

# الخطأ العقدي للعامل

## دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري والتشريع الفرنسي

أ/ مهدي بخدة  
المركز الجامعي غليزان، الجزائر

### مقدمة:

يتمثل عقد العمل في اتفاق طرفيه على أن يقوم العامل بأداء خدمة أو تقديم عمل تحت سلطة ولفائدة رب العمل مقابل أن يقدم هذا الأخير أجرا.

وككل عقد فإن عقد العمل يولد التزامات تقع على أطراف العلاقة التعاقدية من أهمها أن ينجز العامل العمل المكلف به وما هو من مستلزمات عقد العمل، فيلتزم العامل حينها بأن يؤدي العمل بنفسه حسب الأصل فلا يجوز له أن يوكل العمل لشخص آخر أو الاستعانة بغيره في هذا الأداء<sup>(1)</sup> لأن كفاءته وشخصيته تعتبر عاملا أساسيا وجوهريا في إبرام العقد وأثناء فترة التجربة<sup>(2)</sup>.

---

(1)Camerlynck execution du contrat du travail Rep droit du travail t1976 p1476

حيث يرى أنه وفقا لنص المادة 1237 من القانون المدني الفرنسي لا يجوز تنفيذ العمل بواسطة الغير وإرادة الدائن وكذلك القضاء الفرنسي. Cass.Soc. 01Déc 1966 D,1966 P200.

(2) حسام الدين كمال الاهواني شرح قانون العمل 1991 ص46.  
محمد لبيب شنب شرح قانون العمل 1983 ص178. محمود جمال الدين زكي عقد العمل في القانون المصري مطابع الهيئة العامة المصرية للكتاب القاهرة 1982 ص719.



كما يلتزم العامل زيادة على الأداء الشخصي وإن لم يكن من النظام العام أن ينفذ عمله وفق ما يقتضيه مبدأ حسن النية في التعامل فيبذل فيه العناية المعتادة ما لم يكن هناك اتفاق صريح أو ضمني يستدعي عناية أشد أو أقل من ذلك ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد فعلى العامل أن يبتعد عن كل ما من شأنه أن يضر بمصلحة رب العمل وهذا هو الغاية المقصودة من مبدأ حسن النية إذ من خلالها يلتزم العامل بعدم منافسة رب العمل والمحافظة على أدوات ووسائل المنشأة التي يعمل بها بما في ذلك كرامة العمل وكنتم أسرار المهنة التي بحكم عمله يمكن أن يطلع عليها.

ومن جهة أخرى تظل رابطة التبعية ملازمة للعامل تقتضي من عمله أن يكون تحت إدارة وتنظيم صاحب العمل فيلتزم بأوامر المستخدم ويبدل في ذلك التعاون المطلوب من أجل مصلحة العمل طالما أنها مصلحة مشتركة بين العامل ومستخدمه ذلك أن المشروع عبارة عن مجموعة عمل تعمل تحت السلطة الإدارية والتنظيمية والتأديبية لرب العمل والعامل جزء من هذه المجموعة تلزمه بأن يكون أميناً ومخلصاً<sup>(1)</sup> وأن يكون سلوكه مستقيماً داخل مؤسسة العمل بأن يتصف بالإيجابية نحو المشروع.

ويعتبر أي خروج منه عن هذه الالتزامات عن قصد أو غير قصد سواء ما تعلق منها بتنفيذ العمل أو ما كان من مستلزمات التنفيذ التي تقع تحت طائلة مبدأ حسن النية أو من مستلزمات التبعية القانونية إخلالاً منه يمكن أن يتسبب في حصول أضرار لرب العمل ويشكل بذلك خطأً عقدياً منه الأمر الذي يمكن صاحب العمل من مساءلته.

(1) ذهب بعض الفقه الفرنسي إلى القول بوجود التزام آخر يقع على عاتق العامل لمصلحة رب العمل هو الالتزام بالإخلاص obligation de fidélité يلزمه بالامتناع عن الإضرار بمصلحة العمل.

انظر: Planiol & Ripert traité pratique de droit civil français T1 P845:

وقد انتقدت فكرة الالتزام بالإخلاص بسبب أنها توجي إلى الأبوة Paternalisme التي يمارسها رب العمل على عماله والتي تتنافس وعنصر التبعية الذي تقتضيه علاقات العمل Camerlynck contrat du travail T1 paris 1968 p115



وإذا كانت المسألة التأديبية أمراً مفروضاً منه قد تصل إلى التسريح دون تعويض إذا كان الخطأ جسيماً فإن السؤال الذي يتبادر إلى الذهن: هل يجوز لرب العمل أن يسأل عامله عقدياً وبالتالي مطالبته بالتعويض كما هو معمول به في القواعد العامة للقانون المدني مادام أن أركان المسؤولية العقدية الثلاثة قد توفرت مما يحمل العامل مسؤولية الإخلال العقدي أم أن العامل تكفيه العقوبة التأديبية لأن علاقة التبعية تجعله منفذاً لعمله وفق أوامر رب العمل وأن الضرر يتحملة رب العمل باعتباره أحد المخاطر اللصيقة بمشروعه وفق قاعدة الغرم بالغنم والغنم بالغرم؟

للإجابة عن هذا السؤال نعرض بحثنا هذا لمبحثين اثنين نبين في المبحث الأول نظرة كل من التشريع والفقه والقضاء المدني حول الخطأ العقدي للعامل كونه يخضع للقواعد العامة للمسؤولية العقدية مثلما يشكل عقد العمل كغيره من العقود جزءاً من المنظومة العقدية.

أما في المبحث الثاني فنحاول أن نضيق من تلك القواعد بالنظر إلى استثناءات التشريع الاجتماعي ومن وراءه الفقه والقضاء الاجتماعي وبصفة عامة موقف الاتجاه الاجتماعي من موضوع الخطأ العقدي للعامل.

