

رقابة القضاء على الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل

الدكتور مولاي عبدالمالك

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة مستغانم

Moulayfdsp2018@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/01/31

تاريخ القبول: 2023/01/24

تاريخ الاستلام: 2022/10/04

الملخص: نظم المشرع إنهاء عقد العمل المحدد المدة والغير محدد المدة فبالنسبة لعقد العمل المحدد المدة فإنه ينتهى بتحقق الواقعة المستقبلية سواء بمضي المدة أو بإنجاز العمل المتفق عليه، وليس لأى من الطرفين سواء كان العامل أو رب العمل أية دخل في إنهاءه، وإلا أعد هذا الإنهاء غير مشروع حيث أن القانون لم يعطيه هذا الحق، ويكون الطرف المخالف مسئول مسئولية عقدية ويلتزم بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر، أما بالنسبة لعقد العمل غير محدد المدة فيجوز لأى من المتعاقدين إنهاءه بشرط اخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء وأن يكون في وقت مناسب وبسبب مشروع، وفي حالة مخالفة ذلك يصبح المخالف متعسفا في استعمال حقه ويلتزم بتعويض الطرف الآخر، فهذا التعويض يمثل ضمانات من الضمانات التي كفلها قانون العمل الحالي لحماية الطرف المضرور والذي غالبا يكون هو العامل.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل ، محدد المدة، القضاء ، غير محدد المدة

Abstract: The legislature regulates the termination of fixed-term and indefinite employment contract, the future event terminates, either by the lapse of the term or by the completion of the work agreed upon. Neither party, whether the employee or employer, has any involvement in the termination of the contract. Otherwise, the termination is unlawful, since the law does not confine him to this right. The party breaching contractual liability and has an obligation to compensate the other party for the damage suffered. In the case of a fixed-term employment contract, however, any contractor may terminate it, provided that he notifies the other party in writing before termination in the event that such violation occurs, the offender will be arbitrarily entitled to exercise his or her right to indemnify the other party.

Keyword: employment contract- the employee- employer

لا يختلف إثنان أن صدور قانون العمل 11/90¹ يعني مواجهة إستراتيجية و فعلية و آلية واقعية لكافة المشكلات التي ثارت من اجل ترسيخ الجوانب الاقتصادية من جهة و رقيا بالعامل باعتباره ركيزة الأداء الصناعي و التجاري من جهة أخرى، ليس من شك أن المتتبع لمواد قانون العمل سوف يدرك بكل أصالة و موضوعية انه ثمة تطور قد وقع بالفعل في آليات مواجهة الإشكاليات لان هذا القانون يتمتع بأهمية خاصة كونه يسري على قطاعات مختلفة و متعددة، و قد حاول المشرع الجزائري تكييف النصوص القانونية المتعلقة بتشريعات العمل مع السياسة الاقتصادية التي انتهجتها البلاد و قد راعى في ذلك ظروف العامل الاجتماعية باعتباره الطرف الضعيف في العقد من جهة و الأحوال المادية للمستخدم من جهة أخرى و جعل بالتالي علاقة العمل علاقة تعاقدية مجسدة في عقد العمل الذي يعتبر المنشأ الأساسي للالتزامات و حقوق طرفيه.

و نظرا لكون مسار علاقة العمل قد تعترضه بعض المؤثرات التي قد تؤدي إلى انتهائه، فإنه لا يخفى أن هذا الإنهاء قد يرجع لأسباب قانونية عادية سواء بانتهاء مدة العقد أو الفسخ أو التقاعد أو الوفاة مثلا و قد تنتهي لأسباب غير عادية كالتسريح التأديبي أو التسريح لأسباب اقتصادية، و لا بد في هذا الصدد من الاعتراف بوجود تعارض في المصالح ما بين إطراف علاقة العمل و غالبا ما يتسبب هذا التعارض في نشوء منازعة بينهما و كون العلاقة التي تربط العامل بالمستخدم مصدرها عقد العمل الذي ارتضاه الطرفان و قبلا بمقتضاه، فيكون فيه العامل ملزم بأداء عمله مقابل اجر و تمنح من جهة أخرى سلطة الإدارة و الرقابة و الإشراف على هذا العامل للمستخدم.

غير أن هذه السلطة تفقد محتواها إذا لم تقتزن بصلاحيات أخرى يستمددها المستخدم من هذا الحق و هذه الصلاحيات تتمحور حول سلطة التأديب و سلطة تسيير العمل داخل المؤسسة، و في حالة إخلال العامل بالنظام و الأمن داخل المؤسسة فإنه يتعرض إلى فرض عقوبات تأديبية تتناسب و الخطأ المرتكب، و بعد أن كان الخطأ التأديبي يحدد في التشريعات السابقة بصفة تنظيمية و شاملة من طرف المشرع حيث لم يترك المجال للمستخدم في تحديد طبيعته و أنواعه، لكن الأمر تغير بعد ذلك بدءا بالقانون 11/90 فقد يبرر رب العمل سبب إنهاء علاقة العمل بما يرى انه يمثل خطأ جسيما جزاؤه التسريح من العمل، و أصبح بالتالي البحث عن الأساس القانوني لإنهاء هذه العلاقة يطرح نفسه.

¹ قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

أسباب اختيار الموضوع: بما أن المستخدم يستمد ذلك من العقد الذي يقوم على مبدأ المساواة و حرية التعاقد و عليه يكون إسناد التعسف في إنهاء علاقة العمل إلى عدم احترامه بنود العقد فنفس الإشكال مطروح عندما نتطرق لإنهاء علاقة العمل بتسريح العمال لأسباب اقتصادية ، حيث يوجد التسريح مبرره في حماية مصالح رب العمل و عدم الإخلال بالقواعد التي تحكم و تنظم المؤسسة المستخدمة ، هذا و لقد كانت عملية تصنيف و تحديد الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في القانون 11/90 المعدل و المتمم . و بالتالي حاولنا من خلال المقال موضع الخلاف الفقهي و القضائي نظرا لاختلاف قطاعات العمل و مستوياته و من تم اختلاف الأحكام القضائية في تكييف الأخطاء المهنية المتأرجحة بين الجسامة و البساطة و مسألة احترام المستخدم للإجراءات المفروض عليه إتباعها سواء كان الإنهاء تأديبيا أو لأسباب اقتصادية .

أهمية الموضوع: يشمل موضوع بحثنا أهمية بالغة لما من تأثير على العامل وصاحب العمل من خلال تسليط الضوء على دراسة الجانب القانوني باعتباره الجانب الأهم دون إغفال الجانب الاجتماعي والاقتصادي للموضوع و معرفة من الأسباب القوية المؤدية الى إنهاء علاقة العمل وكذلك تبيان النظام الحمائي الذي وضعه المشرع حماية للعامل.

أهداف الموضوع: محاولة الإجابة على الإشكالية المطروحة و التساؤلات التي يطرحها الموضوع، الإلمام بالموضوع باعتبار حق لكلا طرفي علاقة العمل الفردية التي كفلها المشرع الجزائري.

المنهج المتبع: انتهج الباحث في هذه الدراسة منهجا مختلطا يجمع بين المنهج المقارن والمنهج الوصفي التحليلي، إذ تتطرق الدراسة في الكثير من مواضعها إلى المقارنة بين القانونين الجزائري والفرنسي و بعض التشريعات العربية كلما دعت الضرورة إلى ذلك.

الإشكالية: كيف يبرز دور القضاء في الرقابة على هذا الإنهاء من حيث إثبات السبب الجدي للتسريح أو تقدير جسامة الخطأ؟ وما هي الحدود التي تتوقف عندها سلطة الرقابة؟

كل التساؤلات السابقة سنحاول الإجابة عنها من خلال إتباع خطة العمل التالية و المقسمة إلى سلطة القاضي في تقدير الظروف الموضوعية و الإجرائية للإنهاء في المبحث الأول أما المبحث الثاني نتطرق فيه للحدود المفروضة على السلطة التقديرية لقاضي الموضوع و خاتمة تتمحور حول نتائج الدراسة .

