

إن توجه الاقتصاد الوطني من التنظيم الاشتراكي إلى اقتصاد السوق كان له تأثير في تعديل النظام القانوني الخاص بعلاقات العمل، وفي هذا الخصوص تم إصدار عدة قوانين ابتداء بقانون 90-11 الصادر في 21 أبريل 1990 المعدل و المتمم بالقانون الصادر في 21 ديسمبر 1990، تسعى في جميعها إلى وضع قواعد جديدة في تنظيم العلاقة بين صاحب العمل و العامل.

أتى قانون 90-11 بتغييرات مهمة في علاقات العمل منها طبيعة العلاقة بين العامل والمؤسسة التي تحولت من علاقة توجيهية تنظيمية إلى علاقة تفاوضية اتفاقية، أي من علاقة قارة نسبيا إلى عقد فردي.

فبعدما كانت الدولة قبل هذا التغيير عبارة عن آلة منتجة للنصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل ظهرت الاتفاقيات الجماعية كمصدر من مصادر قانون العمل، وبهذا أعطي لسلطان الإرادة دور ليكمل سلطان القانون.

وجسدت هذه التغييرات ما كان يجري على الساحة الوطنية و الدولية أخذا بعين الاعتبار صفة من خصائص قانون العمل و هي الواقعية، حيث ترجمت على أرض الواقع آثار التفتح الاقتصادي بواسطة إضفاء الطابع التعاقدى على علاقة العمل.

وهكذا تخلت الدولة عن تنظيم علاقة العمل و أصبحت فقط طرفا مراقبا لها، وبهذا تم إعادة الاعتبار لدور صاحب العمل داخل المؤسسة من خلال توسيع صلاحياته و سلطاته بأكثر مرونة ممكنة خلافا لما كان عليه الأمر في التشريعات السابقة أين كان يعتبر بمثابة عامل أجبر ينحصر دوره في تنفيذ التعليمات و الأوامر الصادرة عن السلطة الوصية، فأصبح هذا الأخير يقوم بتنظيم علاقة العمل داخل المؤسسة عن طريق النظام الداخلي الذي ينفرد بإعداده و تنفيذه، مما دفع البعض إلى القول أنه بموجب قانون 90-11 تم الانتقال من القانون التأديبي إلى السلطة التأديبية لصاحب العمل.

لكن نتيجة عدم التكافؤ الفعلي بين صاحب العمل الذي يملك وسائل الإنتاج و العامل الذي لا يملك إلا قوت عمله، فقد عمل قانون العمل على توفير العديد من الضمانات القانونية و التنظيمية التي تكفل استمرار العامل في وظيفته و تحذ من الاستعمال المفرط لحق تسريح العمال تأديبيا المنصوص عيه ضمن الفقرة الخامسة من قانون 90-11 تحت عنوان العزل، أي من خلال مراقبة ممارسة صاحب العمل لحقه في إنهاء علاقة العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة.

كرس المشرع الجزائري سلطة المستخدم التأديبية في المادة 73 من القانون 90-11 المعدل و المتمم التي تنصب عليها دراسة هذا الموضوع للبحث في مدى إمكانية و قدرة و فعالية النصوص القانونية الحالية في تحقيق التوازن الصعب و الضروري بين مصلحتين متناقضتين: مصلحة المستخدم في المحافظة على ضمان السير الحسن للمؤسسة و احترام مبدأ سلطان الإرادة في ظل نظام اقتصادي حر، و مصلحة العامل في المحافظة على منصبه الذي يعد مصدر رزقه و تحقيق استقرار علاقة عمله، و كيفية تعامل القضاء الجزائري في تحديد السلطة التأديبية لصاحب العمل للتوفيق بين هاتين المصلحتين المتناقضتين؟

بمعنى أن الإشكال المطروح ينصب حول ما إذا كانت القوانين الجديدة في المجال التأديبي تخدم المؤسسة المستخدمة أم العامل، أم حققت التوازن بين الحماية الاجتماعية للعامل و المر دودية الاقتصادية لصاحب العمل؟

إن هذه الدراسة تتناول موضوع التسريح التأديبي بين سلطة المستخدم و الحماية المقررة للعامل من خطر التسريح التأديبي التعسفي.

إن تحديد مفهوم التسريح التأديبي و تمييزه عن مختلف صور الإنهاء الأخرى لعلاقات العمل و تحديد السلطة المختصة به، و أمام مختلف السلطات التي يتمتع بها المستخدم في تسيير مؤسسته يعتبر التسريح التأديبي من بين هذه السلطات التي (حرص و يحرص على بقاءها و توسيعها) الفصل الأول

إن دراسة موضوع التسريح التأديبي و السلطة المختصة به في الجزائر، تستلزم أولا محاولة تحديد مفهوم التسريح التأديبي من خلال تعريفه ثم تمييزه عن بعض الصور أو الحالات الأخرى لإنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، و ثانيا تحديد السلطة المختصة بتوقيع عقوبة التسريح التأديبي، الأمر الذي يتطلب تعريف هذه السلطة التأديبية و بيان مصدرها. ولذلك ينبغي الإشارة أن هذه السلطة لا يمكنها تطبيق عقوبة التسريح التأديبي في حق العامل إلا إذا كان هذا الأخير قد ارتكب خطأ تأديبيا، ولهذا يستلزم دراسة الشروط الموضوعية الواجب احترامها لممارسة السلطة التأديبية، لكن قبل ذلك ينبغي دراسة الشروط الشكلية أو الإجراءات الواجب مراعاتها لممارسة السلطة التأديبية.

إن استعمال المستخدم لهذه السلطة قد يؤدي إلى المساس بحقوق العامل المسرح و تدخل القانون و القضاء لتحديد آثار هذا التسريح التي تختلف و تتعدد حسب الحالات و الأضرار اللاحقة بالعامل، وهو يعد من الضمانات التي يتمسك بها (العامل و التزاما على صاحب العمل) (الفصل الثاني).

يمثل الإنهاء الأحادي لعلاقة العمل بارتكاب العامل خطأ مهنيا جسيما، أحد المبادئ التي كرسها المشرع في قانون علاقات العمل، اعترافا منه وفقا للمذهب الرأسمالي بحرية العمل و المحافظة على المصالح الاقتصادية لصاحب العمل، لكن على الرغم من حرص المشرع الجزائري على ضمان الحرية التعاقدية وفقا لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، فإنه لم يغفل عما يتطلبه التشريع الاجتماعي الحديث من حماية العامل من خلال تكريس و تحقيق استقراره الوظيفي و بصفة عامة من خلال استمرار علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل و عليه فإن التساؤل المطروح ما مدى حقيقة التوجه التشريعي في تغليب مصلحة العامل و حمايته من حيث تحقيق أمنه و استقراره الوظيفي؟

إن الإجابة عن هذا التساؤل تقتضي هي الأخرى الإجابة عن التساؤلات التالية

ما هي الضمانات المقررة للعامل و ما مدى كفاية أو قدرة أو فعالية هذه الضمانات في الحد من تعسف المستخدم في - ممارسة سلطة التأديبية أو في مواجهة المرونة في التشغيل التي أملتها التطورات الاقتصادية الحاصلة في الجزائر؟

كيف تعامل المشرع الجزائري مع المستخدمين الذين لا يحترمون القواعد الإجرائية و الموضوعية للتسريح التأديبي أي - المخالفين للنظام القانوني للتسريح؟