### المبحث الأول: موقف الاتجاه المدني من الخطأ العقدي للعامل

يتوحد كل من الموقف المدني والموقف الاجتماعي حول مسؤولية العامل وتحمله التعويض لصالح رب العمل إذا ما ارتكب خطأً جسيماً ونجد الاختلاف في التبريرات التي ساقها كل طرف، فإذا كانت القواعد العامة للمسؤولية المدنية عموماً والعقدية منها خصوصاً توجب على كل من ارتكب خطأً أن يفي بالتعويض قد اعتمدت كمبدأ في البداية في التقنيات المدنية المقارنة فإن المسألة تختلف في عقد العمل بسبب أن خطأ العامل يجابه في الغالب بعقوبة تأديبية الأمر الذي ساهم في اختلال موقف القضاء والفقه الاجتماعي حيث اعتبر في البداية أن كل خطأ مهما كان نوعه يواجه بمسألة عقدية ثم



تغير الموقف الاجتماعي بعد سنة 1958 إثر إبقاءه المسؤولية العقدية حالة الخطأ الجسيم دون غيره وسائره في هذا الرأي الاتجاه المدني مع الاختلاف في المسوغات

### المطلب الأول: موقف الفقه والقضاء المدني الفرنسي

اختلفت تبييرات فقهاء القانون المدني حول تحمل العامل للمسؤولية العقدية فتارة يربطونها بالخطأ الجسيم وتارة لا يتم النظر سوى إلى فقد العناية المطلوبة كونها سببا لتحميل العامل الالتزام بالتعويض وتارة لا يمكن مساءلة العامل ومطالبته بالتعويض إلا عند سلوكه سلوكا يخالف السلوك المعتاد.

#### 1- ارتباط المسؤولية العقدية بالخطأ الجسيم:

اتجه موقف الفقه المدني في فرنسا إلى تحميل العامل المسؤولية العقدية وإلزامه بالتعويض وأرجع الفقهاء في البداية هذا المبدأ إلى القواعد العامة للمسؤولية معتبرين أن كل خطأ جسيم يعتبر صاحبه مسئولا عنه وبعد ذلك استقر رأيهم على إلزام العامل بالتعويض متى ارتكب خطأ جسيما غير أن تبريرهم لتلك المسؤولية لم يكن على أساس الخطأ الجسيم الذي صدر منه وإنما بسبب إخلاله بالعناية المطلوبة منه وفق للقواعد العامة للمسؤولية العقدية لأنه ببساطة لم يرق بما يكفي من العناية ولولا ذلك لما كنا أمام جسامه الخطأ فعلة مساءلة العامل في نظرهم ليست الخطأ وإنما في فقد العناية المطلوبة وقالوا بأن هذا هو التحليل الصحيح لإلزام العامل بتحمل مسؤوليته العقدية.

ووضعا لمبدأ تحميل العامل المسؤولية العقدية نتيجة ارتكابه الخطأ الجسيم فقط موضع التطبيق يتبين أن الفقه المدني الفرنسي خالف مبدأ جوهريا من مبادئ المسؤولية العقدية وهو المبدأ الذي يقضي بأن أي خطأ كاف لتحمل مسؤولية من صدر عنه جسيما كان أو غير جسيم.<sup>(1)</sup> وأن اعتبار الإخلال بالعناية المطلوبة كوعاء يحوي سائر

(1)A. Weill et F. Terré droit Civil les obligations 3eme edition Dalloz Paris 1980 p461.



الأخطاء غير صحيح لأن ذلك من شأنه تقويض حق رب العمل في الحصول على تعويضات المستحقة نتيجة الأضرار الناتجة عن غير الإخلال بمقدار العناية المطلوبة ويعد الربط بين الخطأ الجسيم وبين التزام العناية المطلوبة محاولة لتدارك الخطأ الذي وقعوا فيه حين خالفوا قاعدة اطراد الخطأ مهما كان نوعه مع التعويض.

### 2- ارتباط المسؤولية العقدية بفقد العناية المطلوبة:

ومن المستقر في نظر الفقه المدني تحميل العامل المسؤولية العقدية ومن ثم إلزامه بالتعويض عند ارتكابه الخطأ الجسيم والذي لا يبرر إلا بمخالفة العناية المطلوبة مما يوحي بأن العناية المطلوبة في رأيهم تظل مستقرة بحيث تقل عن العناية المعتادة وهذا يخالف مبدأ العقد شريعة المتعاقدين لأن الاتفاق يمكن أن ينتج عنه تحديد قدر تلك العناية إما أن تكون عناية الرجل المعتاد أو أقل منها أو عناية أشد وإذا لم يتفق الطرفان على مقدارها يعتد القانون بعناية الرجل العادي لا سيما في الالتزام ببذل العناية الغالب في عقود العمل.

حتى ولو سلمنا بأن العامل متى صدر منه خطأ فإن ذلك يعد مخالفة لمبدأ العناية المطلوبة التي يفرضها العقد عليه صراحة أو ضمناً ففي هذه الحالة لا يجانب هذا القول القواعد العامة للمسؤولية العقدية التي توجد تلك المسؤولية حيثما وجد الخطأ مهما كان نوعه.

### 3- ارتباط المسؤولية العقدية بمخالفة السلوك المعتاد:

يعتبر إخلال العامل بالسلوك المعتاد مسوغاً ساقه فقهاء القانون المدني عند إقرارهم بأن ليس كل خطأ يعاقب عليه العامل مدنياً وبالتالي فإن الانحراف المتكرر وحده أو الغش هو من يخول لرب العمل مطالبة العامل بالتعويض لأن ذلك يعد خروجاً عن المسلك المعتاد الذي ينبغي على العامل أن يتخذه أثناء تنفيذه لعمله.



جدير بالذكر أن معيار السلوك المعتاد يجب أن ينصب حول الظروف والطبيعة الخاصة للمعقود عليه وبالتالي هو يختلف من حالة إلى حالة فعند تحديدنا للسلوك المعتاد وعدمه في عقود العمل فيجب الأخذ في الحسبان أننا لا نحيل ذلك إلى ما نتوقعه من شخص أجنبي عن العمل المطلوب بل إن الرجل المعتاد في مثل هذه الحالة يكون شخصا مهنيا من نفس تخصصه<sup>(1)</sup> (bon professionnel de sa spécialité).

