدمين، هو حماية للعامل الطرف الضعيف في علاقة العمل، كما أنه غاية منه في تحقيق التوازن المطلوب بين المصالح المتضاربة بين العامل والمستخدم، لذلك جعل القسم الاجتماعي عمالي بامتياز، ويغلب عليه الطابع المهني، وهو ما يمكن اعتباره أحد أوجه الحماية التأديبية للعامل المعني.

تسلط المحكمة العليا رقابتها على طبيعة تشكيلة القسم الاجتماعي ونوعيته، المبينة على ديباجة الأحكام والقرارات القضائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وذلك بالإشارة إلى أسماء المساعدين وصفاتهم طبقا للمادة 8 من نفس القانون، التي اعتمدت على معيار كمي وآخر نوعي وبالتساوي، وبالتالي لا يكفي الإشارة إلى أسماء المساعدين فقط، بل لابد من الإشارة أيضا إلى صفاتهم، أي إلى الهيئة التي يمثلونها سواء هيئة العمال أو هيئة المستخدمين، لذلك اعتبرت المحكمة العليا اقتصار الأحكام أو القرارات القضائية على الإشارة إلى الأسماء دون الصفات أو العكس، من شأنه حرمانها من رقابة صحة تشكيلة المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية¹.

المطلب الثاني: إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي

في حالة عدم توصل الطرفين إلى اتفاق مصالحة بشأن خلافهما في العمل، حرر مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة ويسلمه للمدعي، حيث يرفع الطرف الذي له مصلحة دعواه أمام القسم الاجتماعي، وهو العامل غالبا، لكونه الطرف الضعيف في علاقة العمل.

غير أن القانون العام اشترط استيفاء المدعي شروطا لقبول دعواه شكلا، لذا نتساءل عن شروط رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي؟

ومساعدين على الأقل، يمثلان العمال والمستخدمين، أما في حالة الغياب الكلي للمساعدين الأصليين والاحتياطيين، يستخلفون بقاض أو اثنين عند الحاجة يعينهم رئيس المحكمة. وحيث أن تشكيلة المحاكم هو من النظام العام، ومادام من الثابت في قضية الحال، أن الحكم المطعون فيه، صدر عن محكمة تشكيلتها غير قانونية، يعرضه للنقض².

¹- غ. إ. م. ع.، ملف رقم: 157097، قرار بتاريخ 10-03-1998، م. م. ع. لسنة 1998، ع. 01، ص. 135: "الموضوع: تشكيلة المحكمة- الإشارة إلى أسماء المساعدين دون الهيئة- نقض. المرجع: م. 8 من ق. رقم: 04-90، المبدأ: من المقرر قانونا أنه تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين". ولما ثبت في قضية الحال، أن قضاة الموضوع لما أشاروا إلى أسماء المساعدين فقط دون ذكر الهيئة التي يمثلونها أي هيئة العمل وهيئة أرباب العمل في تشكيل المحكمة، يكونون بذلك قد عرضوا حكمهم للنقض³.

الفرع الأول: شروط رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي

بعض شروط رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي وردت في القوانين الخاصة، والبعض الأخرى وردت في القواعد العامة.

1-ميعاد رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي:

يجب أن ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح الدعوى في أجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وإلا سقط حق العامل في رفع دعواه¹.

من الملاحظ أن الميعاد القانوني لرفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي المحدد بستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، يثير أكثر من تساؤل، هل الميعاد القانوني المذكور هو ميعاد سقوط حقوق العامل المطالب بها وبالتالي لا يمكن للعامل المعني رفع دعواه أمام أي جهة قضائية أخرى، أو هو ميعاد سقوط حق العامل في رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي؟

بعبارة أخرى، إذا افترضنا مهلة ستة (06) أشهر المحددة هي بمثابة مهلة سقوط حق العامل في رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي، فهل ذلك يمنعه من رفع دعواه أمام جهات القضاء المدني للمطالبة بالتعويضات اللازمة؟

من المفيد القول، إن مهلة ستة (06) أشهر التي تسري ابتداء من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، هي مهلة سقوط حق رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي، وليست مهلة سقوط حقوق العامل المطالب بها، بل تبقى هذه الأخيرة سارية المفعول لارتباطها بالتقادم المقرر للحقوق في القواعد العامة.

بالرجوع إلى الناحية العملية، غالبا ما يلجأ أصحاب محاضر عدم الصلح المنتهية صلاحيتها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، من أجل تسوية جديدة للنزاع الفردي في العمل، وفي حالة استمرار الخلاف بين الطرفين، يسلم العامل محضر عدم الصلح، بغرض رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي.

من الملاحظ أن هذه الإمكانية المتاحة عمليا، غير ممنوعة قانونيا، حفاظا على حقوق الأطراف المتنازعة، كما أنه لم يصدر موقف عن المحكمة العليا، على حد علمنا، إلى حد الساعة، حول إمكانية رجوع الأطراف إلى مفتشية العمل، من أجل تسوية جديدة لموضوع النزاع الفردي في العمل، لاسيما بعد انقضاء مهلة تقادم رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي، والمحددة بستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح.

¹ - م. 503 و 504 من ق. رقم: 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

2- شكل وبيانات عريضة افتتاح الدعوى أمام القسم الاجتماعي:

يجب أن تكون العريضة الافتتاحية مكتوبة، وموقعة، ومؤرخة، ومودعة لدى كتابة الضبط للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه، بعدد نسخ يساوي عدد الأطراف¹.

كما يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى، تحت طائلة عدم قبولها شكلا، البيانات المتعلقة بهوية أطراف الدعوى، وعرضا موجزا للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى، والإشارة عند الاقتضاء، إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى².

تقيد الدعوى القضائية فورا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم ورقم القضية وتاريخ أول جلسة، على أن تحدد في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى³، وهو خلافا لما تقتضي به القواعد العامة التي تطلبت احترام مهلة عشرين يوما (20) يوما على الأقل بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور والتاريخ المحدد لأول جلسة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك⁴.

حماية لمصالح العامل المهنية والاجتماعية باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل يقتضي تسوية حقوقه المتنازع عليها في أقرب وقت ممكن، كونها تمس بصفة مباشرة أو غير مباشرة بمصدر رزق العامل الوحيد، كما أنه رغبة من المشرع في تقصير من عمر الدعوى القضائية توفيراً للجهد والوقت للعامل المعني، هذه الحماية المقررة للعامل المعني لم تعد مقررة فقط بموجب القوانين الخاصة بل امتدت إلى القواعد العامة⁵.

¹ - م. 14 من ق. رقم: 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

² - م. 15 من ق. رقم: 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

³ - م. 38 من ق. رقم: 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل: "تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى. وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية".

⁴ - م. 16 ف. 3 من ق. رقم: 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

⁵ - م. 505 من ق. رقم: 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى. يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال".

يجب أن ترفق عريضة افتتاح الدعوى بنسخة من محضر عدم الصلح، تحت طائلة عدم قبول الدعوى شكلاً¹، ويقوم أمين الضبط بتسجيل رقم القضية وتاريخ أول جلسة على نسخ العريضة الافتتاحية، ويسلمها إلى المدعي بغرض تبليغها رسمياً للمدعى عليه².

المطلب الثالث: اختصاص القسم الاجتماعي

التساؤل المطروح، ما هي المحكمة المختصة نوعياً بإلغاء العقوبة التأديبية؟

يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً أصلياً مانعاً في النزاعات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو تعليق أو إنهاء علاقة العمل أو عقد تكوين أو عقد تمهين³.

كما يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً استثنائياً ابتدائياً ونهائياً عندما تتعلق الدعوى أساساً بإلغاء العقوبة التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية⁴.

وعليه، يجب على العامل المعني تحت طائلة عدم قبول الدعوى شكلاً، أن يرفع دعواه بإلغاء العقوبة التأديبية أو بالتعويض عن الأضرار اللاحقة به، أمام القسم الاجتماعي، حيث يتوقف قبول الدعوى شكلاً على احترام الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا⁵.

¹ - م. 19 و 37 من ق. رقم: 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

² - م. 16 ف. 2 ق. رقم: 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

10- م. 500 ف. 1 من ق. رقم: 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً أصلياً مانعاً في المسائل التالية: 1- الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو تعليق أو إنهاء علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين (...)"

⁴ - م. 21 من ق. رقم: 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل: "باستثناء الاختصاص الأصلي ثبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً عندما تتعلق الدعوى أساساً بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية".

⁵ - غ. إ. م. ع، ملف رقم: 122458، قرار بتاريخ 19-10-1995، م. م. ع. لسنة 1997، ع. خ. ج. 2، منازعات العمل والأمراض المهنية، ص. 181: "من المقرر قانوناً أنه يخضع الموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة. ولما كان ثابتاً في قضية الحال - أن علاقة العمل التي تربط الطاعن والمطعون ضدها لا تخضع لقانون: 11-90، على أساس أن الطعون ضدها بلدية، فإن قضاة المجلس بقضائهم عدم الاختصاص النوعي طبقوا صحيح القانون".

المطلب الرابع: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي

يعتبر القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة إقليمياً درجة أولى من درجات التقاضي، حيث ينظر في كافة القضايا الاجتماعية التي تخولها صراحة المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ضمن اختصاصه الأصلي المانع، بموجب أحكام ابتدائية قابلة للاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي كدرجة ثانية من درجات التقاضي، وتعتبر الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا جهة نقض للأحكام والقرارات القضائية النهائية باعتبارها محكمة قانون، وهي تتطلع إلى مهام تقويم أعمال قضاة الموضوع¹.

غير أنه استثناء للاختصاص الأصلي للقسم الاجتماعي للمحكمة المختصة إقليمياً، ينظر هذا الأخير بموجب أحكام ابتدائية ونهائية عندما تتعلق الدعوى أساساً بإلغاء العقوبات التأديبية دون احترامه للإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية، وتسليم شهادات العمل وكشوفات الأجور أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للعامل².