المبحث الأول: سلطة القاضي في تقدير الظروف الموضوعية والاجرائية لإنهاء علاقة العمل

إذا كان من الطبيعي أنه بعد أن يتأكد قاضي الموضوع من إثبات صحة الوقائع المدعى بها و نسبتها إلى العامل أن يحدد لنفسه معايير معينة لتقدير الخطأ الجسيم، لأن الرقابة القضائية على قرار التسريح التعسفي تمر حتماً بمرحلتين تفترض الثانية حصول الأولى.

فالقاضي لا يمكنه مراقبة و تقدير أسباب التسريح وإجراءاته قبل أن يثبت لديه صحتها، و لذلك فإن هذه الرقابة تنصب على واقعة ثبت حصولها، و يبقى عليه في الأخير تقدير مدى جسامته تلك الوقائع.

وأن رقابة القضاء لا تنحصر في مدى تحقق الشروط الموضوعية فقط التي تشمل مدى صحة وقوع الخطأ المنسوب للعامل وإنما تتسع لتشمل مدى توافر الشروط الإجرائية للإنهاء وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث من خلال التطرق لتعتبر جسامته الخطأ وكذا بحث الشروط الإجرائية للتسريح.

المطلب الأول: سلطة القاضي في تقدير جسامته الخطأ: تتحدد سلطة القاضي في تقدير جسامته الخطأ، و جدية السبب من خلال تقدير الظروف الملائمة لارتكاب العامل لهذا الخطأ، ولا يمكن تقدير تلك الظروف التي تحدد الوصف القانوني للخطأ، إلا بالاعتماد على معايير موضوعية و أخرى ذاتية تعطي لنا التفسير الحقيقي لارتكاب الخطأ، و تمنحنا الوصف القانوني الأكثر ملائمة في تحديد مدى تعسف المستخدم في قرار التسريح.

الفرع الأول: اعتماد المعيار الموضوعي في تقدير جسامته الخطأ: وقد نص المشرع في المادة 73-1 من قانون 11/90 على أنه >> يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص، عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و مدى اتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه...<<.

فإن كان المشرع قد ألقى على المستخدم التزاماً مقتضاه مراعاة الظروف الموضوعية لارتكاب الخطأ، فإن ذلك لا يعني أن القاضي ملزم بالوصف الذي يعطيه المستخدم لذلك الخطأ، وإنما يرجع له تقدير تلك الظروف الملائمة للخطأ. لتحديد مدى جسامته و جدية سبب التسريح من خلال بسط سلطة الرقابة القضائية دون تقييد بتقدير المستخدم في تحديد الأخطاء الجسيمة،

حيث قد يتبين له أن هذه الأخطاء لا تخل بحسن سير المؤسسة، وبالتالي يعتبر تلك الأخطاء متعارضة مع القواعد الأمرة المقررة، والتي يستمد منها العامل حقه في اللجوء إلى القضاء¹.

أ التأثير على نشاط المؤسسة: تبرم عقود العمل بين المستخدم و العامل طبقا للمقتضيات الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، و أهم الأهداف التي يقوم عليها نشاط المؤسسة هو تحقيق الربح، لذلك يكون من أهم التزامات العامل تأدية عمله بأقصى ما لديه من قدرات تنفيذًا للواجبات المرتبطة بمنصب عمله، و أن يعمل بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم² وهو التزم يقع على عاتق العامل طبقا لنص المادة 07 من القانون 11/90، و كل إخلال بهذا الالتزام من شأنه أن يؤثر على نشاط المؤسسة، فإذا تمسك المستخدم في قرار تسريحه للعامل بإخلال هذا الأخير بالتزاماته بترقية نشاط المؤسسة، فإن خطأ العامل في هذا الخصوص قد يكون له تأثير مباشر أو غير مباشر على نشاط المؤسسة، لذلك فإنه يتعين على القاضي في تقديره لسبب التسريح أن ينظر في مدى تأثير الخطأ على حسن سير المؤسسة و استمرارية نشاطها فتغيب العامل عن عمله عدة مرات بصورة غير مبررة و دون ترخيص سابق من المستخدم يمثل خطأ جسيما يبرر قرار التسريح، لان الغياب المتكرر يؤثر سلبا على نشاط المؤسسة أما إذا كان ضعف النتائج يرجع إلى أسباب تخرج عن إرادة العامل فإنه لا يمكن الاستناد إليها في تبرير تسريحه، و للقاضي أن يعتمد في تقدير ذلك على معيار الرجل العادي لان العامل مطالب ببذل عناية، و ليس تحقيق غاية.

و في كثير من الأحيان يتعاقد المستخدم مع العامل أخذا بعين الاعتبار الكفاءة المهنية التي يتمتع بها العامل، فإذا تبين للمستخدم بعد إبرام عقد العمل أن العامل ليست له الكفاءة المهنية التي جعلته يتعاقد معه خاصة إذا كان نقص الكفاءة أحدث اضطرابا في نشاط المؤسسة فان ذلك يبرر تسريحه لكن تقدير القاضي لجسامة الخطأ بالنظر لتأثيره على نشاط المؤسسة لا يكون في حد ذاته كافيا إلا إذا اخذ بعين الاعتبار الظروف الموضوعية التي حصل فيها الخطأ.

ب تقدير الخطأ في ظل الظروف الموضوعية: إذا أخذنا بعين الاعتبار الظروف الموضوعية التي حصل فيها الخطأ. فإنه يمكن النظر إليه على أنه لا يبرر ذلك، ففرض العامل مثلا تنفيذ تعليمات المستخدم دون مبرر يكون سببا جديا يبرر التسريح على أساس الخطأ الجسيم طبقا للمادة 73 من قانون رقم 11/90، و هنا يقدر القاضي جدية سبب التسريح.

¹ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2008، ص 76.

² عبد السلام ذيب، قانون العمل و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 165.

أما إذا استند رفض تنفيذ التعليمات إلى أسباب موضوعية فإن التسريح يكون غير مبرر، فالعامل الذي يرفض تعليمات المستخدم إذا تعلق هذه التعليمات بأوامر تهدد السلامة الجسدية للعامل، لذلك فإنه يتعين على القاضي أن ينظر إلى عدم امتثال العامل لتعليمات المستخدم بالنظر للظروف الموضوعية الملازمة لهذا السلوك فالظروف الموضوعية التي يحصل فيها الخطأ لها تأثير على الوصف القانوني للخطأ من حيث جسامته أو بساطته، فالصفة الرئاسية للعامل مثلا تعتبر من الظروف الموضوعية التي تؤثر على جسامته الخطأ بالنظر إلى هذه الصفة التي ترتب على عاتقه التزامات أكثر تعقيدا و أثقل من ناحية المسؤولية، و يعتبر بالتالي خطأ جسيما، حتى لو كان مجرد خطأ بسيط بالنسبة للعامل المرؤوس¹. بحيث أن خطؤه يمكن أن يعرض المؤسسة إلى أخطار جسيمة.

و قد استقرا القضاء الفرنسي على اعتبار خطأ العامل جسيما بناء على صفته الرئاسية كما أنه إذا أخذنا بالظروف الموضوعية لتقدير جسامته الخطأ فإنه لا يشترط لاعتبار الخطأ جسيما أن يلحق بسببه ضررا بصاحب العمل أو أن يتحقق الضرر بالفعل، فبمجرد علم أو استطاعة العامل العلم بفداحة الضرر الذي قد يترتب على خطئه يمكن اعتباره خطأ جسيما إذا أخذنا بعين الاعتبار الظروف الموضوعية التي ارتكب خلالها الخطأ، فالعامل الذي يقوم بالتدخين في المؤسسة بالقرب من مواد سريعة الالتهاب يعتبر قد ارتكب خطأ جسيما حتى ولو لم يتحقق الضرر فعلا. إلا أن القاضي في تقدير جدية سبب التسريح بالنظر إلى جسامته الخطأ، لا يمكنه الاستناد فقط إلى المعيار الموضوعي، بل لأبدي عليه الأخذ بعين الاعتبار المعيار الذاتي بالنسبة للعامل، و ذلك ما سنتناوله في الآتي.