والعامل المعتاد في رأي الفقه المدني الفرنسي ليس هو من لا يرتكب الأخطاء أو هو المطلوب منه أن يوفق دائما في عمله أو يحقق الربح في سائر النشاطات التي يجريها فحين نحكم بأن لا مسؤولية للعامل الذي ينفذ مرة التزامه تنفيذيا معييا هذا لا يعني أنه لم يرتكب خطأ جسيما بل لأنه لم ينحرف عن السلوك المعتاد<sup>(2)</sup>، فمرد انعدام المسؤولية وفق الفقهاء ليس متأسسا على اشتراط الخطأ الجسيم وإنما لعدم الانحراف عن السلوك العادي لأن مقارنة سلوك العامل الذي ينفذ مرة تنفيذيا معييا بسلوك الرجل العادي تظهر أن العامل لم ينحرف عن مسلك هذا الأخير، وهذا هو التبرير الذي ساقه الفقه المدني الفرنسي حين اعتبر العامل مسؤولا فقط عند انحرافه عن السلوك العادي فالعامل تنتفي مسؤوليته ليس عن طريق

(1) محمود جمال الدين الوجيز في قانون العمل مطبعة الاتحاد القاهرة 1964 بند 242 ص 477.

(2) وفي مصادر الفقه الإسلامي ما يدل على عدم تحميل الإنسان ما يخرج عن إرادته بالخطأ والخطأ المسموح به في هذا المقام هو الفعل دون قصد أو عمد ويستدل على ذلك بقوله تعالى: ﴿رَبِّمَا لَا تُوَاجِدُنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا﴾ الآية الأخيرة من سورة البقرة، وقوله: ﴿وَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ فِيمَا أَخْطَأْتُمْ بِهِ، وَلَكِنْ مَا تَعَمَّدَتْ قُلُوبُكُمْ﴾ الآية 5 من سورة الأحزاب وفي الحديث النبوي: كُلُّ ابْنِ آدَمَ خَطَّاءٌ رواه الترمذي، وأيضا من طريق ابن عباس: إِنْ اللَّهُ تَجَاوَزَ عَنْ أُمَّتِي الْخَطَّاءِ وَالنَّسِيَانِ وَمَا اسْتَكْرَهُوا عَلَيْهِ. رواه ابن ماجه والبيهقي والحاكم وابن حبان والدارقطني. وفي باب الضمان يذهب جمهور العلماء إلى أن الأجير الخاص يتحمل الضمان (المسؤولية العقدية) في حالة التعدي (العمد) والتقصير (الغش). الشيخ عبد الرحمن بن محمد عوض الجزري - الفقه على المذاهب الأربعة - مكتبة الإيمان المنصورة 1999 مجلد 3 ص 132 - 138.

كما ذهب القضاء الفرنسي إلى أن العامل المعتاد هو الذي لا يستطيع أن يتفادى بعض الأخطاء كما أن ليس هو الذي يوفق دائما فينجح في صنع القطع وقد قررت محكمة النقض ذلك بالقول بأن:

L'ouvrier moyen ne peut pas éviter certaines erreur, l'ouvrier moyen n'est pas celui qui réussit toutes les pièces qu'il fabrique.

Cass. Soc 27 nov 1958 D.1959 J.C.P 1959 -11 -11143 note Brethe de la Gressaye S 1959 p35.



الاستثناء من القواعد العامة للمسئولية العقدية بتوافر الخطأ الجسيم ولكنها تنعدم بالأحرى تطبيقاً لهذه القواعد العامة لانعدام أي خطأ من جانبه معنى ذلك أن التنفيذ المعيب لا يستحق العامل من خلاله المساءلة العقدية وإذا استحقها لأفليس على أساس ارتكابه الخطأ الجسيم وإنما على أساس الانحراف عن السلوك العادي.

فالتنفيذ المعيب في رأيهم يمكن أن يحمل صفات الخطأ اليسير الذي لا يعدو وفق مصطلحات القانون الإداري أن يكون خطأً مصلحياً *faute de service* يجب أن يتحمله المشروع وليس العامل<sup>(1)</sup> ذلك أن العامل يعمل لحساب رب العمل الذي يملك وحده السيطرة على مجموعة الأنشطة الضارة ويملك سلطة إدارتها بطريقة تهدف إلى اجتناب المخاطر.

وفي مثل هذه الأحوال لم يكن من العدل في شيء أن يتحمل العامل وفي جميع الأحوال مجمل النتائج الضارة التي قد يتسبب في ارتكابها حتى بأخطائه اليسيرة في نطاق الوظيفة التي يمارسها في خدمة مصالح رب العمل.

والعكس كذلك يوحى بأن التنفيذ المعيب يجعل العامل مسئولاً لأن مقارنة سلوكه بالسلوك المعتاد تبين أنه قد انحرف في تنفيذه ذلك وبالتالي يعد انحرافه خطأً يوجب عليه دفع التعويض.

ويمكننا القول بأن هذا التحليل يقود إلى الخروج عن القواعد العامة للمسئولية المدنية لأننا عندما نقارن سلوك العامل بسلوك الرجل العادي يجب أن تكون تلك المقارنة بصدد الواقعة التي نشأ عنها الضرر بالذات وليس بصفة عامة ولو اعتقنا هذه المقارنة وفق رأيهم لوجب القول بأن مسلك الشخص العامل محل المسئولية مالم يكن هناك غش أو خطأً جسيم سيكون دائماً هو مسلك الشخص العادي بمعنى أن الرجل المعتاد هو فقط الذي لا يغش ولا يرتكب الأخطاء الجسيمة.

(1) Mazeaud et tunc La responsabilité contractuelle et délictuelle t1 paris 1965 p1002.



فالمقارنة التي فعلها فقهاء القانون المدني لم تنصب على مسلك الرجل العادي في نفس الواقعة وإنما قارنوا بين الرجل المعتاد في عمله والرجل المعتاد في كل حياته.

وأيا كانت مواصفات التنفيذ المعيب فإن الخلط الذي وقع فيه الفقه المدني الفرنسي في تحليلهم يبدو واضحاً بين مسلك الرجل المعتاد في واقعة مماثلة ومسلك الرجل المعتاد خلال سائر حياته إذ أدى بهم إلى نفيهم لمسئولية العامل إلا إذا كان الفعل الصادر منه خطأً جسيماً أو نتج عن غش أو كرر تلك الأخطاء لأن العامل المعتاد لا يرتكب الخطأ الجسيم طوال حياته ولا تتكرر منه الأخطاء وإلا صار مهملاً غير معتاد.