وعليه، أصبحت جميع الدعاوى المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية أياً كان نوعها، خرقاً لضمائم التأديب العامل، أو الدعاوى المتعلقة بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للعامل، يختص بالفصل فيها القسم الاجتماعي بموجب أحكام ابتدائية ونهائية، بمعنى لا تقبل الاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس القضائي، وبالتالي بمجرد مهر تلك الأحكام بالصيغة التنفيذية تتحول إلى سندات تنفيذية، ويبقى النقض الطريق الوحيد للطعن فيها أمام الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، وهو ما ذهب إليه المحكمة العليا³.

¹ - م. 500 من ق. رقم: 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً أصلياً مانعاً في المسائل التالية: 1- الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو تعليق أو إنهاء علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين، 2- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين، 3- منازعات انتخاب مندوبي العمال، 4- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي، 5- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب، 6- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد، 7- المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل".

² - م. 21 من ق. 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

³ - غ. إ. م. ع.، ملف رقم: 111984، قرار بتاريخ 20-12-1994، م. م. ع. لسنة 1996، ع. 2، ص. 165: "الموضوع: تسريح عامل تعسفياً-حكم ابتدائي- لا يجوز استئنافه، المرجع: م. 4-73 من ق. رقم: 29-91، م. 21 من ق. رقم: 04-90، المبدأ: من المقرر قانوناً أنه في حالة التسريح المعتبر تعسفياً أو المنفذ خرقاً للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الإلزامية، يمكن للعامل أن يقدم طلب إلغاء قرار التسريح و/أو أن يطلب تعويضاً عن الضرر الحاصل لدى الجهة القضائية المختصة التي ثبت بحكم ابتدائي ونهائي. ولما ثبت-من قضية الحال- أن الدعوى رفعت على أساس أن التسريح من العمل اعتبر تعسفياً، لكونه تم في غياب

من الملاحظ أن المشرع الجزائري قرر هذا الاستثناء للاختصاص الأصلي للقسم الاجتماعي، بغرض قطع الطريق أمام محاولات تماطل المستخدم في تنفيذ الأحكام القضائية النهائية إضرارا بالعامل، ومراعاة لاعتبارات اجتماعية ومهنية خاصة بالعامل المتضرر من العقوبة المتخذة التي مست بصفة مباشرة أو غير مباشرة مصدر رزقه، كما أنه مراعاة لمصلحة العامل الملحة إلى إثبات نشاطه المهني وأجره الشهري لدى المستخدم، عقب كل تعليق أو إنهاء لعلاقة العمل.

على خلاف ما سبق، صدور قرار عن المستخدم يقضي بنقل العامل إلى مكان عمل آخر لسبب غير تأديبي، أو قرار يقضي بإحالة العامل على التقاعد المسبق لاستيفاء شروطه، لا يعد إجراء تعسفيا أو عقوبة اتخذها دون مراعاة الإجراءات التأديبية، حتى تدخل ضمن الحالات المنصوص عليها بالمادة 473 من قانون علاقات العمل، والمادة 21 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، فهو حكم ابتدائي قابل للاستئناف، وهو ما انتهت إليه المحكمة العليا¹.

المبحث الثاني: آليات الرقابة القضائية على العقوبة المتخذة وآثارها القانونية المترتبة عنها

في حالة رفض العامل تنفيذ العقوبة التأديبية أو رفضه تحمل آثار العقوبة التأديبية المترتبة عنها، لهذا الأخير أن يحتج على تنفيذها أمام الجهة القضائية المختصة، مطالبا بإلغائها أو بدفع التعويضات جبرا للضرر اللاحق به.

هذا النوع من الدعاوى يسمح للقاضي الاجتماعي برقابة مشروعية العقوبة التأديبية المتخذة، فاستنادا إلى موضوع الطلب القضائي المحدد في عريضة افتتاح الدعوى، للقسم الاجتماعي التأكد من حقيقة الخطأ المهني المنسوب للعامل المعني وجديته، وتراقب صحة التكييف المعطى للخطأ المهني طبقا للتكييف والتصنيف الشرعي له، ومدى تناسب العقوبة التأديبية المتخذة مع جسامه الخطأ المهني المرتكب، وأخيرا رقابة شرعية لإجراءات التأديب.

النظام الداخلي للشركة المستخدمة، فكان ينبغي أن يكون نهائيا غير قابل للاستئناف، ويجوز فيه الطعن بالنقض أمام المحكمة العليا، ولاسيما أن القواعد الإجرائية تطبق فورا حسب المادة 7 من القانون المدني (لكونها قواعد أمر). لذا ينبغي التصريح بنقض القرار المنتقد - من دون إحالة".

¹ - غ. إ. م. ع، ملف رقم: 242796، قرار بتاريخ 14-02-2001، قرار منشور من طرف حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات

القضائية في القضايا الاجتماعية، المرجع السابق، ج. 2، ص. 216.

التساؤل المطروح، ماهي الجوانب القانونية للعقوبة التأديبية المتخذة المشمولة بالرقابة القضائية؟ وماهي طبيعة السلطات المخولة للقاضي الاجتماعي بمناسبة رقابة مشروعية العقوبة التأديبية المتخذة ومدى اتساعها؟

إجابة عن التساؤل المطروح، قسم المبحث إلى المطالب التالية:

المطلب الأول: رقابة وجود الخطأ المهني

تجدر الإشارة إلى أن قانون علاقات العمل لم يوضح الجوانب القانونية للعقوبة المتخذة المشمولة بالرقابة القضائية، ولا مدى اتساع سلطات الرقابة القضائية على ممارسة السلطة التأديبية.

غير أنه من الممكن -في اعتقادنا- بلورة بعض الاحتمالات التي من الممكن أن تؤسس لرقابة قضائية حقيقية للعقوبة التأديبية المتخذة ضد العامل، على ضوء ما انتهت إليه المحكمة العليا في قراراتها، سواء في ظل القانون السابق أو في ظل القانون الجديد¹.

إن كان- حسب البعض- دراسة مثل هذا الموضوع لا يمكنه أن يستند إلى اجتهاد قضائي موحد ومستقر وشامل، بالنظر إلى قلة المنازعات القضائية المترتبة عن كافة العقوبات التأديبية وجوانبها باستثناء عقوبة التسريح التأديبي، بسبب عدم احتجاج العامل في كثير من الحالات عن باقي العقوبات التأديبية باستثناء عقوبة التسريح التأديبي، كون الأولى لا تنهي علاقة عمله وإنما تمس مساره المهني فقط كالحرمان من الترقية أو التنزيل في الرتبة أو النقل الإجباري للعامل إلى مكان عمل آخر، أو تمس أجر العامل كعقوبة التوقيف عن العمل لمدة مؤقتة.

لهذا الغرض، ولحاجة الدراسة التحليلية، يمكننا إسقاط بعض القرارات الصادرة عن المحكمة العليا بشأن شرعية عقوبة التسريح التأديبي.

لذلك من المهم أن نأخذ بعين الاعتبار تمتع المستخدم بسلطة تنظيم المجال التأديبي في النظام الداخلي، بمعنى في الوقت ذاته الذي يملك فيه المستخدم استعمال هذا السلطة، يقع عليه التزام بتحديد طبيعة ونوعية الأخطاء المهنية والعقوبات المطابقة لها وإجراءات تنفيذها.

أسندت ضمننا المادة 73-3 من قانون علاقات العمل للقسم الاجتماعي سلطة رقابة وجود الخطأ الجسيم المرتكب، ومدى مراعاة المستخدم للظروف التي ارتكب فيها العامل الخطأ الجسيم، وكذا مدى

¹- ق. رقم: 82-06 والنصوص التطبيقية له، كرس فلسفة القانون التأديبي، ق. رقم: 90-11 والنصوص التطبيقية له، كرس

النظام التأديبي، وأصبح الحديث عن السلطة التأديبية للمستخدم.

احترام المستخدم لإجراءات التسريح التأديبي المحددة في النظام الداخلي، معتبرة أي خرق لهذه الشروط الموضوعية أو الشكلية للتسريح التأديبي المقررة في المواد 73 و73-1 و73-2 المبينة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، يجعل التسريح تعسفيا، وعلى المستخدم أن يثبت العكس¹.

قياسا على ما ورد بشأن إثبات الخطأ الجسيم المنسوب للعامل المعني، نقول أنه بإمكان القاضي أن يتأكد من وجود الوقائع المنسوبة للعامل المعني المدونة صراحة في المقرر التأديبي، غير أن تحديد الوقائع المنسوبة للعامل لا يكفي للتأكد من وجود الخطأ المهني، بل على القاضي أن يتأكد أيضا ما إذا كانت الوقائع المنسوبة للعامل مكيفة ومصنفة مسبقا في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، متى استوفى هذا الأخير شروط سريانه، وهو ما أقرته المحكمة العليا².

تعرضت المحكمة العليا في -أكثر من مناسبة- إلى تسليط رقابتها على شرعية الخطأ التأديبي، ومدى مطابقته للتكييف والتصنيف الشرعي للأخطاء المهنية في النظام الداخلي، وكذا ثبوت ارتكاب الخطأ المهني من طرف العامل المعني³، حيث أعابت المحكمة العليا على قضاة الموضوع الذين أسسوا حكمهم

¹ م. 73-3 من ق. رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: "كل تسريح فردي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفيا وعلى المستخدم أن يثبت العكس".

² غ. إ. م. أ.، ملف رقم: 36976، قرار بتاريخ 26-03-1984، م. ق. م. أ. لسنة 1989، ع. 03، ص. 155: "الموضوع: فصل عامل عن العمل، تحديد الوقائع المرتكبة، الأخطاء الجسيمة، لجنة التأديب، قضاء بخلاف ذلك- قصور في التسبيب. المرجع: أ. رقم: 75-31. المبدأ: متى كان مقررنا قانونا، أن القرار الذي احتفظ بعدم توضيح الوقائع المنسوبة فعلها للعامل وتشخيص أخطائه وفقا لنظام الطاعة المطبق عليه، وذلك بعدم ذكر الأخطاء الجسيمة المرتكبة من طرفه لتبرير فصله، فإن هذا القرار تكون أسبابه غير كافية لمواجهة ما قدم من أدلة في الدعوى وما أبدى من طلبات ودفع أطرافها، ويكون لذلك مشوبا بالقصور في التسبيب والتناقض في المقتضيات. إذا كان الثابت في قضية الحال، أن المجلس القضائي بإلغائه الحكم المستأنف وقضائه من جديد بصحة فصل الطاعنة، لم يكن قراره مسببا بما فيه الكفاية، مما يترتب عليه قبول الوجه المثار من الطاعنة تأسيسا على مخالفة أحكام هذا المبدأ".

