

عنوان الدرس: آثار علاقة العمل الفردية (عقد العمل)



مقدمة

يعتبر عقد العمل من العقود التي تنشأ آثار مباشرة بمجرد استكمال إجراءات إبرامه وفق الشروط والأحكام المنصوص عليها في القوانين والنظم المعمول بها، وما يترتب عليه من حقوق والتزامات على أطرافه، أي العامل وصاحب العمل، حيث تشكل التزامات طرف معين حقوقاً للطرف الآخر والعكس صحيح.

القسم الأول: حقوق والتزامات العامل

أولاً - حقوق العامل:

تعترف التشريعات العمالية المعاصرة بمجموعة هامة من الحقوق والامتيازات للعمال، لكن توجد مجموعة من الحقوق الأساسية للعامل، أهمها هي:

1- الحق في الأجر: تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الأخرى الملحق بها، من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما هي من أهم التزامات صاحب العمل. حيث تنص المادة 80 من قانون علاقات العمل على أنه: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المدي...".

يتكون الأجر من عنصرين، أحدهما ثابت، ويتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمون للأجر، والجزء الخاص بأجر المنصب أو الأجر القاعدي أو الأساسي، والذي يحسب على أساس النقطة الاستدلالية لكل رتبة ضرب القيمة المالية المعطاة لهذه النقطة الاستدلالية، والعنصر المتغير يتمثل على الخصوص في مختلف المكافآت والتعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالعمل والتي

تهدف إما إلى تعويض العامل عن بعض الاتعاب الإضافية، وتحفيزه وتشجيعه على تحسين وتطوير العمل وزيادة المردودية.

2- الحق الراحة و العطل القانونية: تهتم قوانين العمل الحديثة بمختلف الجوانب الاجتماعية والصحية للعامل، ومنحه جزء من الوقت لتجديد طاقته وجهده، والتمتع بقسط من الراحة، حيث يأخذ هذا الحق عدة صور وأشكال، منها ما هو مدفوع الأجر، كالعطلة السنوية، والراحة الأسبوعية، والعطل والإجازات المرضية والأعياد الدينية والوطنية، ومنها ما هو غير مدفوع الأجر كالغيابات التي يرخس بها صاحب العمل وفق التنظيم المعمول به في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.

كرس الدستور الجزائري لسنة 2020 هذا الحق في نص المادة 66/4 بقولها: " الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته"، وتنص المادة 35 من قانون 90-11 على أنه: " يعتبر يوم راحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية"، بينما تنص المادة 39 من القانون نفسه على: " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم وأن كل تنازل من العمل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر".

3- الحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي: من بين أهم مميزات قانون العمل بأنه قانون اجتماعي بالدرجة الأولى، لكونه يهدف بصفة أساسية إلى حماية العامل من كافة الاخطار التي قد تنجم من علاقة العمل. هذه الحماية توزع على عدة مجالات هي:

أ- التأمينات الاجتماعية: وهو النظام الذي يشمل كل العاملين فوق التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم مواطنين أو أجانب، ومهما كانت مدة عملهم دائمة أو مؤقتة. وتشمل تغطية التأمينات الاجتماعية مجموعة من الحالات والأوضاع التي قد يتواجد بها العامل وهي:

-التأمين على المرض: وتشمل التكفل بالعامل أو أحد أفراد أسرته في حالة الإصابة بمرض، ويتم التأمين بواسطة آداءات عينية تتمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية،

وأداءات نقدية تتمثل في حصول العامل على أجره جزئيا أي 50 % من الأجر الصافي و بنسبة 100% ابتداء من الأسبوع الثالث و لمدة ثلاثة سنوات.

-**التأمين على الولادة:** ويشمل التكفل بكل المصاريف المترتبة على الحمل والوضع، ومختلف تبعاته، ودفع أجر المدة التي تتوقف فيها المرأة العاملة عن العمل بسبب الوضع، والمقدرة ب 05 أشهر (القانون رقم 08-25 مؤرخ في 19 يوليو 2025 يعدل ويتمم القانون رقم 83-11، المؤرخ في 1 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية) مع احتساب ساعتين إرضاع في الست أشهر الأولى وساعة واحدة في الستة أشهر الثانية التي تلي الوضع.