الفرع الثاني: اعتماد المعيار الذاتي في تقدير جسامته الخطأ: لقد نص المشرع في المادة 73-3 على

أنه >> يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ... وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله، و نحو ممتلكات هيئته المستخدمة >>. فإذا كان العامل ملزما بموجب مقتضيات عقد العمل أن يبذل العناية اللازمة في أدائه لعمله المكلف به و أن يلتزم سلوكا يتماشى و طبيعة العلاقة التعاقدية التي تربطه بالمستخدم، فهو من هذا المنطلق ملزم بعدم ارتكاب أخطاء في ممارسة

¹ احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ج2 ط1، ديوان المطبوعات

عمله تؤثر على نشاط المؤسسة، فإنه يقع أيضا على المستخدم في وصف الخطأ الجسيم الذي ينسبه إلى العامل أن يراعي السيرة التي كان يسلكها العامل نحو عمله وهنا يثور التساؤل بالنسبة للقاضي الذي هو غير ملزم بالوصف الذي يعطيه المستخدم لخطأ العامل عن المعيار الواجب إتباعه في تقدير الخطأ و مدى جسامته؟

فالقاعدة في تقدير الخطأ في المسؤولية التقصيرية قد تختلف عن معيار تقدير خطأ المدين في المجال العقدي، حيث أن الخطأ يقاس في المسؤولية التقصيرية، بمعيار مجرد هو معيار الرجل العادي، و الأصل تطبيق هذا المعيار أيضا في مجال العقد فلا يمكن تقدير مدى جسامته الخطأ من هذه الزاوية إلا من خلال اعتماد المعيار الذاتي¹.

أ- البحث في نية العامل ودرجة وعيه بالخطأ: إن الأخذ بالمعيار الذاتي أو الشخصي يتطلب النظر في مدى وعي العامل بالخطأ الذي ارتكبه، فإذا كان واعيا بما فعله فإن ذلك يوفر لديه عنصر القصد الذي يغير من وصف الخطأ فيحوله من خطأ بسيط إلى خطأ جسيم، و خلافا لذلك فإنه إذا لم تنصرف إرادة العامل إلى ارتكاب الفعل الضار بالمؤسسة فإن وصف الخطأ بالجسيم ينتفي، و يصبح معه التسريح تعسفيا.

و ما يؤكد أن المشرع قد تبني فكرة وجوب مراعاة نية العامل و درجة وعيه بالخطأ الذي ارتكبه هو نص المادة 73 من قانون 11/90 التي ذكرت بعض الأخطاء التي تبرر قرار التسريح، و كانت كل هذه الأخطاء قائمة على ضرورة اتجاه نية العامل إلى الإضرار بالمؤسسة، حيث نص المشرع في هذه المادة على كل فعل اعتبره خطأ جسيما و ربطه بصفة لا تدع مجالاً للشك في اتجاه نية العامل إلى الإضرار بالمؤسسة، فقد استعمل عبارات تدل دلالة قاطعة على نية العامل مثل رفض العامل > بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات، < عمدا > التوقف عن العمل الجماعي < التشاوري >، و كلها عبارات تفيد وجوب توفر عنصر القصد بالإضرار في خطأ العامل و لذلك فإنه يتعين على قاضي الموضوع في تقدير مدى جسامته الخطأ أن يميز بين الخطأ القائم على نية الإضرار بالمؤسسة، و الخطأ الناتج عن حسن نية دون قصد الإضرار.

و قد نقضت المحكمة العليا في أحد قراراتها، نظرا لأن قضاة الموضوع لم يأخذوا بعين الاعتبار في تقدير جسامته الخطأ الذي ارتكبه العامل، و لم تراعى المؤسسة المطعون ضدها عند اتخاذ قرار التسريح الناجم عن الخطأ الضرر الذي لحق المؤسسة، ولا السلوك الذي كان يسلكه الطاعن تجاه

¹ عبد الحفيظ بلخيزر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، ط 1، دار الحداثة لبنان، 1986، ص 39.

عمله وأملاك المؤسسة إلى غاية ارتكاب الخطأ، خاصة أنه كان وقت الوقائع رئيس مركز الإنتاج مما يدل على الثقة التي وضعتها فيه المؤسسة من جهة، ومن جهة أخرى يحال لأول مرة على لجنة التأديب¹.

فالاتجاه القضائي للمحكمة العليا هو التطبيق السليم لمقتضيات المادة 73-1 التي تعتمد في تقدير الخطأ الجسيم أن لا يكون في إطار مجرد وإنما يجب أن تراعى فيه الظروف الموضوعية التي حصل فيها الخطأ، و الظروف الذاتية للعامل الذي ارتكب الخطأ.

ب طبيعة سلوك العامل: فرفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية، و إفصاحه بمعلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنع، و كل الوثائق الداخلية المتعلقة بالهيئة المستخدمة، و المشاركة العمدية في التوقف عن العمل، و التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب المؤسسة، و تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل، كلها سلوكات من شأنها أن تبرر تسريح العامل، وإن كانت تبرر ذلك فإنه لا يمكن حصرها لأنها تتعلق بوقائع و أفعال مادية غير محددة، فإن الشيء الذي يتبين بوضوح و دون أي لبس في المادة 73 أن المشرع استعمل عبارات تدل دلالة قاطعة على رفض العامل أداء عمله طبقا لما يفرضه عليه عقد العمل من إخلاص و تفاني في إنجاز المهام التي أسندت إليه في إطار وظيفته و لذلك فإنه يتعين على قاضي الموضوع في تقدير جسامه خطأ العامل أن ينظر إلى سلوك هذا الأخير في إطار نية العامل في تنفيذ الالتزام الذي يلقي على عاتقه و واجب حماية المؤسسة.

وقد يتخذ هذا السلوك من جانب العامل عدة مظاهر يمكن للقاضي أن يستخلصها من ملابسات القضية لأن القاضي غير ملزم بالوصف الذي يعطيه المستخدم للخطأ.

وقد حاول القضاء خاصة الفرنسي استخلاص بعض المظاهر في سلوكات العامل التي يمكن أن تكشف عن نيته في ارتكابه للخطأ، و استنادا إلى ذلك يمكن تقدير جسامه الخطأ، و يمكن حصر هذه المظاهر في سلوك العامل بالصور التالية، والتي هي في الواقع لا تتناقض مع قانون العمل خاصة المادة 73 التي ذكرت بعض الأخطاء التي يمكن أن يرتكبها العامل، و يمكن للقاضي الجزائري اعتمادها كإطار قانوني في تكييف جسامه الخطأ المنسوب إلى العامل، وهي :

- التشكيك في مركز المؤسسة بإضفاف الثقة في مركز المؤسسة سلوكه سواء للعمال أو للغير
- الانحراف في السلطة استغلاله للسلطة المخولة له وقيامه بأعمال تتجاوز واجبات المهنية

¹ قرار رقم/49103 بتاريخ 1989/03/06 - الموسوعة القضائية 2000

- الاستيلاء على أموال المؤسسة و الاحتفاظ بها دون وجه حق
- تحريض العمال على ترك المؤسسة و توقيف العمل، أو التغيب المستمر
- أداء العمل لحساب الغير في الوقت المخصص للمؤسسة
- منافسة المؤسسة وهي منافسة غير مشروعة إذا قام بها العامل هذا المؤسسة المستخدمة بعد ممارسة الرقابة على جسامه الخطأ تمر إلى فحص الإجراءات القانونية كجزء لا يتجزأ من مقرر التسريح والذي سنتناوله في الآتي.