ففقهاء القانون المدني حين حاولوا الإبقاء على القواعد العامة للمسئولية عند قولهم بأن العامل يتحمل المسئولية العقدية فقط حالة الخطأ الجسيم والتفوا على المبدأ العام الذي يفيد بأن أي خطأ ينجم عنه ضرر يحمل من كان سبباً في حدوثه المسئولية خرقوا مبدأ آخر أكثر أهمية من المبدأ الذي أرادوا المحافظة عليه وهو أن التقييم يكون بصدد واقعة معينة وليس بصفة عامة وأن محاولتهم لتطويع الرجل المعتاد ستؤدي دائماً إلى انعدام مسئولية الأشخاص عن الأخطاء اليسيرة.

أما إذا نظرنا إلى القضاء المدني الفرنسي فمن جهته استقر على تحميل العامل المسئولية العقدية نتيجة ارتكابه خطأً جسيماً لأنه كان قد استقر على المبدأ الذي عرفته الدوائر الاجتماعية بحيث أقرت محكمة النقض مسئولية العامل التقصيرية في مواجهة رب العمل استناداً إلى المادتين 1382 و1383 من القانون المدني الفرنسي اللتان تشترطان الخطأ اليسير لقيام تلك المسئولية<sup>(1)</sup>.

(1) صدر هذا الحكم في نزاع بين رب العمل وعامل حيث كلف رب العمل العامل بتوزيع بعض المطبوعات الدعائية عقب الفراغ من إيصال العمال وأثناء قيام العامل بذلك أخطأ التقدير عند أحد المنحنيات فسقط في حفرة مما نجم عن ذلك تلف في السيارة مما أدى برب العمل إلى مطالبته بالتعويض على أساس المسئولية التقصيرية.

Cass 2eme ch Civ 13 nov 1964 D1965,346note london; jcp 1965,II 14110 note Bisière; R.T.D.C 1965, obs. Rodiere p345.



وتطبيقا لفكرة تقابل الخطأ الجسيم والمسئولية العقدية حملت الدائرة الأولى لمحكمة النقض المسؤولية للعامل وألزمته بالتعويض على أساس شبه العارية وليس على أساس المسؤولية العقدية<sup>(1)</sup> ذلك أن رب العمل حين كلف العامل بمهمة وبعد الانتهاء من عمله انحرف لقضاء بعض مصالحه الشخصية (زيارة والديه) فاصطدمت سيارته بشجرة مما أدى إلى تلفها وبصدد هذه الواقعة لم يكن في مقدوره رفع دعوى التعويض على أساس المسؤولية التقصيرية لأن خطأ العامل يعد تأديبيا ومن المشكوك فيه أيضا أن يؤدي هذا الخطأ إلى قيام المسؤولية التقصيرية للعامل بسبب انعدام رابطة السببية بين الضرر الذي لحق السيارة وخطأ السائق، كما أنه لم يرفع دعوى التعويض على أساس المسؤولية العقدية طالما أن القضاء المدني كان قد استقر على رأي الدائرة الاجتماعية التي تتطلب توافر الخطأ الجسيم.

فلم يبق له إلا أن يطلب بالتعويض على أساس أن وضع العامل الذي يستعمل أدوات العمل في غير أغراض العمل يقترب كثيرا من وضع المستعير (شبه عقد عارية الاستعمال) الذي يستعمل العارية في غير الأغراض المسموح بها فيلتزم المستعير برد العارية إلى الحالة التي كانت عليها حين تسلمها دون حاجة إلى إثبات أي خطأ منه.

وعلى الرغم من إلزام العامل بالتعويض في الحكمين السابقين فليس من الحكمة أن القول أن القضاء المدني خالف المبدأ الذي سار عليه فقهاء القانون المدني وكذا الاتجاه الاجتماعي الذي يربط بين قيام المسؤولية العقدية والخطأ الجسيم لأنهما لم يتأسسا على مسؤولية العامل العقدية أي لم يبحثا مسؤولية العامل على نطاق عقد العمل بل تم بحث القضيتين على نطاق المسؤولية التقصيرية في الحكم الأول وعلى شبه عقد العارية في الحكم الثاني.

(1) Cass. Civ. 1er ch 26oct 1965. D 1965, 838 note Lendon Gaz pal. 1966-1-54. note Paul esmein.



### المطلب الثاني: القاعدة العامة للخطأ العقدي في القانون المدني الجزائري

رتب المشرع المدني الجزائري الخطأ العقدي على كل مدين لم يحم بتفويض التزاماته بنصوص كثيرة منها نص المادة 164 التي تجبر المدين على تنفيذ التزامه عينا متى كان ذلك ممكنا بعد إعداره ومن جهته أقر القضاء الجزائري المسؤولية العقدية للمدين في حالة امتناعه عن التنفيذ<sup>(1)</sup>.

أما في الالتزام بعمل فقد حملت المادة 172 ق م ج<sup>(2)</sup> شقين في نصها يملي الشق الأول من النص معيار العناية المعتادة في تنفيذ العامل للالتزامه بينما يتحدث الشق الثاني عن تحمل العامل لمسؤوليته العقدية حالة الغش و الخطأ الجسيم.

تنص المادة 172 على ما يلي: في الالتزام بعمل إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيطة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك. وعلى كل حال يبقى المدين مسؤولاً عن غشه أو خطئه الجسيم.

يتبين من هذا النص أن الالتزام ببذل عناية إما أن يكون متعلقاً بشيء أو بعمل وفي كلتا الحالتين يعد المدين منفاً للالتزامه إذا بذل في هذا التنفيذ عناية الشخص العادي حتى ولو لم يتحقق الهدف المقصود من الالتزام من وجهة نظر الدائن وقد يوجب القانون أو الاتفاق بذل عناية أكبر أو أقل من عناية الشخص العادي على أنه في حالة الاتفاق لا يجوز أن يصل هذا الاتفاق إلى حد إعفاء المدين عن غشه أو خطئه الجسيم<sup>(3)</sup>.

(1) قرار الغرفة المدنية للمحكمة العليا بتاريخ 1985/10/30 رقم 34951 م ق عدد 2 سنة 1990 ص44؛ قرار الغرفة المدنية للمحكمة العليا بتاريخ 1983/02/07 رقم 29500 م ق عدد 1 سنة 1989 ص165.

(2) تقابها المادة 211 من القانون المدني المصري.