-**التأمين على العجز:** ويشمل التكفل بالعامل الذي يصاب بعجز يمنعه بشكل نهائي على الاستمرار في العمل، وهذا بمنحه معاش دائم للعامل العاجز، حتى يتمكن من العيش طوال مدة العجز .

-**التأمين على الوفاة:** يستهدف هذا النوع من التأمين إفادة ذوي حقوق العامل المتوفي- أي الورثة والأشخاص المكفولين من قبله- من منحة وفاة، والمقدرة بأجرة سنة كاملة أو 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضي خلال السنة السابقة لوفاة العامل.

ب- **حوادث العمل والأمراض المهنية:** قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وتشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسة عمله، سواء كان ذلك داخل مكان العمل أو خارجه متى كان ذلك تطبيقا لأمر صادر من صاحب العمل ، أو كما يعرفها القانون بأنها كل حادث انجرت عنه إصابة ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطارئ في اطار علاقة العمل . أما الأمراض المهنية فهي تلك الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو ما يشابهها، والمسببة لأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص.

ج-الوقاية الصحية والأمن وطب العمل: قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق

بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل: وتشمل هذه الوقاية، حماية العمل من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، مثل الأدخنة والغازات الخطيرة والسامة والضجيج والحرائق، ويتم ذلك باتخاذ كافة الإجراءات والاحتياطات الضرورية لتفادي هذه الأخطار مثل توفير اللوازم الضرورية للعمل من ألبسة خاصة وتجهيزات ومعدات ذات فعالية عالية ومراعاة قواعد واحتياطات الأمن .

أما فيما يتعلق بطب العمل الذي يعتبر جزء من المنظومة الصحية الوطنية، فيهدف إلى ضمان المحافظة صحة العامل ورقابتها باستمرار تفاديا لأيّة مؤثرات ناتجة عن العمل أو وسائله أو محيطه، وذلك للمحافظة على القدرة البدنية والفكرية والعقلية للعامل، وعليه فإن طب العمل باعتباره حق للعامل، فهو اذا التزم على صاحب العمل يجب التكفل بكل متطلباته .

د- التأمين على البطالة : حماية للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية أو إنهاء نشاط المستخدم،

استحدث المشرع الجزائري نظام التأمين على البطالة بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11 المتعلق بالتأمين على البطالة¹، يطبق على العمال المنتمين للقطاع الاقتصادي مع إمكانية توسيع أحكام هذا النظام للعمال المنتمين لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية .

لا يستفيد من هذا النظام العمال الجراء الذين بلغوا السن القانونية التي تسمح لهم بالإحالة على للتقاعد، وكذلك العمال الذين تتوفر فيهم شروط الحصول على معاش التقاعد المسبق (المادة 4 من المرسوم التشريعي رقم 94-11.

ويشترط لاستفادة العامل من هذا النظام ما يلي:

1- مرسوم تشريعي رقم 94-11، مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد التأمين على البطالة لفائدة الجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ، ج ر عدد 74.

- أن يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي مدة اجمالية قدرها ثلاثة (3) سنوات على الأقل.
- أن يكون عونا مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي .
- أن يكون منخرطا وقد سدد اشتراكه بانتظام في نظام التأمين على البطالة منذ مدة ستة أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل. ومدة التكفل في إطار نظام التأمين على البطالة تتم على أساس شهرين عن كل سنة عمل ولمدة لا تقل عن 12 شهرا ولا تتجاوز 36 شهرا (يعني من سنة الى 3 سنوات).
- ينتهي حق العمل في الاستفادة من أداءات التأمين على البطالة، إما بإعادة إدماجه من جديد أو إحالته على التقاعد المسبق وفق الشروط المحددة في القانون .
- 4- الحق في التقاعد:** يستفيد من معاش التقاعد العامل في نهاية حياته المهنية، ويشمل معاش التقاعد وفقا للقانون الجزائري ما يلي :
- معاش مباشر يمنح للعامل على أساس نشاط العامل نفسه.
- معاش منقول يتضمن معاش للزوج الباقي على قيد الحياة، ومعاش لأبناء العامل المتوفي، ومعاش للأصول، حسب التفصيل الوارد في المادة 5 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم¹.
- وبصدور قانون القاعد رقم 83-12 أصبح نظام التقاعد موحد و متجانس بين مختلف الأصناف المهنية، وحدد القانون الشروط الواجبة حتى يستفيد العامل من الحق في التقاعد، وذلك من خلال شرطين هما :

1- قانون رقم 83-12، مؤرخ في 6 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد ، ج ر عدد 12 ، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983، ج ر عدد 28، معدل و متمم.