³ غ. إ. م. ع.، ملف رقم: 111095، قرار بتاريخ 20-04-1994، م. م. ع. لسنة 1995، ع. 01، ص. 158: "الموضوع: الإضراب الغير الشرعي- يعد خطأ مهنيًا جسيما- إنهاء علاقة العمل. المبدأ: من المقرر قانونا أن الإضراب الشرعي يوقف علاقة العمل ولا يفسخها، بعد انتهاء الإضراب يرجع العامل إلى عمله. ولكن متى ثبت عدم مشروعية الإضراب، فإنه يعد بذلك خطأ مهنيًا جسيما، يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ولا يوقفها. مما يتعين رفض الطعن الحالي"، غ. إ. م. ع.، قرار بتاريخ 21-11-1995، ملف رقم: 126055، م. ق. م. ع. لسنة 1995، ع. 02، ص. 117: "الموضوع: ثبوت الطرد التعسفي- من صلاحيات القاضي- استنتاج حتمية الرجوع للعمل، المرجع: اجتهاد المحكمة العليا. المبدأ: متى ثبت وجود الطابع التعسفي للطرد، فلا شيء يمنع القاضي من

المطعون فيه على السوابق التأديبية للعامل المعني، ولم يناقشوا الخطأ المنسوب له، واعتبروا ذلك قصورا في التسبب، مما عرض الحكم المطعون فيه للنقض والإبطال¹. فإذا ثبت لقاضي الموضوع أن قرار التسريح خال من تحديد الخطأ المرتكب الذي تم على أساسه اتخاذ قرار التسريح، يخوله اعتبار التسريح تعسفيا، حيث أنه من الثابت في الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا وجوب تسبب وذكر الخطأ الذي بموجبه تم تسريح العامل، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا².

طبقا للمادة 4-73 من قانون علاقات العمل، التسريح المعتبر تعسفيا هو الذي يتخذ خرقا للقواعد الموضوعية الجوهرية، أي التسريح الذي يقع خرقا للمادة 73 من قانون علاقات العمل، وهو ما يعبر عنه في القانون الفرنسي بانعدام السبب الحقيقي والجدوي للتسريح، وهو ما أقرته المحكمة العليا³.

استنتاج حتمية رجوع العامل لمنصب عمله مع إلغاء قرار الفصل ولا بد على المحكمة أن تعتبر التسريح التعسفي، بغض النظر عن خطورة الخطأ، في غياب نظام داخلي للمؤسسة-كقضية الحال"، غ. إ. م. ع.، قرار بتاريخ 07-05-1996، ملف رقم: 132207، م. ع. لسنة 1997، ع. خاص، ص. 191: "الموضوع: تقدير شرعية الإضراب ليس متروك لرب العمل- وهو من صلاحية القضاء، المرجع: م. 33 ف. 2 من ق. رقم: 02-90، اجتهاد قضائي، المبدأ: إن تقدير شرعية الإضراب غير متروك لرب العمل، ومنه فلا يجوز له تسليط عقوبة تأديبية على هذا الأساس قبل أن يثبت القضاء عدم شرعية الإضراب. ولما ثبت في قضية الحال، أن المستخدم سلط عقوبة على العامل من دون أن يثبت لدى القضاء عدم شرعية الإضراب، فإن العقوبة المسلطة في هذه الحالة تكون غير مبررة والتسريح يصبح تعسفيا. ولما حكمت المحكمة بإعادة إدراج العامل، في هذه الحالة تكون قد طبقت القاعدة المذكورة أحسن تطبيق."

¹- غ. إ. م. ع.، قرار بتاريخ 17-01-2001، ملف رقم: 210446، م. ق. م. ع. لسنة 2002، ع. 02، ص. 312: "الموضوع: تسريح- سوابق تأديبية-عدم مناقشة الخطأ-قصور، المبدأ: إن تأسيس الحكم المطعون فيه على السوابق التأديبية للعامل وعدم مناقشة الخطأ المنسوب للطاعن يعد قصورا في التسبب."

²- غ. إ. م. ع.، قرار صادر بتاريخ 13-07-2004 تحت رقم: 282160، م. ق. م. ع. لسنة 2004، ع. 02، ص. 183: "الموضوع: تسريح-تحديد الخطأ-وجوبي-نعم، المبدأ: خلو قرار التسريح من الخطأ المنسوب إلى العامل، يجعل التسريح تعسفيا."

³- غ. إ. م. أ.، ملف رقم: 54337، قرار بتاريخ 17-07-1989، م. ق. م. ع. لسنة 1990، ع. 03، ص. 162: "الموضوع: فصل عن العمل-اقتراح لجنة التأديب-توضيح العقوبة-بيان طبيعة فصل عن العمل. المرجع: م. 5 من م. رقم: 74-254. المبدأ: متى كان من المقرر قانونا أن مهمة لجنة التأديب اقتراح العقوبة التأديبية على أساس تكييف الأخطاء المرتكبة والمحددة في النظام الداخلي ضمن الأحكام التشريعية السارية المفعول في قضايا العمل، ومن ثم فإنه يتعين عليهما توضيح العقوبة المقترحة مع بيان طبيعة ونوعية الخطأ التأديبي، إن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقانون. ولما تبين في قضية الحال، أن قرار

غير أنه لا نرى المبررات والدواعي التي دفعت المشرع الجزائري إلى اعتبار أن كل تسريح فردي وقع خرقا لهذا القانون يعتبر تعسفيا، وهو ما يعني أنه أيا كانت القاعدة القانونية المنتهكة، سواء موضوعية أو إجرائية، فإن التسريح الذي تشير إليه يعتبر في كل الحالات تعسفيا، وهذا يعني أن عبئ إثبات شرعية الإجراءات التأديبية يقع على المستخدم، كما يقع عليه عبئ إثبات الخطأ المهني المرتكب¹.

إذا كان للتسريح المعتبر تعسفيا أو المتخذ مخالفة لمقتضيات المادة 73 من قانون علاقات العمل، هو التسريح الذي يؤسس على خطأ خارج النطاق القانوني المحدد في المادة 73 من نفس القانون، أو خطأ ضمن النطاق القانوني لكنه لم يثبت ارتكابه من طرف العامل.

فقياسا على مفهوم التسريح المعتبر تعسفيا، يمكننا تعريف العقوبة التعسفية أيا كان نوعها، هي العقوبة التي تؤسس على خطأ غير وارد في النظام الداخلي، بمعنى مؤسسة على وقائع غير مكيفة ومصنفة مسبقا في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، أو أنها محددة في النظام الداخلي لكنها لم يثبت ارتكابها من طرف العامل المعني.

أما النوع الثاني من التسريح فهو التسريح المتخذ خرقا للإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية، وتقابله العقوبة المتخذة خرقا للإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية².

إذا كان بقاء القاضي مرتبطا بالمضمون القانوني للنظام الداخلي كمرجع أساسي للمجال التأديبي، لكنه لا يخضع للتقديرات التي يعطيها المستخدم للوقائع المحددة في النظام الداخلي، ما إذا كانت مبررة أو غير مبررة، بمعنى لا يبقى القاضي مقيدا بالتكييف والتصنيف المعطى من طرف المستخدم للوقائع التي تشكل أخطاء مهنية في النظام الداخلي.

فالقاضي غير ملزم بالتقيد بمضمون النظام الداخلي إذا كانت التعليمات المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، أو الوقاية الصحية والأمن، أو الانضباط العام، ألغت حقوق العمال أو حدت منها، كما

الفصل عن العمل المتخذ بناء على اقتراح لجنة التأديب المتضمن عقوبة قاسية، دون تبيان طبيعة ونوعية الخطأ التأديبي، فإن قضية الموضوع بقضائهم كما فعلوا تجاهلوا القانون. ومتى كان كذلك استوجب نقض القرار المطعون فيه".

¹ -عبد السلام ذيب، عبد السلام ذيب، الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق المادة 4-73 من القانون رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل، م.ق. لعام 2005، ع.2، ص.21 وما يليها.

² -عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص.502.

نصت عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، مما يجعل تلك التعليمات لاغية وعديمة الأثر، وبالتالي مخالفتها لا تشكل أخطاء مهنية تستوجب المتابعة التأديبية¹.

1- عي إثبات الخطأ المهني:

إذا ادعى العامل المسرح تأديبيا أمام القسم الاجتماعي أن تسريحه جاء خرقا لشروط التسريح التأديبي المنصوص عليها في المواد 73 و 73-1 و 73-2 من قانون علاقات العمل، أو خرقا للشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، على المستخدم أن يثبت العكس².

بمجرد ادعاء العامل أن تسريحه جاء خرقا لشروط التسريح التأديبي المقررة قانونا أو اتفاقا، ينتقل عبئ إثبات شرعية التسريح التأديبي إلى المستخدم صاحب قرار التسريح، حيث يتولى هذا الأخير مهمة إثبات ارتكاب العامل للخطأ الجسيم المكيف والمصنف سلفا في النظام الداخلي، وأنه راعى عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الظروف التي ارتكب فيها العامل الخطأ الجسيم، ومدى اتساعه، ودرجة خطورته، والضرر الذي ألحقه، والسيرة التي كان يسلكها العامل إلى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة، وكذا أنه استوفى جميع إجراءات التسريح التأديبي المنصوص عليها في النظام الداخلي، وهذا يعني أن عبئ إثبات شرعية الإجراءات التأديبية يقع على المستخدم كما يقع عليه عبئ إثبات الخطأ.

خلافا للقاعدة العامة في الإثبات التي تقضي "البينة على المدعي واليمين على من أنكر"، لم يلق المشرع الجزائري عبئ إثبات عدم شرعية التسريح التأديبي، أو عبئ إثبات عدم شرعية إجراءات التسريح التأديبي، على عاتق العامل المسرح تأديبيا، حماية لهذا الأخير باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل.

من المفيد القول، أن الحماية المقررة للعامل المسرح تأديبيا يمكنها أن تمتد لتشمل باقي العقوبات التأديبية، ولاسيما العقوبات التأديبية ذات الخطورة المماثلة كالتنزيل في الرتبة المهنية، أو الحرمان من الترقية، أو النقل الإجباري للعامل.