(3) د/ رمضان أبو السعود أحكام الالتزام دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية 2006، ص 64 - 65.



ومن خلال المادة 172 السابقة يتبين أن المشرع المدني الجزائري قام بإعمال القواعد العامة المعروفة في القانون المدني وطبقها في حالة عقود العمل ذلك أن الالتزام بعمل المنصوص عليه في بداية النص لا نجد له إلا في علاقات العمل ومن ثم حمل النص المسؤولية العقدية للعامل حالة إذا بدر منه غش أو ارتكب خطأ جسيماً<sup>(1)</sup>.

ولقد اعتد المشرع هنا بمدى جسامته الخطأ الذي يستوي فيه العمد وغير العمد بصرف النظر عن جسامته الضرر الذي يلحق الدائن نظرا لعمومية النص.

ومن المفيد في هذا المقام أن حسن النية عموما هو القصد إلى عدم الإضرار<sup>(2)</sup> بالغير مما يجعلنا نقول أن أي تصرف من العامل يتصف بالغش يعد مخالفا لمبدأ حسن النية الذي يشترطه المشرع المدني الجزائري بنص المادة 107 حيث تقضي بأنه يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية<sup>(3)</sup>.

ويسير القضاء الاجتماعي في هذا الاتجاه حيث يجعل تسريح العامل أمرا مشروعاً عند استعماله الغش عن طريق أي كتمان أو تصريح كاذب يخص وضعيته المهنية قبل

(1) المادة 20 من قانون الشغل المغربي رقم 65/99 يكون الأجير مسؤولاً في إطار شغله عن فعله، أو إهماله، أو تقصيره، أو عدم احتياظه.

(2) عرف بعض الفقه حسن النية بأنها تعني ضرورة مراعاة الإخلاص والأمانة في الوفاء بما يوجبه العقد من أداء فلا يقتصر سلوك المدين في تفيذه لالتزامه على الحيطة والمهارة وإنما أيضا على ضوء الأمانة والإخلاص في التنفيذ. د/محمد لبيب شنب الجحود المبتسر للعقد مجلة العلوم القانونية والاقتصادية القاهرة عدد 1 سنة 1961 ص 61.

وعرفها آخرون حسن النية هو الاستقامة والنزاهة وانتفاء الغش/ حسين عامر العسفي في استعمال الحقوق وإلغاء العقود 1960 ص 76.

(3) تقابلها الفقرة الأخيرة من المادة 1134 مدني فرنسي: يجب أن تنفذ الاتفاقات بحسن نية.

Elles (les conventions) doivent étre exécutées de bonne foi.

والمادة 2 من القانون المدني السويسري: يلتزم كل فرد بممارسة حقوقه وتفيذه التزاماته وفقا لقواعد حسن النية. كما أقر القانون المدني لمقاطعة كيبيك الكندية سنة 1994 في المادة 1375: إن حسن النية ينبغي أن يحكم سلوك الأطراف سواء في وقت نشوء الالتزام وقت تفيذه أو انتهاءه.

والمشرع المدني الياباني في المادة الأولى ف2: إن استعمال الحقوق وتفيذه الالتزامات يجب أن يتم بحسن نية وأمانة وإخلاص. والمادة 150 من القانون المدني المصري.



التعاقد<sup>(1)</sup> على أن نذكر في هذا المقام أن عقوبة التسريح تصنف على أنها ذات طابع تأديبي وليس مدني.

وتطبيقاً لذلك فإن العامل الذي يقوم بما يخالف مبدأ حسن النية جراء تعمد من العامل أو بمناسبة إهماله أو تقصيره بما لا يتلاءم والمؤهلات المطلوبة للعمل المنوط به يكون قد تسبب في خسارة للمشروع بخطأه العقدي بما يحقق تحمله للمسئولية العقدية وبالتالي يجوز لرب العمل إن يطالبه بالتعويض.

ولا يقتصر مسألة الالتزام ببذل العناية المطلوبة على علاقات العمل وإنما تتعداه إلى عقود الوكالة والوديعة والإجارة والبيع وغير ذلك من العقود التي تتطلب الالتزام بالمحافظة على الشيء<sup>(2)</sup> أو المتعلقة بإدارة الشيء مثل عقد الرهن الحيازي كما في عقود العمل حيث يمكن أن يكون العامل إطاراً مكلفاً بإدارة المنشأة بصفته سلطة سلمية يعينها رب العمل لممارسة سلطات الإدارة والتنظيم وحتى التأديب نيابة عنه، يضاف إلى ذلك أن علاقات العمل تقتضي لا سيما من الأطارات العاملة بالمشروع أن

(1) قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 64860 بتاريخ 11/02/1991 المجلة القضائية عدد 03 سنة 1992 ص 133.  
(2) وأيضاً نجد هذا الالتزام في علاقات العمل إذ يلتزم العامل بمناسبة تنفيذه لعمله بالمحافظة على أدوات العمل بما يعد هذا الالتزام من مستلزمات العمل وأي إخلال منه بهذا الالتزام يعد خطأً جسيماً نصت عليه الفقرة 5 من المادة 73 من قانون 11/90 المعدلة، وفي المقابل تنص المادة 73 من قانون العمل المصري رقم 2003/12: إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلّف.....

وتنص المادة 22 من قانون الشغل المغربي يجب على الأجير، المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة إليه للقيام بالشغل، مع ردها بعد انتهاء الشغل الذي كلف به. يسأل الأجير عن ضياع الأشياء، والوسائل السالفة الذكر، أو تلفها، إذا تبين للقاضي بما له من سلطة تقديرية، أن الضياع أو التلف ناتجان عن خطأ الأجير، كما لو نتج الضياع أو التلف عن استعمال الأشياء أو الوسائل في غير الشغل المعدة له، أو خارج أوقات الشغل. لا يسأل الأجير، إذا كان التلف أو الضياع ناتجين عن حادث فجائي، أو قوة القاهرة.

تنص المادة 19 ف ج من قانون العمل الأردني رقم 1996/08 يجب على العامل: الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله.



تتوخى الحيطة والحذر<sup>(1)</sup> أكثر في تصرفاتها بما لا يدع شكاً لإفشائها الأسرار المهنية التي قد تطلع عليها إلا في حدود ما ينص عليه القانون.