شرط السن: يشترط بلوغ العامل السن القانونية المحدد للإحالة على التقاعد، وهي 60 سنة

بالنسبة للرجل أما بالنسبة للمرأة يمكنها طلب الإحالة على التقاعد عند بلوغ سن 55 سنة .

شرط الخدمة: وهي المدة القانونية اللازمة للعمل، التي تقدر بخمسة (15) عشر سنة من العمل

المنشئ لحق التقاعد (المادة 6 من قانون رقم 12-83 المعدل بموجب الأمر رقم 18-96، مؤرخ في 6 جويلية 1996، يعدل القانون رقم 12-83 ، ج ر عدد 42).

شرط وجوب أن يكون العامل قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونص مع دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الضمان الاجتماعي بصورة منتظمة طوال مدة العمل.

5-الحق في التكوين والترقية: أصبحت مختلف قوانين العمل الحديثة تعترف للعمال ببعض

الحقوق المتعلقة بالتكوين والترقية المهنية بما يتلاءم والتطور التكنولوجي لوسائل ونظم العمل الحديثة، حيث يعتبر العمل التكويني أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال، كما جعل من الترقية إجازة للعامل عن تنمية معارفه ومؤهلاته المهنية بتعيينه في منصب عمل جديد يخوله رتبة أعلى من رتبته السابقة .

6- الحق في ممارسة النشاط النقابي : تطبيقا للأحكام الدستورية التي تنص صراحة على ممارسة

الحق النقابي (المادة 69 التعديل الدستوري 2020) ، جاءت القوانين العمالية مكرسة لهذا الحق ، ويدخل ضمن دائرة الحقوق النقابية إلى جانب الدفاع عن مصالح وحقوق العمال وكذلك الوسائل والطرق التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح والدفاع عنها ولا سيما حق التفاوض الجماعي وحق الاضراب . ومن ثم فقد جاء القانون مقرا ومكرسا لمبادئ الحرية في إنشاء المنظمات النقابية مع إعطاء حق التمثيل بمساهمة هذه النقابات في التفاوض الجماعي داخل المؤسسة والمشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها.

7- حق المشاركة في تسيير المؤسسة: لم يبق العمال في ظل القوانين الحديثة مجرد أجراء لصاحب العمل، بل أصبحوا جزء من المؤسسة التي يعملون بها، إذ أصبح العامل منتج ومسير في نفس الوقت، هذه المشاركة تتم بواسطة مندوبين وممثلين عن العمال في مجالس الإدارة التي تشرف على تسيير المؤسسة الاقتصادية .

ثانيا - التزامات العامل:

نصت المادة 7 من قانون 90-11 على الالتزامات الأساسية التي يخضع لها العامل، وأهم هذه الالتزامات هي:

1- الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد: يعتبر تنفيذ العمل من أهم الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق العامل، ويتطلب تنفيذ العمل المتفق عليه ثلاثة شروط أساسية هي:

أ- التنفيذ الشخصي للعمل:

نظرا لكون شخصية العامل تعتبر عنصرا جوهريا في عقد العمل، فإن التنفيذ يجب أن يكون بصفة شخصية من طرف العامل دون إمكانية اللجوء إلى التنفيذ عن طريق شخص آخر، باعتبار هذا الالتزام نتيجة مباشرة لعقد العمل ومن الالتزامات الطبيعية له، وهو ما أكد عليه المشرع الجزائري في المادة 7 فقرة 1 من قانون 90-11 .

كما يجب تأدية هذا العمل بصفة مستمرة ومنتظمة، هذا ويكمن أن تجيز أو تسمح قوانين العمل بتنفيذ عمل يختلف عن العمل الأساسي في حالتين هما: حالة القوة القاهرة وحالة عدم الاختلاف الجوهرية. ففي الحالة الأولى يجوز تكليف العامل بتنفيذ عمل يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأصلي، بشرط أن يكون هذا التكليف مؤقتا يعود لأصله بمجرد زوال سببه، أما الحالة الثانية يجوز فيها تكليف العامل بعمل يختلف اختلافا طفيفا عن عمله الأصلي، طالما أن ذلك لا ينتج عنه

أي ضرر للعامل، ويلتزم صاحب العمل بإعادة صاحب العمل إلى عمله الأصلي بمجرد زوال القوة القاهرة أو الظرف الطارئ.