¹ - J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 20^e éd, p. 896 et 897, n° 906.

² - م. 73-3 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "كل تسريح فردي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفيا وعلى المستخدم أن يثبت العكس".

2- موقف قانون العمل الفرنسي من عبئ إثبات شرعية العقوبة المتخذة:

على خلاف المشرع الجزائري، لم يلق المشرع الفرنسي عبئ الإثبات على أي من الطرفين، بل ألزم المستخدم فقط بتقديم جميع المستندات والمعطيات التي أسس عليها عقوبته التأديبية، وفي نفس الوقت أجاز للعامل تقديم ما أمكنه تدعيماً لادعاءاته، إضافة إلى ما يمكن أن تأمر به محكمة العمل-عند الحاجة- من فتح تحقيقات تراها ضرورية، حتى يتسنى لمحكمة العمل استخلاص وسائل الإثبات بمفردها وتكوين اقتناعها الشخصي¹.

استثناء عن القاعدة المعمول بها في مجال منازعات العمل الفردية، وخلافا لبعض تشريعات العمل الحديثة، ألقى المشرع المصري عبئ إثبات خرق ضمانات التأديب على عاتق العامل، باستثناء فصل العامل تأديبياً لأسباب نقابية، ففي هذه الحالة ينتقل عبئ الإثبات من العامل المعني إلى المستخدم الذي يتعين عليه إقامة الدليل على أن الفصل لم يكن بسبب نقابي².

حسنا ما فعل المشرع الفرنسي حينما ألزم صراحة المستخدم بتقديم جميع المستندات والمعطيات التي أسس عليها عقوبته التأديبية أيا كان نوعها، وفي نفس الوقت أجاز للعامل تقديم ما أمكنه من وثائق ومستندات تدعيماً لادعاءاته أمام محكمة العمل، حيث لم يلق عبئ الإثبات على أي من الطرفين، لكنه أناط بمحكمة العمل مهمة استخلاص وسائل الإثبات بمفردها لتكوين اقتناعها الشخصي، فانتقال عبئ الإثبات من طرفي النزاع إلى القاضي الاجتماعي، هو دور متقدم بالنسبة للقضاء الفرنسي، يعبر عن مدى اتساع سلطات الرقابة القضائية على العقوبة التأديبية المتخذة.

¹ - B. Lardy- Péliissier, C. Lavanchy, J. Péliissier, A. Roset, et L. Tholy , Code du travail annoté (RF), G.R.F, 2000, p. 254, ces auteurs ont marqué leur annotation à propos du contrôle judiciaire du pouvoir disciplinaire de l'employeur : « L'article 122-43 a apporté une innovation importante en donnant aux tribunaux le pouvoir de contrôler la régularité de la procédure suivie, la réalité et la qualification des faits invoqués par l'employeur à l'appui d'une sanction et l'adéquation entre la faute et la sanction. Comme en matière de licenciement, aucune des parties n'a la charge de la preuve, quoique l'employeur doive cependant fournir au conseil de prud'hommes les éléments qu'il a retenus pour prendre la sanction, et le juge doit former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, A la différence des instances relatives aux licenciements, le juge à la possibilité d'annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise. Il ne peut cependant remplacer d'office la sanction prononcé par une sanction moindre».

² - محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون العمل الجديد، د.م.ن.ت، ط.4، لعام 2008، ج.3، ص.324.

المطلب الثاني: رقابة تطابق العقوبة المتخذة مع جسامة الخطأ المرتكب

تجدر الإشارة إلى أن ثبوت ارتكاب العامل للخطأ المهني المحدد سلفا في النظام الداخلي، لا يكفي لتقدير شرعية العقوبة التأديبية المتخذة، بل القاضي ملزم أيضا برقابة تطابق العقوبة التأديبية المتخذة والظروف المحيطة بارتكاب الخطأ، في إشارة إلى مبدأ تطابق العقوبة التأديبية المتخذة مع جسامة الخطأ التأديبي المرتكب.

فللقاضي أن يقرر عدم شرعية العقوبة التأديبية المتخذة، متى تبين أنها غير محددة سلفا في النظام الداخلي، أو تبين أن نفس الخطأ المهني المرتكب كان موضوع عقوبتين تأديبيتين، أو تبين أن العقوبة التأديبية المتخذة سقطت تحت طائلة التقادم ابتداء من تاريخ معاناة ارتكاب الخطأ المهني، أو تبين أنها ليست متناسبة مع جسامة الخطأ المرتكب، بالرجوع إلى سلم الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها المحدد في النظام الداخلي¹.

من الضروري أن نشير إلى أن قانون علاقات العمل لم يوضح سلطات القاضي الاجتماعي في تقدير تناسب العقوبة المتخذة مع جسامة الخطأ المرتكب، ولاسيما في حالة التسريح التأديبي لخطأ جسيم، مكتفيا بمنح الإشهاد على تعسف المستخدم في قرار التسريح، مع الحكم إما بإعادة إدماج العامل في منصب عمله، وهو المستبعد لرفض المستخدم الدائم لمسألة الرجوع، أو الحكم بالتعويض المالي للعامل المسرح تعسفيا، وهو الأكثر شيوعا، دون أن يمنح القاضي الاجتماعي سلطة إلغاء قرار التسريح التعسفي متى جاء خرقا لقاعدة تطابق العقوبة المتخذة مع جسامة الخطأ المرتكب.

ذهب البعض إلى تفسير تحفظ المشرع الجزائي حول سلطات القاضي الاجتماعي في تقدير تناسب العقوبة التأديبية مع جسامة الخطأ المهني، ولاسيما في حالة التسريح التأديبي لخطأ جسيم في ظل قانون علاقات العمل، باحترام إرادة المستخدم في تقدير جسامة الوقائع المنسوبة للعامل المعني بكل حرية، وتكييف العقوبة الملائمة لها، حيث ليس من اختصاص القاضي أن يحل محل المستخدم في تحديد التناسب الأمثل للعقوبات التأديبية مع جسامة الأخطاء المهنية، وفي نفس الوقت من غير المقبول السماح للمستخدم استعمال تعسفي لسلطته التأديبية، والإفلات من أي رقابة قضائية محتملة².

¹ - L. Borsali Hamdan, (Droit du travail)- Manuel Pédagogique : Emploi, Relations collectives de travail-, éd. Berti, Alger, 2014, p. 170.

² - M.N.Koriche, Transformations du droit algérien du travail : entre statut et contrat, Thèse de doctorat, L'université Montesquieu-Bordeaux 6, Année 2008, p. 590.

يبرر هذا النوع من الرقابة القضائية بالأساس التشريعي المتضمن إلزام المستخدم بوضع سلم العقوبات التأديبية مطابق لسلم الأخطاء المهنية في النظام الداخلي في المادة 77 من قانون علاقات العمل، دون أن يحدد صراحة المراد من هذا التطابق الظاهري، والذي يفسر بأنه لضمان تناسب العقوبة المتخذة مع جسامته الخطأ المرتكب، كما أنه لم يعط أساساً قانونياً صريحاً يبين فيه محل الرقابة القضائية.

يلتزم المستخدم بتكييف وتصنيف العقوبات التأديبية وفقاً لطبيعة وجسامته الأخطاء المهنية المبينة في النظام الداخلي، بمعنى يلتزم المستخدم بتكييف وتصنيف العقوبات على غرار تكييف وتصنيف الأخطاء المهنية، حيث يقابل كل صنف من العقوبات نفس الصنف من الأخطاء المهنية، وهو ما توجي به ظاهرياً المادة 77 من نفس القانون، ولا سيما من العبارة المستعملة.....

"درجات العقوبات المطابقة" « Les degrés des sanctions proportionnées » .

على قضاة الموضوع أن يتحروا ما إذا كان المستخدم قد تقيّد بالتصنيف المزدوج للأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها، بمعنى هل اتخذ المستخدم العقوبة التي يراها مناسبة من نفس الصنف الذي ينتمي إليه الخطأ، وهو ما تمتد إليه رقابة المحكمة العليا، أما تكييف وتصنيف الخطأ المهني نفسه فهو من تكييف وتصنيف الوقائع، ويعتبر ذلك من اختصاص قضاة الموضوع ولا رقابة عليه للمحكمة العليا¹.

الحالة الوحيدة التي طرح فيها نقاش عن دور القاضي الاجتماعي في رقابة تناسب العقوبة التأديبية مع جسامته الخطأ المهني في قانون علاقات العمل، هي في حالة التسريح التأديبي لخطأ جسيم.

من المفيد أن نشير إلى أن القاضي الاجتماعي لا يتدخل في تقدير تناسب العقوبة التأديبية مع جسامته الخطأ المهني، إلا إذا كانت العقوبة المتخذة أكثر خطورة من العقوبة الواجبة التطبيق، أما في الحالة العكسية يراعي فيها مصلحة العامل².

¹ - غ. أ. ش. م. ع.، قرار صادر بتاريخ: 22-11-1994 تحت رقم: 111662، ن. ق. لسنة 1997، ع. 50، ص. 120: "إن تقدير الخطأ التأديبي هو من تقدير الوقائع، ويعتبر بذلك من اختصاص قضاة الموضوع ولا رقابة عليه عند المحكمة العليا، مادام أن تكييفه يتمشى والتصنيف الشرعي للعقوبات التأديبية".

² - L. Borsali Hamdan, *op.cit.*, p. 170 et 171, M. N. Koriche, *op.cit.*, p. 589 et 590.

يرى البعض لتقدير تطابق العقوبة التأديبية مع جسامه الخطأ المهني، يقتضي من القاضي الاجتماعي مراعاة معيارين أساسيين، يتمثل الأول في تكييف وتصنيف الخطأ المهني نفسه، والثاني في الظروف والملايسات المحيطة بارتكاب الخطأ المهني¹.

وهو ما ذهب إليه البعض، حيث اعتبر ممارسة المستخدم لسلطاته المخولة له قانونا في هذا المجال، لا تمنع تدخل القاضي الاجتماعي لتقدير عدم التوازن المحتمل بين الوقائع المنسوبة للعامل المعني والعقوبة التأديبية المتخذة، حيث يمكنه أن يقرر إلغائها متى تبين له عدم تناسبها، إذا أخذ بعين الاعتبار الظروف التي ارتكب فيها العامل الخطأ المهني، كما هي محددة في المادة 73-2 من قانون علاقات العمل، عندما يتعلق بالتسريح التأديبي².