وخلاصة القول أن المادة 172 السابقة اقتضت على معيار بذل العناية في هذه الالتزامات الأمر الذي يعني أن ذمة العامل تبرأ قبل رب العمل بحسب الأصل متى بذل في ذلك عناية الرجل المعتاد ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك.

ومن جهة أخرى يمكن أن يتحمل العامل تبعه استحالة التنفيذ ولو كانت تلك الاستحالة مردها السبب الأجنبي سواء منعت القوة القاهرة إنجاز العمل أو حصل حادث مفاجئ جعل استحالة التنفيذ أمراً لا مفر منه وهذا يكون عن طريق الاتفاق على تشديد المسؤولية العقدية للعامل بمعنى أن الأجير لا يعفى من تحمل مسؤوليته العقدية ولو كان بغير خطأ منه وبالتالي يكون الاتفاق مصدراً يجيز لرب العمل مطالبة العامل بالتعويض نتيجة استحالة التنفيذ حيث يستسيغ القول أن اتفاق الطرفين يعتبر بمثابة تأمين للدائن ضد القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ<sup>(2)</sup>.

وإذا كانت مسألة تشديد المسؤولية العقدية على العامل لا تطرح أي إشكال طالما أن التشريع المدني جزائري يقضي بذلك<sup>(3)</sup> فإن مسألة التخفيف من تلك المسؤولية تجد تطبيقاتها فقط في الخطأ اليسير الذي يرتكبه العامل ذلك أن هذا الأخير يعد من المخاطر اللصيقة بالمشروع يتحملة رب العمل دون أن يتم إعفاءه من الغش وارتكاب الخطأ الجسيم.

ويدفع بنا هذا الحكم إلى أن استحالة التنفيذ العيني التي سببها العامل نفسه أو التأخر في التنفيذ لا يقبل فيها الإعفاء طالما أن ذلك تم بإرادة العامل خصوصاً أو أي

(1) يسميه الفقه الالتزام بالتبصر.

(2) د/ محمد حسنين الوجيز في نظرية الالتزام مصادر الالتزامات وأحكامها في القانون المدني الجزائري الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر 1982 ص 178.

(3) المادة 178 من القانون المدني الجزائري: يجوز الاتفاق على أن يتحمل المدين تبعية الحوادث المفاجئ أو القوة القاهرة. وتقابلها المادة 217 من القانون المصري.



مدين عموماً مما يجعل صاحب العمل يقوم مقام الدائن بالتعويض نتيجة هذا الإخلال وبالتالي لا يفرق المشرع بين كل من تدخل العامل وتسببه في استحالة تنفيذ عمله و تأخيره له من جهة وبين كل من الغش والخطأ الجسيم من جهة ثانية طالما أن مصدر كل ذلك هو إرادة العامل إذ تقضي المادة 176 من القانون المدني الجزائري بما يلي: إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عيناً حكم عليه بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه مالم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا يد له فيه، ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه.

### المبحث الثاني: موقف الاتجاه الاجتماعي من الخطأ العقدي للعامل

إذا كان الاتجاه المدني في فرنسا قد توقف عند إلزام العامل بالتعويض في حالة مخالفته للسلوك المعتاد مما أدى بالتحليلات التي ذكرها إلى مجانية المنطق الذي تحدده المبادئ العامة للمسؤولية عموماً فإن الاتجاه الاجتماعي الفرنسي كان أكثر وضوحاً لاسيما في المرحلة الأخيرة حين فرق بين الخطأ الجسيم الموجب للتعويض والخطأ غير الجسيم الذي يعد من مخاطر الاستغلال ويتحملها رب العمل بخلاف القضاء والتشريع الاجتماعي الجزائري الذي اقتصر على توجيه المساءلة التأديبية للعامل حالة ارتكابه خطأ جسيماً دون النص على المسؤولية العقدية التي نصت عليها مواد القانون المدني الذي يمثل القاعدة العامة لتشريع العمل طالما أن عقد العمل هو جزء من المنظومة العقدية التي نظمها القانون المدني الجزائري.

ولذا سنقتصر في دراستنا على موقف الاتجاه الاجتماعي الفرنسي بقضائه وفقهه من الخطأ العقدي للعامل في المطلب الأول بينما نعالج موقف التشريع الجزائري للعمل في المطلب الثاني.



## المطلب الأول: موقف الفقه والقضاء الاجتماعي الفرنسي

مر موقف القضاء الفرنسي بمرحلتين مختلفتين نسبياً عند معالجته لموضوع تعويض العامل عما أصاب رب العمل من ضرر نتيجة خطأ منه:

## المرحلة الأولى (قبل 1958):

استقر القضاء الفرنسي في هذه المرحلة على تطبيق القواعد العامة للمسئولية العقدية فأقر بمسئولية العامل قبل رب العمل مبرراً ذلك بأن العامل يرتبط مع رب العمل بعقد عمل يلتزم بمقتضاه بأداء العمل المتفق عليه وهو غالباً ما يكون التزام بعمل<sup>(1)</sup> ولا يعتبر العامل قد أداه على النحو المرجو منه إلا إذا بذل فيه عناية الرجل المعتاد ما لم يشر العقد صراحة أو ضمناً إلى عناية أخرى<sup>(2)</sup> وبالتالي فإن أي تقصير أو إهمال أو سوء تنفيذ من قبل العامل من شأنه أن يلحق خسارة برب العمل يلتزم بمقتضاه العامل بالتعويض وذهب إلى أبعد من ذلك حيث ألزم العامل بالتعويض لمجرد إخلاله البسيط في أداء العمل<sup>(3)</sup>.

من جهته اعتمد الفقه الفرنسي هذا النهج واستقر الرأي على أن كل الأخطاء التي يرتكبها العامل مهما كان نوعها خطأً يسيراً أو جسيماً عمدياً أو بغير عمد تشكل خرقاً لالتزاماته تعرضه للعقوبات التأديبية ولخطورة انخفاض أجره وأحياناً الفصل وأيضاً للحكم عليه بالتعويضات<sup>(4)</sup>.

(1) Camerlynck contrat du travail T1 paris 1968 p 239.

Camerlynck & G.Lyon-caen manuel de droit du travail 4édition Paris 1970 p292.

(2) Brun et vitu droit du travail T1 Les rapports individuels de travail 2 édition 1978 Siery p585

(3) Req 15/02/1892 D.p. 1892 -1-364.