ب- بدل العناية المعتادة في تنفيذ العمل: كما يترتب على تنفيذ العمل المتفق عليه بدل العناية المعتادة في تنفيذه وهذا ما نصت عليه المادة 7 من قانون 11-90. ومسألة العناية المعتادة تسمح للطرفين الاتفاق على درجة معينة من العناية سواء كانت أعلى أو أدنى من العناية المعتادة طبقاً لظروف العمل.

ج- المحافظة على وسائل العمل: يلزم العامل بالمحافظة على وسائل العمل وأدواته الضرورية المسلمة له لأداء عمله، والتي يؤدي تلفها إلى قيام مسؤولية العامل إلا إذا إثبت أن التلف ناتج عن القوة القاهرة.

2- الإلتزام بإطاعة أوامر صاحب العمل: يجب على العمل تنفيذ عمله وفقاً للأوامر وتوجيهات صاحب العمل وهو ما نصت عليه المادة 7 فقرة 3 من قانون 11-90، على أن لا تتعدى هذه التوجيهات والأوامر الحدود المهنية، ويعرف الأمر المهني بأنه: " كل تغيير يتضمن أداء عمل أو امتناع عن عمل أو تحذير للحديقة من وقوع حادث، يصدر عن رئيس مختص إلى رؤوس مختص بتنفيذه تربطهما علاقة وظيفية". وبالمقابل يتمتع العامل في إطار التبعية المهنية أن ينجز أعمالاً وفقاً لرغباته الخاصة، أو أن يتلقى توجيهات من أشخاص غير مخولين وفقاً لنظام التدرج الرئاسي في المؤسسة.

يتربط على عدم احترام هذا الإلتزام من قبل العامل خطأ جسيماً من قبله، إلا إذا أثبت أن الأمر الموجه إليه لا يدخل ضمن الحدود المهنية. وعموماً فإن الفقه والقضاء المقارن اختلفوا في مسألة تنفيذ العامل للأوامر المخالفة للقانون، هل يلزم العامل بتنفيذها أو يمتنع عن ذلك، فبعض الفقه رجح كفة إطاعة أوامر صاحب العمل، وبعض الفقه الآخر أيد عدم تنفيذ أوامر

الرئيس وتغليب تنفيذ القانون، بينما تبني القضاء الفرنسي موقفا وسطا بأنه إذا كانت المخالفة جسيمة وواضحة للقانون فالعامل غير مجبر على تنفيذ أوامر رئيسه .

3-الإلتزام بالسـر المـهني: تقوم علاقة العمل على أساس الثقة المتبادلة بين العامل وصاحب العمل، حيث ينتج عن هذه العلاقة وضع صاحب العمل لأسراره المهنية في يد العامل أو على الأقل اطلاعه عليها، مما يجعل هذا الأخير على علم بكل أو جزء من وسائل وأساليب الإنتاج وغير ذلك من المسائل التي تعتبر من أملاك صاحب العمل سواء كانت ذات طابع مادي أو فكري أو تكنولوجي وهي المسائل التي يؤدي إطلاع الغير عليها إلى تعرض صاحب العمل إلى المنافسة أو التقليد مما يعرضه لخسائر مادية ومعنوية.

وعليه، فقد نصت المادة 7 فقرة 8 من قانون 90-11 على التزام العامل على المحافظة على الأسرار المهنية التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم وعدم اطلاع الغير عليها إلا بإذن من صاحب العمل وفي حالات خاصة جدا (هذا المنع لا يعتد به أمام السلطات القضائية). يعتبر هذا الإلتزام من أهم التزامات العمال على المستوى المهني، بل أن بعض القوانين في بعض القطاعات، تمدد مفعول هذا الإلتزام إلى الفترة التي تلي نهاية علاقة العمل نظرا لقيمة وخطورة المعلومات التي يحتفظ بها العامل مثل ميدان الأمن الوطني، أو بعض الصناعات التكنولوجية. ويترتب على الإخلال بهذا الإلتزام قيام مسؤولية العامل المهنية والمدنية والجزائية.

4- الإلتزام بعدم ممارسة أي منافسة لصاحب العمل: في البداية كان هذا الإلتزام يندرج ضمن التزام المحافظة على الأسرار المهنية حتى لا تكون هناك منافسة من قبل الغير، والحفاظ على القدرة البدنية والفكرية للعامل حتى يجدد نشاطه في ميدان عمله من جهة أخرى.