المطلب الثاني : مر اقبة الشروط الإجرائية لإنهاء علاقة العمل: نصت المادة 73-4 المعدلة بالأمر رقم 96-21 على أنه إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية والاتفاقية 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 وكما سبق وتطرقتنا له في الفصل الأول فإن إنهاء علاقة العمل بموجب تسريح العمال سواء تأديبياً وفقاً للمادة 73 من القانون 90-11 أو التسريح لأسباب اقتصادية المنظم بموجب المرسوم التشريعي وذلك في إطار حماية العامل وتمكينه من كافة الضمانات التي حولها له القانون .

الفرع الأول : مر اقبة الشروط الإجرائية للتسريح التأديبي : تعتبر سلطة المستخدم المتعلقة بالمجال التأديبي سلطة مزدوجة لأنها تشكل من صلاحيات متلازمتين صلاحية الاتهام والتحقيق معا الأمر الذي جعل المشرع يحيطها بمجموعة من القيود التي من شأنها أن تكفل العدالة وتخضع بدورها لرقابة القاضي الذي يخوله القانون سلطة إلغاء مقرر التسريح إذا ما توصل لخلل في سلسلة الإجراءات وبالتالي يمنع على استخدام أن يوقع عقوبة تأديبية ولا سيما التسريح التأديبي على العامل قبل سلسلة الإجراءات وبالتالي يمنع على استخدام أن يوقع عقوبة تأديبية ولا سيما التسريح التأديبي على العامل قبل إبلاغه كتابياً بما نسب إليه الدفاع من نفسه من جهة ثانية إلى جانب الإجراءات التي يمكن أن يقوم بها العامل بعد صدور القرار المتعلق بالتسريح أو بعد نهاية الإجراءات¹ وهذه الأخيرة مراحل نبدوها من :

1- مرحلة التحقيق والذي يعتبر إجراء تأديب شكلي وقيد يهدف إلى البحث عن الحقيقة عن طريق مناقشة وقائع وظروف وملابسات وقوع الحادث فيحضر توقيع عقوبة على العامل إلا بعد التحقيق

¹ سعيد طريبت، سلطة المستخدم العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص 47.

من الخطأ المرتكب وإبلاغه كتابيا بمناسبة إليه وسماع أقواله وتمكينه من الدفاع وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص .

2- مرحلة المداولة والاقتراح ونجد في هذا الصدد أن المشرع الجزائري قد أحال تحديد هذه الإجراءات العملية إلى الاتفاقيات الملزمة باعتبار الأدوات التنظيمية والتطبيقية للأحكام القانونية بصفة عامة وإلى النظم الداخلية للعمل التي خصها القانون بوضع إجراءات القانونية في النظام التأديبي بالنسبة للمؤسسات الصغيرة التي تشغل عدد من العمال أقل من عشرين لكن ما على العامل هنا إلا التوجه لمنتشية العمل إذا رأى إجحافا في حقه من قبل المستخدم¹.

3- مرحلة اتخاذ القرار ولم ينص القانون صراحة على صاحب الحق في توقيع العقوبات التأديبية ولكن المنطق أنه يكون المستخدم أو وكيله المسؤول .

وكما رأينا فإن المشرع قيد عملية توقيع الجزاءات بإجراءات تأديبية جوهرية لا بد من احترامها فإذا انظم العامل من جراء العقوبة التأديبية لعيب شاب إجراء من إجراءات التأديب فعلى القضاء وهو الجهة المعنية الأولى التي يمكن للعامل اللجوء إليها أن يمارس رقابة على مباشرة المستخدم لسلطته التأديبية للتحقق من مدى توافر الشروط الشكلية في عملية توقيع أجزاء التأديبي . ونلاحظ هنا أن رقابة القضاء تكون على التحقيق في مدى توافر شروط توقيع العقوبة التأديبية والإجراءات التي وضعها القانون أو الاتفاق فكلما لاحظ القاضي تخلف شرط إجرائي قصني بالبطلان ومن المستقر عليه أن القضاء يملك سلطة إلغاء أو إبطال العقوبة ولا يملك الحق في تعديلها كونها ليست بساطة تأديبية عليا ولا يحق لها أن تحل محل المستخدم²

الفرع الثاني: مراقبة الشروط الإجرائية للتسريح لأسباب اقتصادية

تدخل المشرع الجزائري لوضع ميكانيزمات لتنظيم التسريح الجماعي وإنشاء نظام التكفل النسبي بالعمال المسرحين ومنح تشجيعات وحوافز للمؤسسات التي تبدي استعدادها للحفاظ على عمالها لكنه مقابل كل هذه التسهيلات وضع مجموعة من القيود والتدابير الأولية تشمل عدة عمليات يستوجب على صاحب العمل الالتزام بها وهو خاضع لرقابة القاضي في ذلك على النحو التالي :

¹ عبد الوهاب البندر، طرق الطعن في العقوبات التأديبية ، د ط ، دار الفكر، 1998، ص 136.

² فتحي عبدالصبور ، الوسيط في قانون العمل المدخل الى تشريع العمل علاقات العمل الفردية ج1، دار الهناء، 1985، ص

رقابة مشروعية السبب الاقتصادي : لم يحدد المشرع طبيعة هذا السبب ولم يعرفه وبالتالي لم يضع معايير يستند إليها القاضي لممارسة دوره في الرقابة على وجود هذا السبب الاقتصادي الذي يتدرب به المستخدم .وبالرجوع لنص المادة 69 من القانون 90-11 نجده وضع شرطا موضوعيا واحدا هو الصعوبات المالية الاقتصادية أو التقنية ، كما نص المنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 09/07/1994 الصادر عن وزارة العمال تبرره ضرورة المحافظات على المؤسسة أو كنتيجة حتمية لها.

الرقابة على تنفيذ الشروط الاجرائية : الرقابة تنفيذ إجراء إعداد الخطة الاجتماعية وقد ذهبت المحكمة العليا في قرارها أنه : " يجب على القاضي أن يتأكد من استيفاء الإجراءات الإجبارية المنصوص عليها بالمرسوم التشريعي 09/94 والتي تهدف لحماية العمال وهي بهذه الصفة تهدف إلى حماية النظام العام¹ ، وأن إثبات احترام إجراءات التسريع يقع على عاتق المستخدم وهذا ما جاءت به المحكمة العليا في قرارها : " حيث أنه الطاقة لم تثبت أنها احترمت الإجراءات الواردة في المادة 07 من المرسوم التشريعي 09/94...²

ب- رقابة مدى تنفيذ إجراء التفاوض حول الخطة الاجتماعية ويتم ذلك بين المستخدم والهيئات النقابية التمثيلية ولجنة المساهمة ويثبت هذا الإجراء بمحضر بعد اختتام الاجتماعات موقع من طرف المشاركين ويلتزم رب العمل بإيداعه أمانة الضبط المحكمة ومفتشية العمل وفقا للأجال المتفق عليها .

ج- رقابة القضاء على تنفيذ إجراء إعلام السلطة الادارية وتمثل في مفتشية العمل المختصة إقليميا صندوق التأمين على البطالة والتقاعد المسبق ويراقب القاضي مدى تنفيذ المستخدم لإجراءات التبليغ ويثبت ذلك بتأثير الهيئة المعنية على القوائم الاسمية للعمال المبلغة لهم.

د- رقابة مدى احترام إجراءات تبليغ قرارات التسريع أو يقصد بها إعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل وتنص المادة 69 من القانون 11/90 على أنه إذا كان يبني لتقليص العدد بناء على إجراء تسريح جماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة وعليه يتعين أيضا على المستخدم تقديم للقضاء ما يثبت قيامه بتبليغ المقررات .