(4) Brun et vitu Idem

Bernard Teyssie droit du travail Relations individuelles de travail 2em édition Litec paris 1992 p708.



## المرحلة الثانية(بعد 1958):

وفي هذه المرحلة تدخلت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في حكمين شهيرين لتقرر مبدأ مخالفا لما سار عليه القضاء الاجتماعي من قبل ووجد له الفقه حججا تثبت المبدأ القاضي بتعويض رب العامل في حالة الخطأ الجسيم فقط والعكس صحيح إذ أن معيار جسامته الخطأ<sup>(1)</sup> هو المعتمد وليس كل الأخطاء قابلة للتعويض واستقرت الأحكام القضائية على هذا المبدأ، ذلك أن القضاء قرر عدم مسئولية العامل في كلا القضيتين لأن الفعل المنسوب إليهما ليس سوى مجرد إهمال Un simple negligence لا يشكل خطأ جسيما Faute grave يجيز الرب العمل المطالبة بالتعويض<sup>(2)</sup>.

ثم ما لبثت الدائرة نفسها أن قضت القضاء نفسه في نزاع آخر قام فيه خمسة عمال يعملون في مصنع للمعادن بتصنيع مفاتيح غير مطابقة للمواصفات المطلوبة مما أدى بالرقابة على التصنيع إلى رفض هذه المنتجات فقام رب العمل بعدم احتساب أجور هؤلاء العمال مما أدى إلى انخفاض أجرهم عن الحد الأدنى للأجر المتفق عليه في عقد العمل الجماعي.

لذا لجأ العمال إلى القضاء مطالبين بفارق الأجر قبل رب العمل الذي دفع باستحقاق التعويض عن الأضرار التي تسبب فيها هؤلاء العمال وقررت محكمة النقض

(1) Cons. prud'h delaseine, 18juill 1965 D 1966 Sommaire 32(Col 2 en pene).

Cass. Soc 12 janv 1966 Bull Civ 4 p27, dalloz code de travail 1974 p54 n9.

Cass. Soc 9dec 1964 Bull Civ 4 p684, dalloz code de travail 1974 p54 n7.

Cass. Soc 2fév 1966 Bull Civ 4 p105 dalloz code de travail 1974 p54 n9.

Cass. Soc 25mai 1971, Gaz Pal 1971, 2 p122 n239.

(2) Soc 19 Mai 1958 Bull .civ 1958 4 n616 p454.

Soc 19 Mai 1958 Bull. civ 1958 4 n613 p 456.



أخيراً أنه لم يثبت أن أياً من العمال المدعى عليهم قد ارتكب في تنفيذ التزاماته المهنية خطأً جسيماً يعادل الغش (1) Faute lourde équivalente au dol .

وفي حالات أخرى رفضت فيها الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الطلب بالتعويض وبالتالي لا مسئولية للعمال تلك المسائل التي تسبب ضرراً لرب العمل يتسبب فيها العامل بصفتها أحد مخاطر الاستغلال لأن الخسارة حصلت بفعل مخاطر عادية وناشئة بصفة أساسية من الاستغلال (2) .

أما فقهاء القانون الاجتماعي فقد أيدوا هذا المبدأ (3) وساهموا في بلورة معالمة بأدلة قانونية وعملية اتجهت كلها إلى تقوية المبدأ واعتباره ركيزة أساسية في علاقات العمل

(1) Soc 27 nov 1958 D.1959 J.C.P 1959 -11 -11143 note Brethe de la Gressaye S 1959 p35.

وكانت محكمة سانت إتيان قد قضت من قبل بعدم مسئولية العمال عن تعويض رب العمل وبررت ذلك بأن العامل لا يكون مسئولاً عن النتائج العيبية لعمله إلا إذا كانت طريقته المتبعة تظهر بالمقارنة بعامل متوسط الحرص ليس مجرد خطأ غير إرادي فقط ولكن خطأً جسيماً وإرادياً. L'ouvrier ne peut être tenue pour responsable de résultat défectueux de son travail que si sa façon de procéder révèle par comparaison avec un ouvrier normalement diligent non un simple erreur involontaire maie une faute lourde voire volontaire. وعلى إثر تأييد المحكمة لطلبات العمال تقدم صاحب العمل بالطعن بدعوى أن المحكمة حذف نصصوص القانون المدني حين رفضت الحكم على العمال بالمسئولية لعدم صدور خطأً جسيماً منهم في حين أن قواعد المسئولية يكفي لتحقيقها مجرد الخطأ اليسير.

(2) سرقة أدوات العمل في عهدة العامل من الورشة التي يعمل بها حيث لا مسئولية للعامل في مواجهة رب العمل

لأن ذلك من مخاطر الاستغلال. Soc 21 janv 1971 D, 1971 p291.

قضية العامل الذي طلب منه إطلاع العملاء على مجموعة من المنتجات في البلدان المجاورة وتم سرقتها مع أغراضه الشخصية في سيارة العمل حيث لم تعتبر المحكمة أن هذا التصرف من العامل يعد خطأً جسيماً يرتب المسئولية العقدية إذ لم يكن بوسع العامل أن يضع السيارة في مستودع.

Soc 24 nov 1955 Bull. civ 1955 n852 p642,.

(3) Camerlynck et G.Lyon-caen manuel de droit du travail 4édition Paris 1970 p139.

Camerlynck contrat du travail T1 paris 1968 p108.

Jean Rivero et Jean Savatier Droit du travail 1975 cp; thémis, paris p375.



تجمع بين ضرورة الالتزام من العامل حتى لا يتسبب في خسارة للمشروع وحق صاحب العمل في الحصول على التعويض فيما لو أخل العامل بالتزامه إخلالا جسيما.

واستدلالات لهذا المبدأ نصت المادة 1137 من القانون المدني الفرنسي على مايلي: في الالتزام بالعناية في المحافظة على الشيء يلزم الشخص الموكول إليه ذلك أن يبذل فيه عناية الشخص المعتاد<sup>(1)</sup>.....