1- موقف المحكمة العليا من تطابق العقوبة المتخذة مع الخطأ المرتكب:

ذهبت المحكمة العليا بتاريخ 06 ديسمبر 2000 ملزمة قضاة الموضوع بالتأكد من مدى تطابق العقوبة المتخذة مع الخطأ المرتكب، ومدى ملائمة الأسباب المبينة مع قرار التسريح³.

اتخذت المحكمة العليا موقفا منتقدا من الأحكام القضائية التي لم تراعى تطابق العقوبة المتخذة مع الخطأ المرتكب في تقدير شرعية قرار التسريح، كما اعتبرت قرار التسريح المبني على رفض تنفيذ التزام مهني من طرف العامل، أنه خال من العناصر المبينة لطبيعة الالتزام المهني محل عدم التنفيذ، وبالتالي ليس من صلاحية قاضي الموضوع رقابة طبيعة الالتزام المهني، هذا الأخير من صلاحية المستخدم فقط⁴.

طبقا للمادة 73-2 من قانون علاقات العمل، يلتزم المستخدم عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم، بمراعاة الظروف التي ارتكب فيها العامل الخطأ، ومدى اتساعه، ودرجة خطورته، والضرر الذي لحقه، والسيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة.

في اعتقادنا، يجب التفرقة هنا بين نوعين من الظروف، الظروف المحيطة بارتكاب الخطأ، والظروف المخففة من درجة العقوبة المحتملة.

¹ - أحمية سليمان، أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، ج. 2، د. م. ج. الجزائر، ط. 1998، ص. 202 و 203.

² - M.N.Koriche, *op.cit.*, p. 590.

³ - غ. إ. م. ع.، ملف رقم: 225456، قرار بتاريخ 06-12-2000، م. م. ع. لسنة 2006، ع. 02، ص. 293.

⁴ - غ. إ. م. ع.، ملف رقم: 312503، قرار بتاريخ 05-10-2005، ن. ق. لسنة 2010، ع. 65، ص. 289.

الظروف المحيطة بارتكاب الخطأ، وتشمل مدى اتساع الخطأ ودرجة خطورته والضرر الذي لحقه، والتي تساعد في تحديد ووصف الخطأ الجسيم، وكأنها معايير تكييف الخطأ الجسيم، تخفف أو تشدد من جسامته الخطأ المرتكب، وبالتالي تؤثر بصفة مباشرة في طبيعة الخطأ المرتكب، وبصفة غير مباشرة في درجة العقوبة.

بينما الظروف المخففة من درجة العقوبة، تشمل الظروف التي ارتكب فيها العامل الخطأ، والسيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة، هذه الظروف لا تؤثر في طبيعة الخطأ المرتكب، بل يتكون الخطأ مستقلا تماما عن هذه الظروف الشخصية والاجتماعية والمهنية للعامل المعني، غير أنها تؤثر بصفة مباشرة في طبيعة العقوبة المتخذة.

لذا يبدو مسعى المشرع الجزائري في المادة 2-73 من نفس القانون، غير منطقي لدى البعض، بحجة هذه الظروف الواجب مراعاتها من طرف المستخدم، ليس عند تحديد ووصف الخطأ، بل عند تطبيق العقوبة، وهو ما يتماشى مع تفسير المحكمة العليا الذي يرى أن المادة 2-73 من نفس القانون تسعى إلى تلطيف العقوبة المتخذة وليس التخفيف من جسامته الخطأ المرتكب، على عكس ظاهر النص، حيث اعتبرت السيرة التي كان يسلكها العامل إلى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة، لا تفيد في تقدير جسامته الخطأ المرتكب بقدر ما تفيد في تحديد طبيعة العقوبة¹.

حبذا لو عدلت المادة 2-73 من قانون علاقات العمل، على نحو يقوي ضمانات تكييف وتصنيف الخطأ المهني وضممانات اتخاذ العقوبة التأديبية، على نحو يتفق مع المنطق السليم لمبادئ القانون.

المطلب الثالث: رقابة شرعية الإجراءات التأديبية

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري خول المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية سلطة رقابة شرعية الإجراءات التأديبية المتبعة، كما نظمت بوضوح نتائج هذه الرقابة القضائية، على خلاف الجوانب الأخرى للسلطة التأديبية المشمولة بالرقابة القضائية².

¹ - C. S. Ch. Soc., dossier n° 159428, arrêt du 9 juin 1998, C. S. Ch. Soc., dossier n° 210446, arrêt du 17 janvier 2001, R. C. S. n°2, 2002, p. 312, C. S. Ch. Soc., dossier n° 289603, arrêt du 16 mars 2005, R.C. S. n° 1, 2005, p. 117, cités par L. Borsali Hamdan, *op.cit.*, p. 172.

² - م. 21 من ق. رقم: 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل: " باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا: بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية، (...)".

من الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يشر في صلب المادة 21 من نفس القانون إلى النظام الداخلي، في وقت أصبح فيه هذا الأخير المرجع الأساسي لتنظيم المجال التأديبي، لذلك امتد تطبيق المادة ليشمل الحالة التي لم تطبق فيها الإجراءات التأديبية المحددة في النظام الداخلي، ولا سيما لم يعد التشريع ولا الاتفاقيات الجماعية يتدخلان لتنظيم الإجراءات التأديبية بشكل أساسي في ظل قانون علاقات العمل.

على رأي البعض، أهم التساؤلات التي يفترض أن يطرحها القاضي الاجتماعي على نفسه بخصوص الإجراءات التأديبية المتبعة عند اتخاذ العقوبة التأديبية، فإن المسألة لا تخلو من التساؤلات التالية، ما إذا كان الإجراء المتخذ من طرف المستخدم يشكل حقيقة عقوبة تأديبية، هذا الأخير يعتبر شرط كاف للإلزام المستخدم بإتباع الإجراءات التأديبية، وعن مدى احترام المستخدم للإجراءات التأديبية الواجبة التطبيق على العقوبة التأديبية موضوع النزاع¹.

لقد امتدت رقابة المحكمة العليا إلى كافة الإجراءات التأديبية القانونية أو المحددة في النظام الداخلي، مبرزة أهمية تلك التساؤلات المطروحة من طرف قضاة الموضوع، كما أبدت موقفها بوضوح بخصوص طبيعة الإجراءات التأديبية والآثار المترتبة عنها.

اعتبرت المحكمة العليا أن لجوء المستخدم إلى اتخاذ بعض إجراءات التنظيم الداخلي للعمل ليس من قبيل العقوبات التأديبية، مما يتعين استبعاد إجراءات التأديب من هذا المجال²، في حين اعتبرت بعضها عقوبات مقننة تستوجب متابعة تأديبية³.

¹ - J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du travail, Précis Dalloz, 20^e éd., p. 895, n° 905, M.N.Koriche, op.cit., p. 591.

² - غ.أ.ش. م.ع.، ملف رقم: 101449، قرار بتاريخ: 08-12-1993، م.م.ع. لسنة 1997، ع.02، ص.157: "الموضوع: لا يجوز نقل العامل دون إرادته، داعي الصالح العام ليس مبررا يخول تحويل العامل، المرجع: م.106 من ق.م.، المبدأ: العقد شريعة المتعاقدين، لا يمكن ما كان أساسيا في العقد بالإرادة المنفردة. ولما اعتبر في قضية الحال أن مكان العمل عنصر أساسي في تعاقد العامل، فإن نقله الذي يسبب له أعباء ثقيلة، فإن ذلك يخوله حق الرفض، ويتحمل المستخدم مسؤولية فك العلاقة الناتجة عن عدم التحاق العامل بالمنصب المحول إليه، ولا ينقص من هذه القاعدة تذرع المستخدم بالصالح العام"،

غ.أ.ش. م.ع.، قرار الصادر بتاريخ: 20-12-1993 تحت رقم: 115729، م.ق. لسنة 1997، ع.02، ص.164.

³ - غ.أ.ش. م.ع.، ملف رقم: 101448، قرار بتاريخ: 24-11-1993، م.ق. لسنة 1997، ع.02، ص.150: "الموضوع: نقل العامل لداعي الصالح العام دون الموافقة-دون موافقة المعني-ينبغي الرجوع إلى بنود العقد أو النظام الداخلي-الصالح العام ليس له دور، المرجع: م.106 من ق.م.، المبدأ: العقد شريعة المتعاقدين، وما اعتبره الأطراف أساسا في تعاقدهم، لا يمكن تغييره

امتدت رقابة المحكمة العليا إلى شرعية إجراء الصلح في تسوية النزاع الفردي في العمل، مبينة الطبيعة القانونية لإجراء الصلح كآلية لتسوية النزاع الفردي في العمل، والأثر القانوني المترتب عن تخلفه¹.

امتدت أيضا رقابة المحكمة العليا-في أكثر مناسبة-إلى الإجراءات التأديبية القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، من حيث طبيعتها القانونية، وبيان الآثار القانونية المترتبة عن تخلفها في أي متابعة تأديبية. كتقادم الخطأ التأديبي²، وضمان حقوق دفاع العامل، كإلزامية إبلاغه بالوقائع المنسوبة إليه، وتمكينه من تحضير دفاعه، وسماع أقواله وأوجه دفاعه من طرف المستخدم، أو وجوب عرضه على

بالإرادة المنفردة خارج ما يخوله التشريع، فإن لم يدرج نقل العامل في النظام الداخلي أو في عقد العمل يبقى إجراء تعسفي ولو حاول تبريره بالصالح العام (...).".

غ. أ. ش. م. ع.، قرار الصادر بتاريخ: 1993-12-20 تحت رقم: 115729، م. ق. لسنة 1997، ع. 02، ص. 164: "الموضوع: فهرس مناصب العمل يرجع وضعه إلى سلطة المستخدم-إعادة هيكلة المؤسسة لا تحدث تغيير في علاقة العمل، وتعيين العامل في منصب العمل ناتج عن تلك العملية، يدخل في التنظيم الموضوعي للعمل، ولا يدخل ضمن إطار التقليل من عدد العمال. المرجع: م. 107 من ق. رقم: 11-90. المبدأ: إن القانون يفرض على العامل أن يؤدي التزاماته في إطار التنظيم الموضوعي للعمل المحدد من طرف المستخدم، وأن إعادة هيكلة المؤسسة المستخدمة، إذا ما أدى إلى تغيير حجم منصب العمل، فإن ذلك لا يمس بتوازن العقد ويفرض على العامل الالتزام به (...).".