¹ المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية : قرار رقم 182.508 الصادر في 09 مارس 1993

² المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية : قرار رقم 182.053 الصادر في 09 جوان 1998 غير منشور

هـ- رقابة القاضي على عدم قيام رب العمل بإعادة توظيف عمال جدد في مناصب العمال المسرحين وهذا ما جاء في قرار المحكمة العليا حيث أن المحكمة أحقت بقولها أن المؤسسة قامت بتشغيل 21 عامل دون تحديد الصنف المهني للمطعون ضده بالمقارنة مع الأصناف التي تم التشغيل من جديد فيها وهذا ما يعد انعداماً كاملاً في الأسباب...¹

المبحث الثاني: حدود السلطة التقديرية لقاضي الموضوع

إذا كان لقاضي الموضوع سلطة تقديرية واسعة في تكييف مدى تعسف المستخدم في اتخاذ قرار التسريح، فإنه أحياناً يكون ملزماً بالتصريح بوجود مبرر للتسريح نظراً لمقتضيات قانونية تتعلق بتنفيذ العامل للالتزامات الناشئة عن عقد العمل وقد يجد القاضي نفسه في أحيان أخرى ملزماً بمقتضيات موضوعية تبرر قرار المستخدم بتسريح العامل، نظراً لاستحالة تنفيذ العامل للالتزامات التعاقدية، مع وجود هذه الظروف الموضوعية، وهو ما يلزم القاضي بالتصريح بوجود مبرر للتسريح²، وهو ما سنعالجه في المطلب الأول كما أن سلطة قاضي الموضوع التقديرية تخضع لرقابة المحكمة العليا التي تبسط رقابتها على تكييف قاضي الموضوع و استنتاجاته القانونية لمعرفة إذا كانت هذه الاستنتاجات تتوافق ووقائع القضية المعروضة عليه و ذلك ما سنعالجه في الآتي.

المطلب الأول: دواعي الحد من السلطة التقديرية للقاضي

قد يكون قرار التسريح مبني على أسباب تبرره تتعلق بقدرات العامل على تنفيذ التزاماته تجاه المستخدم، سواء تعلق الأمر بأسباب مهنية تحد من قدرة العامل على تنفيذ مقتضيات عقد العمل، أو تعلق الأمر بظروف موضوعية تؤثر على التزاماته مثل الحالة الصحية، فيجد القاضي نفسه أمام هذه الحدود القانونية أو الموضوعية ملزماً بالتصريح بعدم وجود الصبغة التعسفية لقرار التسريح، بل يقتصر دوره على التأكد من توفر هذه المقتضيات التي تجعل تنفيذ عقد العمل مستحيلاً، و لذلك سنتناول هذا المطلب في فرعين :

الفرع الأول: الدواعي القانونية

رغم أن عقد العمل يتمتع بخصوصيات مميزة لارتباطه بالجانب الاجتماعي و الاقتصادي، فإن ذلك لا يؤثر على طبيعته القانونية، وخصوعه للأحكام العامة، من حيث الإبرام و المضمون و الآثار المترتبة عليه، في إطار النظرية العامة للعقد التي نضمها القانون المدني، وإذا كان الفقه قد قسم

¹ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية: قرار رقم 053. 161 الصادر في 14 أبريل 1998 غير منشور

² فتحي الدريني، نظرية التعسف في استعمال الحق في الفقه الإسلامي، ط4، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1977، ص 127.

الالتزامات الناشئة عن العقد إلى التزام ببذل عناية، والتزام بتحقيق غاية، فإن عقد العمل بطبيعته مبدئيا من العقود التي ترتب على عاتق العامل التزاما ببذل عناية، لتحقيق أهداف المؤسسة المستخدم بها، فإذا تعذر تحقيق تلك النتيجة فإن العامل لا يتحمل مسؤولية ذلك، إلا إذا أثبت المستخدم عدم قيام العامل بذل العناية اللازمة في إطار عناية الرجل العادي.

إلا أن تطور النشاط الاقتصادي و التقدم التكنولوجي في ميدان المؤسسات خاصة الفنية و المتخصصة في مجالات تعتمد على التقنيات العلمية العالية، قد تتعاقد مع فئة معينة من العمال المختصين قصد تحقيق نتيجة معينة، فيكون العامل هنا قد التزم بموجب عقد العمل بتحقيق تلك النتيجة التي كانت سببا لإبرام العقد، فإذا عجز عن تحقيق ما التزم به جاز للمستخدم تسريحه ولا يمكن للعامل أن يتحمل من مسؤوليته، إلا بإثبات وجود قوة قاهرة أو ظروف طارئة لم يكن في وسعه توقعها أو دفعها طبقا للمادة 107 من القانون المدني، و في هذه الحالة يكون القاضي مقيدا في تقدير سبب التسريح، فإذا ثبت لديه في ملف القضية أن العامل عجز عن تنفيذ التزاماته، فإنه يكون أمام مقتضيات قانونية ناشئة من عقد العمل، و تلزم العامل بتنفيذه طبقا لما اشتمل عليه من التزامات وفقا للقانون، كما نصت على ذلك المادة 107 من ق. م لأنه لا يمكن أن ينكر على صاحب العمل حق تسريح العامل ظهر بالفعل أنه غير قادر على القيام بعمله، و قد اعتبر القضاء الفرنسي أن صاحب العمل الحكم الوحيد في معرفة ما إذا كانت الخدمات التي يقوم بها العامل مرضية أو غير مرضية، و حضرت محكمة النقض على قضاة الموضوع أن يحلوا محل صاحب العمل في تقدير الكفاءة الجسمانية أو الفكرية للعامل المفصول¹

و لأن المستخدم منحت له سلطة إنهاء عقد العمل و تسريح العامل فإنه مقابل هذه السلطة فهو ملزم بأن يؤسس قرار التسريح الذي يتخذه في حق العامل على عناصر موضوعية تخضع لرقابة قاضي الموضوع ، فعدم الأخذ بعين الاعتبار بهذه الظروف تجعل قرار التسريح تعسفيا، و لكن إذا كان القاضي يجد نفسه مقيدا في سلطته التقديرية إذا تعلق الأمر بالحدود القانونية التي يفرضها العقد طبقا لما اشتمل عليه و بحسن نية، فإنه يفقد البعض من سلطته التقديرية إذا تعلق الأمر بمقتضيات موضوعية تجعل تنفيذ عقد العمل مستحيلا بسبب الحالة الصحية للعامل التي تعتبر من المبررات الموضوعية لإنهاء علاقة العمل طبقا للمادة 66 من قانون 11/90².

¹ عبد الحفيظ بلخيزر، المرجع السابق، ص 255.

² مصطفى محمد الجمال، الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل محاولة تاصيل الجزاء، بيروت، 1970، ص 168.

الفرع الثاني: الدواعي الموضوعية

بالإضافة إلى الحدود القانونية التي تقيد من سلطة قاضي الموضوع في تقدير أسباب التسريح، فإنه في أحيان أخرى يجد نفسه مقيدا في تقدير التسريح التعسفي، مقتضيات موضوعية تجعل تنفيذ عقد العمل مستحيلا مما يررر للمستخدم إنهاء علاقة العمل بالاستناد إلى تلك الظروف الموضوعية و في هذه الحالة يكون على القاضي فقط التأكد من توافر هذه الظروف التي تحول دون تنفيذ عقد العمل¹.

و طالما أن عقد العمل يخضع للقواعد العامة المتعلقة بالعقد في القانون المدني، فإنه ينتهي عند تعذر تنفيذه أما بسبب قوة قاهرة أو أمر طارئ، و قد حاول الفقه وضع شروط لنظرية الظروف الطارئة أو القوة القاهرة و أجملوها في ثلاثة شروط.