فالقاعدة العامة أنه يمتنع على العامل أثناء سريان العقد منافسة رب العمل في إنتاجه الصناعي أو نشاطه التجاري أو إتيان ما يضر بهذا الإنتاج أو النشاط وإلا عد ذلك إخلال بالتزام تعاقدى. وأدى إفراط أصحاب العمل في إلزام العمال بعدم العمل في مؤسسات تمارس نفس النشاط المهني أو الصناعي .

غير أن التزام عدم المنافسة وإن كان صحيحا من حيث المبدأ، فإنه لا يكمن أن يصل إلى درجة الاحتكار الكلي للخبرة المكتسبة من طرف العامل، مما جعل الفقه والقضاء في فرنسا يستقر على إبطال شرط المنافسة إذا كان غير محدد من حيث المكان والزمان، إذ لا يمكن أن يظل العامل مقتصرًا في خدماته على رب عمل واحد طوال حياته. وهذا ما نصت عليه المادة 7 فقرة 8 من قانون 11-90 .

القسم الثاني حقوق والتزامات صاحب العمل

لصاحب العمل عدة حقوق وامتيازات يتمتع بها في مواجهة العامل لا سيما في مجال التنظيم والإدارة من نظام داخلي أو لائحة العمل، ويعني القانون الذي ينظم سير الحياة المهنية داخل مكان العمل، ومجال التأديب التي يمكن صاحب العمل من اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية واللازمة ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهني أو يخالف النظام الداخلي للمؤسسة.

أولا- حقوق وسلطات صاحب العمل:

1-سلطة الإدارة والتنظيم: ويقصد بها صلاحية الإدارة والتنظيم، أي سلطة اتخاذ كافة الإجراءات والتصرفات ووضع التنظيمات المناسبة له، قصد تنظيم العمل داخل المؤسسة، سواء بصفة منفردة أو بالتشاور مع الهيئات النقابية وممثلي العمال بما يضمن تحقيق الانضباط والنظام داخل أماكن العمل، حتى يتمكن كل طرف من أداء مهامه في ظروف مناسبة. وتتجسد سلطة التنظيم والتنظيم عادة في شكلين .

أ-النظام الداخلي: وهو ما يعرف أيضا بلائحة العمل، ويعرفه المشرع الجزائري في المادة 77 من قانون 11-90 بأنه وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني

للعمل، والوقاية الصحية والأمن والانضباط، ومعنى هذا أن النظام الداخلي هو القانون الذي ينظم سير الحياة المهنية في داخل مكان العمل، ويجب على صاحب العمل أن يضع وجوباً في النظام الداخلي ما يلي:

- **التنظيم التقني للعمل:** ويتعلق الأمر ببيان شروط التوظيف والتشغيل، وأوقات العمل، ومدته، وأحكام العطل والإجازات والغيابات، وكيفية استعمال الوسائل والتجهيزات، والوثائق الخاصة بالعمل... وغيرها من المسائل الأخرى التي تدخل في هذا المجال.
- **تدابير الوقاية الصحية والأمن:** المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية، وتدابير الوقاية والأمن، والإجراءات الخاصة بتطبيق قواعد طب العمل وفق ما هو منصوص عليه في النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بهذا الجانب، والتي تشكل في نفس الوقت إحدى الالتزامات الأساسية للمؤسسات المستخدمة على النحو الذي سنبينه لاحقاً.
- **قواعد الانضباط في العمل، والأخطاء التأديبية، والعقوبات المقابلة لها:** وهي القواعد المتعلقة بأوقات العمل، والغيابات، وحالات التخلي عن المنصب، وأنظمة المداومة، والأسرار المهنية، وتنفيذ بعض المهام خارج أوقات العمل، وكذا كيفية تنفيذ بعض المهام خارج أماكن العمل، وكل ما يتعلق ببعض التصرفات والأفعال التي قد تشكل خرقاً لقواعد الانضباط في العمل.

ب-التعليمات و التوجيهات الداخلية: يمكن لصاحب العمل أن يصدر عند الضرورة بعض التعليمات والأوامر والتوجيهات لتنظيم مواضيع معينة، وهذه الحالة لم يتعرض لها المشرع الجزائري على عكس التشريعات المقارنة .