¹- غ. إ. م. ع.، ملف رقم: 107398، قرار بتاريخ 1994-03-30 م. ق. م. ع. لسنة 1994، ع. 01، ص. 121: "الموضوع: إجراء الصلح في المسائل الاجتماعية-الإجراءات الودية-تلتزم مفتش العمل-نقض. المرجع: م. من أ. رقم: 31-75، م. 3 و 4 ق. رقم: 90-04. المبدأ: من المقرر قانونا أنه لا يقبل طلب رفع النزاع إلى المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية، إلا إذا ثبت عرضه للمصالحة لدى مفتش العمل المختص إقليميا. ويمكن أن تحدد الإجراءات الداخلية للهيئة المستخدمة طريقة معالجة النزاعات الفردية. من المستقر عليه قضاء أن التدابير المشار إليها أعلاه، وكذا المنصوص عليها بالمادة 4 من ق. رقم: 90-04 لا تلتزم مفتش العمل الذي ينبغي عليه أن يوجه العامل إلى الاستفادة بطرق الطعن الودية، قبل إجراء الصلح، وفي حالة ما إذا ثبت لقضاة الموضوع أن هذه التدابير لم تتم فإنهم غير ملزمون بالأخذ بها (...).".

غ. إ. م. أ.، ملف رقم: 56963، قرار بتاريخ 1990-03-19 م. م. أ. لسنة 1993، ع. 03، ص. 107: "الموضوع: عدم صحة الإجراءات-ليس من النظام العام-إثارتها تلقائيا-خرق للقانون. المرجع: م. 462 ق. إ. م. المبدأ: المبادئ المقررة قانونا وهي أن القاضي لا يمكنه أن يثير تلقائيا إلا أوجه البطلان أو عدم صحة الإجراءات المخالفة للنظام العام، ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد خرقا للقانون (...).".

²- غ. إ. م. ع.، قرار بتاريخ 1994-04-12 تحت رقم: 109688، م. ق. لسنة 1994، ع. 02، ص. 130: "الموضوع: العقوبات التأديبية-لا تسلط على العامل بعد ثلاثة أشهر من معاناة الخطأ-رفض الطعن (...)."،

لجنة التأديب المختصة¹، وكذا صحة استدعائه أمامها²، وصحة تشكيلتها، وصحة محضر اجتماعها³.

امتدت أيضا رقابة المحكمة العليا إلى ضمانات اتخاذ العقوبة التأديبية وتنفيذها، تكريسا لمبدأ منع جمع العقوبات التأديبيتين¹، ووجوب تسبب العقوبة التأديبية المتخذة، وإلزامية تبليغها الكتابي إلى

غ. إ. م. ع.، قرار صادر بتاريخ 2011-06-02 تحت رقم: 640479، م. ق. م. ع. لسنة 2011، ع. 02، ص. 224: "الموضوع: خطأ مهني-تأديب-سماع العامل، المرجع: ق. رقم: 11-90، م: 73، 73-2 و 73-3، المبدأ: الاستفسار الكتابي الموجه للعامل للرد عليه، لا يعوض الإجراء التأديبي، المتمثل في سماع العامل من طرف المستخدم، حول الخطأ المهني المنسوب إليه".

¹- غ. إ. م. ع.، ملف رقم: 75787، قرار بتاريخ 1992-11-23، ن. ق. لسنة 1997، ع. 51، ص. 123: "الموضوع: المثل أمام لجنة التأديب، المبدأ: الاعتداء بالعنف على أحد مسؤولي المؤسسة-طرد من منصب العمل، دون المثل أمام لجنة التأديب-استئناف-إلغاء الحكم المستأنف-طن، بسبب عدم حضور المدعي، (...)".

²- غ. إ. م. ع.، قرار صادر بتاريخ 1982-01-18 تحت رقم: 25246، ن. ق. لسنة 1986، ع. 02، ص. 59: "الموضوع: لجنة التأديب-تسريح العامل، المبدأ: لا يمكن توجيه نقد لقاضي الموضوع لكونه قد أثار عدم استدعاء المدعي عليه في الطعن استدعاء سليما لسماعه من طرف لجنة التأديب، حيث أن حجة الاستدعاء السليم يجب أن تكون ناتجة عن الملاحظات الواردة بمحضر اللجنة التأديبية، وليس كما هو موجود في الدعوى الحالية من القرار يصدر تاليا لهذا الاجتماع".

غ. إ. م. ع.، ملف رقم: 39931، قرار بتاريخ 1986-03-31، م. م. أ. لسنة 1992، ع. 03، ص. 204: "الموضوع: فصل تأديبي عن العمل، رأي موافق للجنة التأديب-إثبات اجتماعها وصحة الإجراءات بمحضرها. المرجع: م. 24 من م. رقم: 254-74، المبدأ: متى اشترط القانون صراحة بأنه لا يمكن إجراء فصل العامل تأديبيا عن عمله إلا إذا أبدت اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء رأيها الموافق بالإيجاب وهذا بعد سماع لدفاع العامل، فإن محضر اجتماع هذه اللجنة هو الذي يثبت انعقاد اجتماعها وصحة الإجراءات المتبعة والمتخذة في شأن العامل. الحكم بخلاف هذا المبدأ القانوني اعتبر خطأ في تطبيق القانون وعرض ما قضى به إلى النقض والبطالان".

³- غ. إ. م. ع.، قرار صادر بتاريخ 1995-01-24 تحت رقم: 116411، م. ق. م. ع. لسنة 1997، ع. خ. 02، ص. 177: "الموضوع: ذكر أسماء لجنة التأديب دون ذكر صفاتهم-استحالة مراقبة صحة تشكيلة اللجنة-إثبات ترك المنصب-توجيه الإنذار ضروري. المرجع: ق. رقم: 06-82 - ق. رقم: 11-90. المبدأ: إن ذكر أسماء أعضاء لجنة التأديب دون ذكر الصفة التي يشاركون بها في هذه الهيئة، من شأنه أن يحول دون مراقبة صحة تشكيلتها ويمس بالتالي بسلامة محضرها (...)".

غ. إ. م. أ.، قرار صادر بتاريخ 1989-03-06 تحت رقم: 46475، م. ق. م. أ. لسنة 1990، ع. 03، ص. 139: "الموضوع: لجنة التأديب-عدم ذكر أعضائها-عدم ذكر الجهة التي ينتمون إليها-بطالان محضرها-وبطلان القرار المتخذ على أساسه. المرجع: م. 77 من ق. رقم: 06-82، (...)".

العامل المعني، بغرض تمكين هذا الأخير من استعمال طرق الطعن ضد العقوبة التأديبية المتخذة، سواء أمام الأجهزة المهنية الداخلية أو الخارجية، أو أمام الجهة القضائية المختصة.²

وصولا إلى طبيعة اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية ونوعيته، وكذا شرعية تشكيلتها³، وتقدم دعوى التظلم من العقوبة التأديبية⁴، وطبيعة الأحكام الاجتماعية الصادرة عنها⁵.

بعدما تعرضنا إلى آليات الرقابة القضائية للعقوبة التأديبية، نأتي إلى بيان نتائج تلك الرقابة القضائية على شرعية العقوبة التأديبية.

¹ - غ. أ. ش. م. ع.، قرار صادر بتاريخ: 31-03-1986 تحت رقم: 40556، م. ق. لسنة 1993، ع. 02، ص. 126: "لجنة التأديب - إحالة العامل عليها - مرتين لنفس الوقائع - مخالفة القانون"،

غ. أ. ش. م. ع.، قرار صادر بتاريخ: 29-01-1992 تحت رقم: 80484، م. ق. لسنة 1993، ع. 02، ص. 80: "من مبادئ القضاء الاجتماعي، عقوبتين تأديبيتين لنفس الأسباب خرق الإجراءات الجوهرية".

² - غ. إ. م. أ.، ملف رقم: 36976، قرار بتاريخ 26-03-1984، م. م. أ. لسنة 1989، ع. 03، ص. 155.

³ - غ. إ. م. ع.، ملف رقم: 131948، قرار بتاريخ 24-09-1996، ن. ق. م. ع. لسنة 1997، ع. 50، ص. 124: "الموضوع: تحويل من منصب العمل الأصلي - استئناف - إعادة إدراج العامل، مع منحه كل الحقوق المترتبة عن ذلك منذ تاريخ التحويل - طعن، كون أن تشكيلة المحاكم جاءت مخالفة لأحكام القانون - نقض، المرجع: م. 8 من ق. رقم: 04-90، المبدأ: إن تشكيلة المحاكم التي تفصل في المسائل الاجتماعية، تعتبر قاعدة من النظام العام، لا يجوز مخالفتها"،

غ. إ. م. ع.، ملف رقم: 157097، قرار بتاريخ 10-03-1998، م. م. ع. لسنة 1998، ع. 01، ص. 135: "الموضوع: تشكيلة المحكمة - الإشارة إلى أسماء المساعدين دون الهيئة - نقض. المرجع: م. 8 من ق. رقم: 04-90، المبدأ: تنعقد برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين (...)"

⁴ - غ. إ. م. ع.، ملف رقم: 153636، قرار بتاريخ 09-12-1997، م. ق. م. ع. لسنة 1998، ع. 01، ص. 146: "الموضوع: دعوى التظلم من الطرد - التقادم في القانون العام، ليس من النظام العام - إثارته تلقائيا - نقض، المرجع: م. 321 من ق. م.، المبدأ: من المقرر قانونا أنه: "لا يجوز للمحكمة أن تقضي من تلقائيا بالتقادم بل يجب أن يكون ذلك على طلب المدين". ومن المستقر عليه أن دعوى التظلم لا تتقادم إلا في آجال القانون العام لانعدام النص عليها صراحة في نص خاص (...)"

⁵ - غ. إ. م. ع.، ملف رقم: 720094، قرار بتاريخ 07-06-2012، م. م. ع. لسنة 2012، ع. 02، ص. 432: "الموضوع: تسريح تعسفي - تعويض - حكم ابتدائي ونهائي - استئناف - طعن بالنقض. المرجع: م. 4-73 من ق. رقم: 11-90، م. 21 من ق. رقم: 04-90، المبدأ: الحكم الفاصل في طلب التعويض عن التسريح التعسفي، يصدر ابتدائيا ونهائيا، ويطعن بالنقض فيه، وليس بالاستئناف".