يتعلق الشرط الأول باستحالة التوقع، وهذا يعني أن الواقعة التي يعتد بها كقوة قاهرة هي تلك الواقعة التي لم يكن من الممكن توقعها أثناء إبرام العقد، و يقدر القاضي تلك الواقعة تقديرا موضوعيا، أما الشرط الثاني فهو استحالة دفع تلك الواقعة، فالقوة القاهرة هي كل شيء لا يستطيع الإنسان دفعه؛ لا يكفي أن تصبح مواصلة تنفيذ التزاماته مرهقا، بل يجب أن ترتبط استحالة التنفيذ باستحالة الدفع و الشرط الثالث أن لا تنسب الواقعة إلى خطأ العامل، فلا تعتبر الواقعة قوة قاهرة إذا سبقها أو اقترنت بخطئه، و هنا يكون على القاضي التأكد من توافر عناصر القوة القاهرة، فإن قاضي الموضوع له سلطة تقدير تلك الواقعة ما إذا كانت قوة قاهرة تحول دون تنفيذ عقد العمل أم مجرد حادث عرضي كان بالمكان توقعه أو دفعه².

فإذا كانت القوة القاهرة ظرفا موضوعيا يستحيل معه تنفيذ عقد العمل و يترتب عليه تسريح العامل، فإن هناك ظروف أخرى موضوعية تتعلق بعدم القدرة الصحية للعامل على تنفيذ التزاماته تجاه المؤسسة المستخدمة، مما يجعل عجزه الجسدي مبررا لتسريحه من منصب عمله و يقصد بعدم القدرة الجسمية أو الجسدية عجز العامل عن العمل بسبب المرض، أو بسبب حادث عمل بحيث تصبح حالته الصحية لا تسمح باستمراره في العمل الذي كان يمارسه³، و مثلما ينقسم العمل إلى عمل ذهني و عمل بدني فإن المرض كذلك يمكن أن يؤثر على قدرة العامل البدنية كما

¹ مصطفى كامل منيب، المبادئ القانونية في مواد عقد العمل، ط1، دارالفكر العربي، 1989، ص 149.

² قدرى عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية 2003، ص 261.

³ بلخيزر عبد الحفيظ - المرجع السابق - ص 258.

يمكن أن يؤثر على مداركه العقلية، إلا أنه ليس كل مرض مانع من العمل و مبرر لتسريح العامل، فقد استقر القضاء الفرنسي على مبدأ يقضي بأن المرض يجعل العقد موقوفا دون إنتهائه، ولا يبرر إنهاء العقد بسبب المرض إلا في الحالات التالية:

- المرض الخطير،- المرض المستمر،- عندما تستدعي الضرورة استخلاف العامل المريض بعامل آخر. وإذا كان المرض خطيرا أو مستمرا، فإنه يكون من شأنه أن يؤثر على حسن سير المؤسسة بما يجعله غير متلائم مع فكرة توقيف عقد العمل، و إنما يفرض على المستخدم إنهاء علاقة العمل بتسريح العامل، لأن مرضه يجعله غير قادر على تأدية مهامه و التزاماته، لعدم توافر المؤهلات البدنية فيه وهذه الحالة تحد من سلطة قاضي الموضوع في تقدير مدى وجود سبب حقيقي و جدي يبرر التسريح، و ما على القاضي إلا الاستجابة إلى طلب صاحب العمل المتعلق بالتسريح، و يبقى عليه فقط التأكد من خطورة المرض بالالتجاء إلى خبرة أهل الاختصاص¹.

و يعد كذلك من مبررات التسريح بسبب المرض حالة عدم استغناء صاحب العمل عن العامل، إذا كان غياب هذا العامل بسبب مرضه يقتضي لضرورة سير المؤسسة استخلافه بعامل آخر، إلا أن تسريح العامل دون أن يؤثر غيابه بسبب حالته الصحية على المؤسسة يعتبر تسريحا تعسفيا و هكذا فإنه يتعين على قاضي الموضوع أن يأخذ بعين الاعتبار مدى تأثير مرض العامل على نشاط المؤسسة، ليقرر إن كان المستخدم قد تعسف في قرار التسريح أم لا.

وهو ما أخذت به المحكمة العليا في أحد قراراتها، عندما قضت بنقض قرار صادر عن مجلس قضاء الجزائر في 11 أفريل 1990 على أساس أنه >> مادام المدعية- الهيئة المستخدمة- تزعم أن المدعي كان مريضا وقت اجتماع لجنة التأديب، كان عليها أن تأمر بإجراء فحص طبي عليه للتأكد من مرضه، و اتخاذ الإجراءات الضرورية في حالة إثبات المرض العقلي المزعوم، و هذا وفقا لنص المادة 24 من المرسوم رقم 74-254 في 28 ديسمبر 1974، و بالتالي المدعية قد خالفت تشريع العمل<<².

فقرار تسريح العامل من منصب عمله بسبب حالته الصحية يكون تعسفيا إذا لم يثبت عجز العامل عن أداء مهامه بعد فحص طبي، و تقرير خبرة طبية يؤكد عدم قدرة العامل على ممارسة مهامه المسند إليه، و على قاضي الموضوع في كل هذه الحالات الأخذ بعين الاعتبار الحدود القانونية و

¹ بيبة زين، قضايا العمل اجتهادات و نصوص قانونية أساسية، ط1، مؤسسة بحسون للنشر و التوزيع، 1996، ص211.

² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر، ط4، دار هومة، 2007، ص

الموضوعية التي تحد من سلطته التقديرية في تكييف السبب الحقيقي و الجدي لتسريح العامل، و إن كانت له سلطة واسعة في تكييف الأسباب و تقدير الوقائع بما يتلاءم مع الواقع و القانون، فإنه مع ذلك يخضع لرقابة المحكمة العليا من حيث تطبيق القانون، وهو ما سنتطرق إليه في المطلب الثاني .

المطلب الثاني: رقابة المحكمة العليا على سلطة القاضي التقديرية

إذا كان دور القاضي في الخصومة هو وضع حد للمنازعة التي تطرح عليه بما خوله القانون من سلطة في تكييف الوقائع موضوع النزاع، و تطبيق القاعدة القانونية التي في إطارها وضع الخصومة، و بمقتضاها فصل في النزاع، فإن هذه المسألة تفرض عليه أن يتولى تحديد الوقائع بدقة، و المجال القانوني الذي تصنف فيه و تخضع له و إن كان قاضي الموضوع يتمتع بهذه السلطة فإنه يخضع في ذلك لرقابة المحكمة العليا التي تبسط رقابتها على أحكامه من حيث تكييف الوقائع و تطبيق القانون، و لذلك سنتناول في هذا المطلب رقابة المحكمة العليا على تكييف قاضي الموضوع للوقائع الفرع الأول ، ثم رقابتها على تسبيب الحكم الفرع الثاني .

الفرع الأول: رقابة تكييف الوقائع

تتمتع المحكمة العليا بصفتها محكمة للنقض بمهمة مراقبة قضاة الموضوع في تكييفهم للوقائع لمعرفة مدى تطابقها مع الواقع، و إن كانت المحكمة العليا هي محكمة قانون لا تنظر في أصل النزاع، فإن معيار التفرقة بين الوقائع التي يستقل قضاة الموضوع بتقديرها، و بين القانون الذي هو من اختصاص المحكمة العليا، قد يبدو سهلا من الناحية النظرية، و لكنه في الواقع يثير عددا من المسائل التطبيقية، و ذلك لأن المحكمة العليا إذا تصدت لمعرفة ما إذا كان قضاة الموضوع قد قاموا بتطبيق القانون تطبيقا سليما، فإن عليها أن تنظر في الوقائع، و تتفحص كيفية تقديرها من القضاة و من ثم فإن الحدود الفاصلة بين المجالين تبدوا صعبة التمييز¹ ، و من باب قيام المحكمة العليا بضمان تطبيق القانون، و احترامه فإنها تنظر في تقدير و تكييف الوقائع التي بُني عليها الحكم، لا كمحكمة أصل، وإنما للتأكد من صلاحية تلك الوقائع لتكون مستندا واقعيًا للحكم.