2-سلطة التأديب: من بين السلطات والصلاحيات التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل، في مختلف التشريعات العمالية الحديثة، نجد السلطة التأديبية، التي تمكن صاحب العمل من

اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية واللازمة ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهني أثناء أداء عمله. ويقصد بالسلطة التأديبية، حق صاحب العمل في توقيع الجزاء أو العقاب على العامل عندما يخل أو يخالف القواعد والأحكام المقررة في القوانين والنظم المعمول بها، بما فيها تلك المقررة في النظام الداخلي الذي يضعه لتنظيم العمل داخل مؤسسته. على أن تتناسب هذه العقوبات مع الأخطاء المرتكبة.

1- مفهوم الخطأ التأديبي: هو خرق العامل لالتزاماته المهنية، أو مخالفة العامل للقوانين والنظم المعمول بها في المؤسسة المستخدمة، فهو كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل. ومن ثم فإن الخطأ التأديبي مثل الجريمة الجنائية يقوم على ركنين الركن المادي، ويتمثل في ارتكاب فعل مادي ملموس، أو الامتناع عن أداء واجب مهني، ثم الركن المعنوي المتمثل في اتجاه ارادة العامل 'إلى ارتكاب الفعل أو الامتناع عنه. ونظرا لاستحالة وصعوبة حصر جميع الأفعال التي تشكل أخطاء تأديبية بسبب اتساع وتنوع النشاط الاقتصادي فإنه يجب وضع تصنيف محدد لهذه الأخطاء، على أساس أن طبيعة العقوبة وشدها ترتبط بالدرجة الأولى بالصنف الذي يدرج فيه الخطأ التأديبي.

فتصنف إلى أخطاء من الدرجة الأولى كمخالفة قواعد الانضباط في العمل وأخرى من الدرجة الثانية كالأفعال التي يقوم بها العامل دون عناية والتي من شأنها إلحاق ضرر بأمن وسلامة العمال وأملاك المؤسسة، وأخطاء من الدرجة الثالثة وهي التي تكون درجة خطورتها كبيرة مثل تلك المحددة في المادة 73 من قانون 90-11 مثل إفشاء الأسرار المهنية أو رفض تنفيذ أوامر صاحب العمل أو ارتكاب أعمال عنف أثناء العمل.

2- مفهوم العقوبة التأديبية: هي ذلك الإجراء الردي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل

المخطئ سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي أو أدبي، كالإنذار والتوبيخ، أو كان الإجراء ذو طابع

مالي في شكل عقوبة مالية مثل حرمانه من بعض مكافأة المالية أو خصم جزء من أجره.

وتصنف العقوبات التأديبية إلى 3 درجات:

❖ عقوبات الدرجة الاولى: وهي الإنذار الشفهي، الإنذار الكتابي.

❖ عقوبات الدرجة الثانية: التوبيخ، التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى 3 أيام دون أجر .

❖ عقوبات الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام دون أجر، التسريح دون

إخطار مسبق ودون تعويض.

ثانيا- التزامات صاحب العمل :

يخضع صاحب العمل لمجموعة من الالتزامات المختلفة، تمثل بالأساس أهم الحقوق التي يتمتع بها

العامل باعتبار عقد العمل يجعل من حقوق طرف التزام للطرف الآخر.

وأهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل هو الالتزام بالتنفيذ الحسن للعقد على غرار نفس التزام

العامل بذلك، وهو الالتزام الذي تفرضه النصوص القانونية وقواعد العدالة والإنصاف، وعليه

يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل وأدوات

العمل، كما يتوجب على صاحب العمل عدم تكليف العامل بتنفيذ عمل غير العمل المتفق عليه.

كما يقع على عاتق صاحب العمل واجب توفير الأمن والحماية للعمال من مختلف الأخطار المهنية

التي لها علاقة مباشرة بالشغل، وتمكين العمال من التمتع بحقوقهم المادية والمهنية والنقابية .

ونشير في الأخير، إلى أن الكثير من التزامات صاحب العمل لا سيما المادية منها مثل دفع الأجر

والتعويضات ودفع الاشتراك في الضمان الاجتماعي وأقساط التقاعد قد أصبحت بمقتضى

تشريعات العمل الحديثة التزامات تصنف ضمن مسائل النظام العام الذي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها أو تجاوزها .