المطلب الرابع: نتائج الرقابة القضائية على شرعية العقوبة التأديبية

إذا كانت المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية تلقت من المشرع الجزائري سلطة إلغاء العقوبة التأديبية بسبب خرق الإجراءات التأديبية، فإنه من المفيد أن نشير إلى أن نتائج هذا الإلغاء ليست محددة في قانون علاقات العمل، باستثناء نتائج إلغاء عقوبة التسريح التأديبي، في غياب أحكام خاصة في هذا المجال، يمكننا التنبؤ ببعض آثار إلغاء العقوبة التأديبية التي تعود بالعامل المعني إلى وضعه الأصلي، ويسترد كامل حقوقه المقررة له.

من المهم أن نشير إلى أن إلغاء العقوبة التأديبية لهذه الأسباب أو تلك، الغرض منه استعادة العامل لمركزه القانوني المفقود، واسترداده للحقوق المرتبطة به.

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة عن الحكم بإلغاء العقوبة التأديبية

في اعتقادنا لا يثير الحكم القاضي بإلغاء العقوبة التأديبية أية صعوبة عملية تذكر في إعمال آثار هذا الإلغاء باستثناء عقوبة التسريح التأديبي، ذلك أنه يمكن إعمال آثار إلغاء باقي العقوبات التأديبية بمحو جميع آثارها المترتبة عنها، بمعنى ينصرف إلى العقوبات التأديبية الملغاة ما ينصرف للتصرفات القانونية الباطلة من آثار، حيث تعتبر عديمة الأثر، وبالنتيجة عودة طرفي العلاقة إلى الحالة التي كانا عليها قبل اتخاذ العقوبة التأديبية.

1- الحكم بإلغاء عقوبة التوقيف عن العمل:

يترتب عن الحكم بإلغاء عقوبة التوقيف عن العمل إلزام المستخدم باستئناف علاقة العمل المعلقة بسبب صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، وشطب عقوبة التوقيف من ملف العامل، مع إلزامه بدفعه للعامل تعويض عن أيام التوقيف التعسفي عن العمل.

2- الحكم بإلغاء عقوبة الحرمان من الترقية:

يترتب عن الحكم بإلغاء عقوبة الحرمان من الترقية رفع التجميد عن الترقية من ملف العامل، ويستفيد العامل المعني من الترقية المقررة بموجب مقرر الترقية الصادر عن الهيئة المستخدمة، طبقا للقانون الأساسي لقطاع النشاط وأحكام الاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

بالإضافة إلى إمكانية تعويض العامل المعني عن الأضرار اللاحقة بالعامل المترتبة عن تفويت الفرصة على العامل في الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل أعلى بالتوازي مع انتقاله من رتبة إلى رتبة أعلى من تاريخ استحقاقها إلى غاية الحكم بإلغائها، وما يترتب للعامل من امتيازات وحقوق مالية مرتبطة بالرتبة المهنية أو منصب العمل الجديد.

3-الحكم بإلغاء عقوبة التخفيض في الرتبة:

الحكم بإلغاء عقوبة التخفيض في الرتبة يقتضي إلزام المستخدم بمحو عقوبة التخفيض من ملف العامل، وتمكين العامل من استرداد رتبته المهنية الأصلية بالتزامن مع إعادة إدراج العامل في منصب العمل الأصلي، وتمكين العامل من استرداد جميع امتيازاته المكتسبة في منصب العمل الأصلي والحقوق المالية التي فقدوها بسبب التخفيض في الرتبة، مع إمكانية منح التعويض المالي للعامل المعني عن أي أضرار محتملة أخرى¹.

من الملاحظ أن إعادة إدماج العامل المخفض تثير صعوبات من الناحية العملية، ولاسيما إذا لم يحتفظ المستخدم بمنصب العمل الأصلي للعامل المخفض، هذه الصعوبة العملية لا تمنع المستخدم من اقتراح على العامل المعني منصب عمل مماثل لمنصب العمل الأصلي².

4-الحكم بإلغاء عقوبة التسريح التعسفي:

يرى البعض أن مسألة إلغاء عقوبة التسريح التأديبي تثير إشكالات من الناحية العملية، لاستحالة ترتيب الأثر الكامل للحكم بإلغاء التسريح التأديبي وهو إعادة إدماج العامل في منصب عمله، لما ينطوي عليه من مخالفة خطيرة لطبيعة علاقة العمل، وما ينطوي عليه من مساس لمبدأ حرية التعاقد، وإجبار غير مقبول للمستخدم على قبول عامل لا يرغب في استمرار علاقة عمله، ومن ثم يمنع على القاضي الاجتماعي إعادة العامل جبراً إلى منصب عمله، بل تقتصر سلطته على الحكم بالتعويض للعامل المسرح تعسفياً³.

غير أنه الحالة الوحيدة التي يترتب عنها الأثر الكامل للحكم بالإلغاء، إذا ثبت أن فصل العامل كان بسبب نشاطه النقابي، فيقضى بإعادته إلى منصب عمله⁴.

¹ محمد عمران، شرح أحكام قانون العمل المصري، م.م.، القاهرة، ط.3، لعام 2003، ص. 188.

² - J. Péliissier, A. Supiot et A. Jeammaud, (Droit du travail) Dalloz 20^e éd, 2000., p. 899, n° 910.

³ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي (شرح عقد العمل الفردي)، ج.2، دن.ع القاهرة، ط.2003، ص.686. حسن كيرة، شرح أحكام قانون العمل المصري، د.ج.ج.، ط.8، ص. 197.

⁴ - م. 71 ف. 9 من ق. رقم: 12 لسنة 2003 المتعلق بقانون العمل المصري: "وإذا ثبت أن فصل العامل كان بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك".

على خلفية خطورة عقوبة التسريح التأديبي وتأثيرها على علاقة العمل مقارنة مع باقي العقوبات التأديبية، حدد قانون علاقات العمل صراحة آثار التسريح التعسفي المترتب عن الخطأ الجسيم¹.

من الملاحظ أن المادة 4-73 من قانون علاقات العمل رتبت آثار هامة على التسريح التعسفي، غير أنها لم ترتب الأثر الكامل على الحكم بإلغاء عقوبة التسريح التعسفي التي جاءت خرقاً لأحكام المادة 4-73 من نفس القانون، بمعنى لا يترتب عن إلغاء عقوبة التسريح التعسفي الرجوع الحتمي للعامل المعني إلى منصب عمله، إلا بموافقة صريحة من المستخدم على مسألة الرجوع قبل قفل باب المرافعة، حينئذ للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية الحكم بإعادة إدماج العامل المعني في منصب عمله.

لهذا الحكم آثار هامة على الطرفين، حيث يترتب عنه عودة الطرفين إلى الحالة التي كانا عليها قبل تاريخ التسريح، بمعنى اعتبار علاقة العمل وكأنها لم تنقطع، وإرجاع العامل المعني إلى منصب عمله، مع إمكانية الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة.

أثير تساؤل أمام المحكمة العليا بشأن إمكانية إدخال الأجور ضمن الامتيازات المكتسبة؟

تطبيقاً للمادتين 53 و80 من قانون علاقات العمل يكون الرد سلباً ما دام أن الأجر هو مقابل عمل مؤدى، غير أنه بالنظر إلى مفهوم الامتياز المكتسب الذي يعادل حقاً قائماً سواء كان له مستمراً أو دورياً نظير الحقوق التي لها صلة بوقوع حادث عرضي غير متجدد كعطلة الأمومة أو تعويض التقاعد²، فإن المحكمة العليا وبعد تردد قررت بأن العامل المسرح تعسفياً يستحق أجوره من تاريخ التسريح إلى تاريخ الحكم القاضي بالرجوع إلى منصب عمله، وأن القاضي ملزم بتحديد الحقوق المكتسبة التي كان يستفيد منها العامل، وتحديدتها نقداً عندما تكون قابلة للتقييم.

¹ م. 4-73 من أ. رقم: 21-96 المعدل والمتمم لقانون رقم: 11-90 المتضمن علاقات العمل، المؤرخ في 09-07-1996، ج. ر. مؤرخة في 10-07-1996، ع. 43، ص. 07: "إذا وقع تسريح العامل مخالفاً للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله. وإذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 4-73 من نفس القانون، يعتبر تعسفياً، تفصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة أحد الطرفين يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة. يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلاً للطعن بالنقض".

² تعريف منقول عن محكمة النقض الفرنسية.

لأشك أنه لمنح الامتيازات للعامل المسرح تعسفا يجب حصرها والمطالبة بها، لأن القاضي لا يمكنه أن يمنحها من تلقاء نفسه حتى ولو كان منصوبا عليها قانونا، لأن هذا الأخير ملزم بالبحث في حدود ما يطلب منه، ولا يحل محل الأطراف للتعبير عن طلباتهم¹.

أما في حالة رفض أحد الطرفين إعادة إدماج العامل في منصب عمله، ولاسيما من طرف المستخدم وهو الغالب، غير أنه يجب إبداء هذا الرفض بشكل لا لبس فيه، وأثناء سير الدعوى، وقبل قفل باب المرافعة، فبالنسبة للمستخدم لا بد أن يعبر عن رفضه عن طريق الطلب المقابل بموجب المذكرات الجوابية، ولا يمكن إثارته عند تنفيذ الحكم القضائي.

أما إذا كان رفض الإدماج المعبر عنه في الوقت الملائم، فإن القاضي يمنح العامل المسرح تعويضا لا يمكن أن يقل عن ستة (06) أشهر من الأجر، ودون الإخلال بالتعويضات المحتملة².

من المفيد القول أنه حتى ولو لم يضع المشرع الجزائري الحد الأقصى لفترة الأجور الممنوحة، فعلى قضاة الموضوع مراعاة بعين الاعتبار معايير أقدمية الخدمة، وسن العامل المعني، والخبرة المهنية، ومنصب العمل الذي يشغله، وصعوبة إيجاد عمل في ظل ظروف اقتصادية معينة، والحالة الاجتماعية للعامل المعني، (...).