و الرقابة على التكييف القانوني للوقائع بما يتطابق مع الواقع، و يتلاءم مع القانون، تجد مدى أوسع في مجال منازعات العمل، نظرا لتضارب مصالح الأطراف، و اختلاف موازين القوى بينهما، و إثبات وجود سبب حقيقي و جدي لإنهاء علاقة العمل، أو إثبات تعسف قرار التسريح، يستمد من

¹ يحي بكوش ، الأحكام القضائية و صياغتها الفنية ، دط ، د س ن ، ص 55.

واقعة العلاقة التعاقدية في حد ذاتها، فيكون للأطراف عدد كبير من الأدلة و الوقائع التي تدعم ادعاءاتهم، و غالبا ما يكون للتسريح عدة أسباب، تعطي للمستخدم الخيار في اعتماد السبب الذي يراه أكثر إقناعا للقاضي، ولو كان هذا السبب ليس هو في حد ذاته الذي دفع في الواقع المستخدم إلى تسريح العامل، وفي هذه الحالة يتعين على قاضي الموضوع أن يحدد أصل النزاع، ثم يستخلص الأسباب الحقيقية التي كانت دافعا للمستخدم في إنهاء علاقة العمل، و من جهة أخرى فإن عليه أن يسبب حكمه تسببا مقبولا من الناحية الواقعية، وخاضعا لمقتضيات القانون من الناحية المنطقية، بحيث يمكن للمحكمة العليا أن تتأكد من فهم قاضي الموضوع للوقائع انطلاقا مما هو ثابت بأوراق القضية¹.

و قد قضت المحكمة العليا بأنها ليست درجة من درجات التقاضي التي تعني بالوقائع، فالمحاكم هي وحدها التي تتمتع بالفصل في الوقائع حيث جاء في أحد قراراتها >> حيث لكن أن الطاعن لم يوضح كيف تم خرق القانون لما كيف رب العمل نوم المدعي أثناء تأدية عمله كحارس بخطأ جسيم، و على كل حال أن تقدير الخطأ هو من تقدير الوقائع، وهو في ذلك من اختصاص قضاة الموضوع، و لا رقابة عنه من المحكمة العليا مادام أن تكييفه يتماشى و التصنيف الشرعي للعقوبات التأديبية >>²، إلا أن المحكمة العليا تبسط رقابتها على بيان تكييف تلك الوقائع و كيف توصل قاضي الموضوع إلى قناعته التي جعلته يتجه في حكمه الاتجاه السليم، و ذلك من خلال تقدير الأسباب و الحجج القانونية.

و قد ذهبت المحكمة العليا إلى >> أن تكييف الوقائع ينبغي أن يستمد من حقيقة الوقائع المطروحة أمام قضاة الموضوع بما لهم من سلطة تقديرية في ذلك، ولذلك فإن الحكم الذي تكون أسبابه غير كافية لمواجهة ما قدم من أدلة و ما أبدى الأطراف من طلبات و دفوع يكون مشوبا بالقصور في التسبب المساوي لانعدامه >>³.

و قضاة الموضوع ملزمون بتقدير الوقائع تقديرا واقعيًا يتلاءم مع مقتضيات القانون، و يكون نتيجة منطقية مترابطة مع ما توصل إليه في حسم النزاع.

¹ محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط 2، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982، ص 253.

² قرار رقم 111662 بتاريخ 22 11 1994 – نشرة القضاة. ع 55 ص 120.

³ قرار رقم 35213 بتاريخ 21 01 1986 – الموسوعة القضائية.

الفرع الثاني: الرقابة على التسبب القانوني

لا تكتفي المحكمة في بسط رقابتها على أحكام قضاة الموضوع بفحص التكييف القانوني للوقائع، التي يستخلص منها القضاة النتائج التي توصلوا إليها وإنما تتولى مهمة مراقبة تسبب الحكم تسببا منطقيًا و قانونيًا يتوافق مع وقائع القضية. وطالما كان التسبب ينطلق من خلال التكييف القانوني للوقائع، فالقاضي يعرض عليه النزاع، وهو الذي يعمل على تحديد طبيعته، و يضعه في إطار القاعدة القانونية الواجبة التطبيق على ذلك النزاع¹.

و عليه فإن الأسباب هي الجزء الذي يبين فيه القاضي المبررات التي من أجلها أصدر حكمه، وذلك بتفحص الحل القانوني الذي تتضمنه المادة القانونية، و مدى انطباقها على الوقائع التي كان قد وضع لها التكييف الملائم، فإذا انطبقت القاعدة القانونية على الواقعة انزل حكم القاعدة القانونية على الواقعة حسمًا للنزاع، وإن لم يتحقق ذلك، فإنه يتعين عليه البحث عن القاعدة القانونية التي تتضمن الحل القانوني لتلك الواقعة و القصور في التسبب هو عرض غير كاف للعناصر الواقعية التي تبرر تطبيق القاعدة القانونية، بحيث إذا وضعت تلك العناصر إزاء قواعد قانونية أخرى فلا تؤدي إلى حل مختلف بالنسبة للقضية، فإذا قرر القاضي الاجتماعي أن الوقائع التي ادعى المستخدم ارتكابها من طرف العامل تعتبر خطأً جسيماً يبرر تسريحه، فهل بهذا يكون قد قام بتقدير الوقائع غير خاضع لرقابة المحكمة العليا، أم أنه قام بعملية قانونية خاضعة لرقابة هذه الجهة القضائية؟.

الواقع أن الإجابة على هذا السؤال تكمن في تحديد دور كل من قاضي الموضوع، وقاضي القانون، فقاضي الموضوع يراقب تكييف المستخدم لسبب تسريح العامل، و قاضي القانون يراقب تكييف قاضي الموضوع لهذا السبب، فإذا تناقض قاضي الموضوع في عرضه و تكييفه مع الحل القانوني الذي تفرضه القاعدة القانونية، نكون بصدد قصور في الأسباب، لأن تسبب الحكم هو إيراد الحجج الواقعية و القانونية التي بنى عليها قاضي الموضوع حكمه. و قد فرض المشرع قانونًا التسبب ليحمل القضاة على العناية بتمحيص مزاعم الخصوم، و فحص أدلتهم ووزنها و دراسته جميع نقاط النزاع، سواء اتصلت بالوقائع أو بالقانون دراسة وافية تمكّنهم من استخلاص النتائج التي يؤسسون عليها حكمهم.

¹ عبد السلام ذيب، الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق المادة 73 مكرر من قانون 11/90 مقال نشر بالمجلة القضائية 2001 العدد 2، ص 482.

و قد بينت المحكمة العليا في العديد من قراراتها أن فقدان الأساس القانوني، و قصور التسبب يتوفر عندما تطبق المحكمة قاعدة قانونية دون بيان العناصر الواقعية الكافية، و المبررة لتطبيقها، حيث جاء في أحد قراراتها أنه "متى كان من المقرر قانونا أن القرار الذي احتفظ بعدم توضيح الوقائع المنسوب فعلها للعامل، و تشخيص أخطائه وفقا لنظام الطاعنة المطبق عليه، و ذلك بعدم ذكر الأخطاء الجسيمة من طرفه لتبرير فصله، فإن هذا القرار تكون أسبابه غير كافية لمواجهة ما قدم من أدلة في الدعوى و ما أدي من طلبات و دفعات أطرافها، و يكون ذلك مشوبا بالقصور في التسبب و التناقض في المقتضيات"¹.