من المفيد أن نشير إلى أن التعويض المالي الممنوح للعامل على أساس التسريح التعسفي، لا يمنع القاضي الاجتماعي من الحكم بالتعويض عن الضرر الذي يقدر على أساس الخطأ الذي ارتكبه المستخدم عند اتخاذ قرار التسريح، كما يقدر على أساس إساءة استعمال السلطة بالاعتراض على طلب رجوع العامل إلى منصب عمله، وهو ما قصده المشرع الجزائري من وراء العبارة: "ودون الإخلال بالتعويضات المحتملة".

الخاتمة:

لم يتضمن قانون علاقات العمل باستثناء التسريح التأديبي، أي حدود للسلطة التأديبية للمستخدم، فالحدود الوحيدة التي تقع على السلطة التأديبية للمستخدم، هي تلك التي يقرر المستخدم- بصفة انفرادية- الالتزام بها طبقا لمبدأ شرعية الأخطاء المهنية والعقوبات المطابقة لها على منوال القانون الجنائي.

أما الضمانات القانونية الوحيدة التي كرسها المشرع الجزائري، تلك المتعلقة بالتسريح التأديبي الواردة في المادة 73 وما يليها من قانون علاقات العمل، والتي تعلقت أساسا بحالات الخطأ الجسيم الموجبة

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص. 27.

² - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص. 28 و 29.

للتسريح التأديبي، والآثار القانونية المترتبة عن التسريح التعسفي، وضمان ممارسة حقوق الدفاع، ووجوب مراعاة الظروف المحيطة بارتكاب الخطأ، وعي إثبات شرعية التسريح، والحق في مهلة العطلة بسبب التسريح لغير الخطأ الجسيم.

غير أنه رغم الإحالات التشريعية الجوازية للاتفاقيات الجماعية بتنظيم الإجراءات التأديبية في المواد 3 و 21 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، والمادة 4-73 من قانون علاقات العمل، تبقى إسهامات القانون الاتفاقي في هذا المجال غير ذي أهمية.

من الملاحظ ما كرسته المحكمة العليا في مجال التأديب غير كاف، بالنظر إلى قلة المنازعات القضائية المترتبة عن كافة العقوبات التأديبية وجوانبها باستثناء عقوبة التسريح التأديبي، بسبب عدم احتجاج العامل في كثير من الحالات عن باقي العقوبات التأديبية، حيث أقل ما يمكن توصف به قرارات المحكمة العليا الصادرة في هذا المجال، أنها لا ترقى إلى درجة قواعد منشئة ل ضمانات تأديبية للعمال، تستند إلى اجتهاد قضائي موحد ومستقر وشامل.

حيث حمل التعديل الصادر في السنة الموالية لقانون علاقات العمل، إجابات لتناقضات خطيرة، منح إجمالا ضمانات تأديبية للعمال ضد أي تعسف محتمل للسلطة التأديبية للمستخدم، مكرسا حقوق الدفاع للعامل المعني بالتسريح، حيث أخضع عقوبة التسريح التأديبي إلى مجموعة من القواعد الموضوعية والإجرائية، فاتحا الباب أمام رقابة قضائية معمقة لعقوبة التسريح التأديبي، رغم التناقضات والفرغات القانونية التي تضمنها التعديل الذي أدخل في السنة الموالية على المادة 73 المتعلقة بالتسريح التأديبي، يبقى الهدف الحمائي واضح في أحكامه.

حماية العامل المسرح تأديبيا، باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، ألقى المشرع عبئ إثبات شرعية التسريح على عاتق المستخدم وهو بصدد مواجهة الرقابة القضائية، مع بيان الآثار القانونية المترتبة عن التسريح التعسفي، وكذا التسريح لغير الخطأ الجسيم.

لاشك أن المحكمة العليا لعبت دورا أساسيا في تفسير الأحكام موضوع التعديل، حيث حددت نطاق الأخطاء المؤدية للتسريح التأديبي، ومدى صلاحية المستخدم في وصفها وتقديرها، رغم تضارب قراراتها بهذا الشأن كما سلف، معتبرة أن الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح التأديبي جاءت على سبيل الحصر، وبالتالي لا مجال للمستخدم في تحديد حالات أخرى للخطأ الجسيم، وهو ما تخلت عنه لاحقا بقرار صادر عنها لعام 2006، معتبرة أن عبارة "على الخصوص" تفيد بأن قائمة الأخطاء الجسيمة هي على سبيل المثال، وبالتالي للمستخدم أن يحدد حالات أخرى تشكل خطأ جسيما، على منوال الأخطاء الجسيمة التي عرفها المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل¹.

¹ - تيرس مراد، الخطأ الشخصي كسبب للتسريح، رسالة دكتوراه، جامعة وهران، لعام 2011، ص. 6.

هذه المرحلة التشريعية المهمة، ابتداء من 1990 مروراً بالتعديلات التي شهدها قانون علاقات العمل إلى غاية 1996، رافقتها مواقف حاسمة أحياناً صادرة عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، عززت الضمانات التأديبية المتعلقة بالتسريح التأديبي، وساهمت في توضيح كفاءات إعمالها، وأحياناً أخرى مواقف متضاربة إلى حد التناقض، هذه المواقف أو تلك، لاشك كان لها الأثر البالغ، سواء بالإيجاب أو السلب، على فاعلية الحماية التأديبية للعامل.

بعد تخلي قانون علاقات العمل عن تكييف وتصنيف الأخطاء المهنية، باستثناء الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح التأديبي، من شأنه إضعاف فاعلية الرقابة القضائية على صحة تكييف وتصنيف الأخطاء المهنية، بسبب صعوبة البحث عن معايير تقدير مدى صحة تكييف وتصنيف الأخطاء المهنية، في غياب أي مرجع قانوني يستند إليه القاضي الاجتماعي.

كما أن الطابع التأديبي للعقوبة المتخذة، يقتضي أن لا تشكل العقوبة المتخذة تهديداً للحد أو لإلغاء الحقوق الأساسية للعامل، وأن لا تؤدي العقوبة المتخذة إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه، وعلى أي أساس كان، باستثناء مراعاة ظروف العامل المهنية والاجتماعية والشخصية، في تقدير طبيعة ودرجة العقوبة المتخذة.

المواد 17 و78 من قانون علاقات العمل يمكن أن تشكل أرضية صلبة، إلى جانب المبادئ الدستورية والمواثيق الدولية والمبادئ العامة للقانون، لحماية العامل تأديبياً من هذا النوع من العقوبات المالية، أو العقوبات التمييزية، أو العقوبات الماسة بالحقوق الأساسية للعمال، أو العقوبات القابلة للجمع، والتي تصب في مجموعها في خانة العقوبات التعسفية.

لاشك أن اقتحام الاتفاقيات الجماعية المجال التأديبي للنظام الداخلي ولاسيما الإجراءات التأديبية، سيعطي -في اعتقادنا- دفعا قويا للحماية التأديبية للعمال، بسبب تدخل ممثلهم النقابيين عن طريق التفاوض الجماعي، إلى حين تفعيل ذلك، يبقى تنظيم المجال التأديبي حكر على النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

تجدر الإشارة إلى أن قانون علاقات العمل لم يوضح محل الرقابة القضائية للعقوبة التأديبية، ولا طبيعة سلطات الرقابة القضائية على ممارسة السلطة التأديبية، ولا مدى اتساعها.

قائمة المراجع:

أولا/ المؤلفات باللغة العربية:

- 1- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل المصري، د.م. ج. الاسكندرية، ط. 1996.
- 2- عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، د.ق.ن، ط. 1، عام 2003.
- 3- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي (شرح عقد العمل الفردي)، ج. 2، دن.ع القاهرة، ط. 2003.
- 4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، ج. 2، د.م. ج. الجزائر، ط. 1998.
- 5- محمد عمران، شرح أحكام قانون العمل المصري، م.م.، القاهرة، ط. 3، لعام 2003.
- 6- تيرس مراد، الخطأ الشخصي كسبب للتسريح، رسالة دكتوراه، جامعة وهران، لعام 2011.
- 7- عبد السلام ذيب، الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق المادة 73-4 من القانون رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل، م.ق. لعام 2005، ع. 2، ص. 21 وما يليها.
- 8- زهية إسعد، تعليق على قرار رقم: 182539 المؤرخ في 18 جانفي 2000 (التسريح الغير قانوني-رفض المستخدم إرجاع العامل-الامتيازات المكتسبة-م. 73-4)، م.ق. لعام 2001، ع. 2، ص. 41 وما يليها.

ثالثا/ المجلات القضائية:

- 1- المجلة القضائية، ع. 1، لسنة 1989.
- 2- المجلة القضائية، ع. 2، لسنة 1990.
- 3- المجلة القضائية، ع. 2، لسنة 1993.
- 4- المجلة القضائية، ع. 3، لسنة 1995.
- 5- المجلة القضائية، ع. 2، لسنة 1996.
- 6- نشرة القضاة، ع. 50، لسنة 1997.
- 7- المجلة القضائية، ع. 1، لسنة 2001.

8- المجلة القضائية، ع.1، لسنة 2007.

9- المجلة القضائية، ع.2، لسنة 2008.

10- المجلة القضائية، ع.2، لسنة 2011.

11- المجلة القضائية، ع.1، لسنة 2012.

رابعاً/ النصوص القانونية الجزائية:

1- القانون رقم: 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر مؤرخة في 02 مارس 1982، ع.09، ص.457.

2- القانون رقم: 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب، ج.ر مؤرخة في 07 فبراير 1990، ع.06، ص.231.

3- القانون رقم: 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر مؤرخة في 07 فبراير 1990، ع.06، ص.240.

4-ق.رقم: 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر مؤرخة في 25 أبريل 1990، ع.17، ص.592.

5- القانون رقم: 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر مؤرخة في 29 فبراير 2008، ع.21، ص.2.

خامساً/ المؤلفات باللغة الأجنبية:

1-Bernadette Lardy-Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset et Lysiane Tholy, Code du travail annoté (RF), G.R.F, 2000.

2- Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud (Droit du travail) Dalloz 20^e éd, 2000.

3-Leila Borsali Hamdan (Droit du travail)- Manuel Pédagogique : Emploi, Relations collectives de travail-, éd. Berti, Alger, 2014.

4-M.N.Koriche, Transformations du droit algérien du travail : entre statut et contrat, Thèse de doctorat, L'université Montesquieu-Bordeaux 6, Année 2008.