و القرارات التي نقضت فيها المحكمة العليا أحكام قضاة الموضوع نظرا للقصور في التسبب كثيرة، وهو ما يفيد أن التسبب هو المهمة الأساسية التي تقع على عاتق القضاة، لأنها تتطلب إيصال الفهم الذي توصلوا إليه في النزاع إلى أذهان المتقاضين ليقتنعوا به، و يتمثل غرض المشرع في فرض التسبب تمكين كل من سيطلع على الحكم، أما بقصد المراقبة أو التحليل لأن يطمئن إلى أنه يمثل قدرا من الصواب، وأنه أقرب ما يكون إلى الحق و مطابقة الواقع والقانون.

و هكذا تمارس المحكمة العليا رقابتها على تسبب الأحكام من الناحية القانونية، و هي رقابة ضرورية، حتى تتمكن هذه المحكمة من تحقيق مهمتها المتمثلة في السهر على حسن تطبيق القانون، و توحيد الاجتهاد.

الخاتمة: نخلص من خلال هذه الدراسة إلى أن المشرع راعى الجانب الاقتصادي لفئة فعالة في المجتمع و سلك في ذلك سياسة التوازن بين مصلحتين من جانب العمال و المصلحة الاقتصادية للمؤسسة محددًا في ذلك الحالات التي ينجر عنها التسريح و منح للمستخدم سلطة إنهاء علاقة العمل دون اللجوء إلى الجهات القضائية وفقا لإجراءات شكلية و أخرى موضوعية و من جهة أخرى أحاط العامل بوسائل و ضمانات لمواجهة تعسف رب العمل و مخالفته القيود التي تحد من سلطته التأديبية، و لم يتوقف المشرع عند هذا الحد بل حدد الأخطاء الجسيمة التي يترتب عنها التسريح على سبيل الحصر من خلال تعديله لنص المادة 73 من القانون 11/90 بموجب القانون 29/91 المكرس باجتهاد المحكمة العليا و بالتالي فان التسريح لا يكون مبررا إلا لذا كان قائما على سبب جدي و حقيقي.

¹ قرار رقم 36976 بتاريخ 26 03 1994 – الموسوعة القضائية 2000

و يرجع إلى القاضي الاجتماعي سلطة تقدير قيام السبب الجدي و الحقيقي من عدمه من خلال دوره الايجابي في النزاع بإجراء التحقيق و تمحيص أدلة الإثبات المقدمة من الطرفين و هذا تحت رقابة المحكمة العليا. و هذا خروجاً على القاعدة العامة ان المحكمة العليا هي محكمة قانون و ليست محكمة وقائع استناداً إلى التفسير المعطى لنص المادة 73 و اجتهاد المحكمة العليا كذلك، تنفرد الدعاوى المؤسسة على الطرد التعسفي بطابع خاص و ذلك أن الأحكام الصادرة بشأنها تكون ابتدائية نهائية بغض النظر عن النتيجة التي توؤل إليها سواء كان الطلب مؤسساً أو غير مؤسس و سواء تعلق الأمر بمنازعة تصنيف الخطأ أو إثباته أو بالإجراءات التأديبية المتبعة.

إن المشرع الجزائري لم يتخلص في قانون العمل رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والقوانين المعدلة له، أو المرتبطة به مثل القانون رقم 04/90 المتعلق بكيفية تسوية النزاعات الفردية في العمل، القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، من تقليد القانون الفرنسي و الاقتباس منه، رغم أن القانون الفرنسي يستمد أسسه من الأعراف السائدة في المجتمع الفرنسي، الذي كان يحكمه القانون الكنسي لقرون، و انتشار المذاهب المختلفة، التي تشبعت بها الفلسفة الغربية وان إنهاء علاقة العمل تصرف قانوني مأذون به شرعاً أو قانوناً، و بالتالي فهو مكنة مشروعة، متى توافرت شروطها الموضوعية أو الشكلية التي حددها المشرع، جاز القيام بها من غير أن يسأل عن الضرر.

كما أن تحديد حالات و صور الإنهاء بالمادة -73- من القانون رقم 11/90 المعدل بالقانون رقم 29/91، و الأمر رقم 21/96، سواء كان ذلك على سبيل الحصر أو على سبيل المثال، لم يمهأ أسباب النزاع، لأن تحديدها على سبيل الحصر لا يتماشى مع منطق التطور، و اختلاف نطاق علاقات العمل من مستخدم لآخر، و نوع الخطر الذي يهدد حياة مؤسسة ما بعينها، أو رب عمل بذاته، و لأن عدم تحديدها يؤدي إلى إطلاق يد المستخدم و لذلك فاتجاه القانون رقم 11/90 إلى تحديد بعض تلك الصور و الحالات على سبيل الخصوص غير كاف و نحن نقترح تعديل المادة -73- من القانون رقم 11/90 بالنص على أن أسباب الإنهاء محددة على سبيل الحصر بهذا القانون، أو في عقد عمل فردي مكتوب، أو اتفاق جماعي تم طبقاً للقانون، أو في النظام الداخلي الذي تم إعداده طبقاً لما ينص عليه القانون، متى كان ذلك أثناء العمل أو بمناسبة وأن ينص صراحة على أن جزاء الإنهاء غير المشروع هو البطان، و أن للقاضي سلطة إلزام المستخدم بإرجاع العامل إلى منصب عمله الأصلي أو منصب عمل مماثل، و عند امتناع المستخدم عن التنفيذ العيني يحكم بالتعويض اعتماداً على الأجر الذي كان يمكن أن يحصل عليه العامل فيما لو استمر العامل في أداء عمله، إلى غاية تاريخ الامتناع

و لم لا إعادة النظر في القانون 1190 برمته ومحولة تكييفه مع ما يتلاءم و طبيعة المجتمع و الأعراف السائدة.

قائمة المراجع

- قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.
- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2008، ص 76.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 165.
- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ج 2 ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص 78
- عبد الحفيظ بلخيزر، الانهاء التعسفي لعقد العمل، ط 1، دار الحدائة لبنان، 1986، ص 39.
- قرار رقم/49103 بتاريخ 1989/03/06 – الموسوعة القضائية 2000
- سعید طربيت، سلطة المستخدم العمال تاديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص 47.
- عبد الوهاب البندر، طرق الطعن في العقوبات التأديبية، د ط، دار الفكر، 1998، ص 136.
- فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل المدخل الى تشريع العمل علاقات العمل الفردية ج 1، دار الهناء، 1985، ص 689
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية: قرار رقم 182.508 الصادر في 09 مارس 1993
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية: قرار رقم 182.053 الصادر في 09 جوان 1998 غير منشور
- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية: قرار رقم 161.053 الصادر في 14 أبريل 1998 غير منشور
- فتحي الدريني، نظرية التعسف في استعمال الحق في الفقه الاسلامي، ط 4، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1977، ص 127.
- مصطفى محمد الجمال، الانهاء غير المشروع لعلاقة العمل محاولة تاصيل الجزاء، بيروت، 1970، ص 168.
- مصطفى كامل منيب، المبادئ القانونية في مواد عقد العمل، ط 1، دارالفكر العربي، 1989، ص 149.
- قدري عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية 2003، ص 261.
- بيلة زين، قضايا العمل اجتهادات و نصوص قانونية أساسية، ط 1، مؤسسة بحسون للنشر و التوزيع، 1996، ص 211.
- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر، ط 4، دار هومة، 2007، ص 166.
- يجي بكوش، الأحكام القضائية و صياغتها الفنية، د ط، د س ن، ص 55.
- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط 2، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982، ص 253.
1. قرار رقم 111662 بتاريخ 11 22 1994 – نشرة القضاة. ع 55 ص 120.
- قرار رقم 35213 بتاريخ 21 01 1986 – الموسوعة القضائية.

عبد السلام ذيب ،الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق المادة 73مكرر من قانون 11/90 مقال نشر بالمجلة
القضائية 2001 العدد 2، ص 482.
قرار رقم 36976 بتاريخ 26 03 1994 – الموسوعة القضائية 2000