فالمبدأ العام الذي يحدد مقدار العناية المطلوبة من المدين لكي يعتبر قد أوفى بالتزاماته هو عناية الرجل المعتاد فيما أن هذا القدر قابل للزيادة والنقصان بالنسبة لبعض العقود، ويرى أنصار هذه الحجة أن عقد العمل واحد منها فإذا ما التزم العامل بمسلك الرجل المعتاد وقد طلب منه عناية أشد يكون قد أخل بالتزامه مما يعرضه للتعويض كما أن لا أحد ينكر العادات ومدى قوتها القانونية في تعديل مقدار العناية المطلوبة والتي جرت على أن رب العمل لا يطالب العامل ماليا إلا إذا بلغت أخطاءه قدرا من الخسارة أو كانت تتطوي على غش فلم يعد مقبولا بالنسبة لعقد العمل أن تطبق عليه بسهولة وببساطة وفي جميع الأحوال قواعد القانون المدني<sup>(2)</sup>.

ومن جهة أخرى تبقى نظرية إنشائية المؤسسة رب العمل على رأس المشروع يستهدف من وضع أمواله تحقيق الأرباح من خلال الخدمة التي يقدمها العامل أو العمل المنتج كما عليه أن يتحمل مخاطره لإقامة التوازن الاقتصادي بين العامل ورب العمل

(1)ART 1137:L'obligation de veiller à la conservation de la chose soit que la convention n'ait pour objet que l'utilité de l'une des parties soit qu'elle ait pour objet leur utilité commune, soumet celui qui en est chargé à y apporter tous les soins d'un bon père de famille. Cette obligation est plus ou moins étendue relativement à certains contrats, dans les effets, à cet égard sont expliqués sous les titres qui les concernent.

(2) يرى البعض الآخر أن هذه الحجة ليست صحيحة بدعوى أن المادة 1137 ف2 غير قابلة للتطبيق في عقد العمل لأن العقود المقصودة بهذا النص قد حددها المشرع وحدد بصدها مقدار العناية المطلوبة من المدين زاد أم قل عن العناية العادية كعارية الاستعمال م1882 وعقد الوكالة م1992 وليس من بينها عقد العمل.

انظر مازو المجلة الفصلية للقانون المدني R.T.D.C 1959 ص754.



فالأخطاء اليسيرة الناشئة عن الإهمال أو التي لا مضر منها تحتسب من المخاطر العادية للاستغلال<sup>(1)</sup> لأن عقد العمل بطبيعته يضع العامل في حالة تعامل دائم مع مشروع رب العمل وما فيه من آلات وأدوات ويستمر تنفيذها لعدة سنوات يكون العامل خلالها معرض لارتكاب أخطاء فإذا سلمنا بأنه يتحملها فإن ذلك يعني أن يتكلف كل ما استفاد منه خلال حياته العملية وسيكون بمثابة المؤمن لرب العمل عن كل المخاطر للصيقة بمشروعه وهذا عين الخروج عن العدالة في علاقات العمل مقارنة بما يحققه رب العمل من مشروعه<sup>(2)</sup>.

وتأكيدا لذلك يبرر هذا المبدأ مدى التعاون بين العامل وإدارة المشروع بحيث يتم تقاسم أعباء المخاطر على أساس متوازن يفرق بين تحمل العامل للأضرار التي نتجت بفعل أخطائه الجسيمة وتحمل رب العمل للمخاطر التي لا تنفصل عن المشروع<sup>(3)</sup>.

إضافة إلى ذلك فإن الطبيعة الخاصة لعقد العمل تظهر الحرية التامة لرب العمل في اختيار عامله فإذا ما اختار ذلك كان الأمر بمثابة الرضا والقبول بالأداء ووفقا للقدرات التي يتمتع بها العامل ويقبل منه القدر من العناية التي يبديها العامل ويقابل

(1) يتماشى هذا الرأي مع الفقه الإسلامي في قاعدته الفقهية: الغنم بالغرم والغرم بالغنم والتي توجب على العاقد أن يتحمل خسائر تعاقدته مثلما يستفيد منها. ومن مجلة الأحكام العدلية المادة 87 التي تنص: الغرم بالغنم والمادة 88: النعمة بقدر النعمة والنعمة بقدر النعمة.

(2) "Assureur de son proper patron pour tous les risques inherent à son genre d'entreprise". Tri Civ Saine 6 élec 1956 sous soc. 19nov 1959, D 1960-74 2eme espece 10-75.

(3) اعترف وزير العمل الأمريكي في مؤتمر كوبنهاغن سنة 1995 بضرورة التعاون بين أطراف علاقة العمل بما في ذلك الحكومة وجاء في تقريره: لكي نتصير في المنافسة في السوق العالمية يجب أن نزيد الإنتاجية بالتعاون بين العامل والإدارة والحكومة...إن الصراع الناجم عن العلاقات التقليدية بين العامل والإدارة يقوض كفاءة الشركات الأمريكية ويعرقل قدرتها التنافسية في سوق العمل. نقلا عن/ مقالة لأحمد نبيل الهلالي بعنوان: العولمة الاقتصادية وتشريع العمل في مصر مؤتمر حقوق المنصورة المنعقد يومي 26 و27/03/1997 تحت موضوع: الأوضاع القانونية والاقتصادية للعمل في ظل المتغيرات المحلية والعالمية. نقلا عن د/ أحمد سعيد الزقرد قانون العمل المكتبة العصرية المنصورة 2007 ص 09 هامش 01.



تلك السلطة الخضوع القانوني من العامل لرب العمل وتنفيذ الأوامر الموجهة إليه في إطار التبعية التي يفرضها القانون.

وتبعاً لذلك ففي كل مرة يرتكب العامل خطأ بسبب لا إرادي يجعل رب العمل مساهماً بقدر ما في هذا التنفيذ السيئ للعمل لأنه لم يحسن اختيار العامل الكفاء أو لم يراعي في ذلك توجيهه وتدريبه أو لأنه لم يراقبه رقابة فعالة أثناء تنفيذه لعمله أو لم يوفر له الإمكانيات التي تبعده عن ارتكاب مثل تلك الأخطاء.

ففي عقد العمل تظهر فكرة تحمل رب العمل قدراً من أخطاء العامل أكثر مما تظهر في العقود الأخرى بسبب رابطة التبعية<sup>(1)</sup>.

#### المطلب الثاني: إخلال العامل بالتزاماته في تشريع العمل الجزائري

لم يتضمن تشريعات العمل الجزائرية في كل مراحلها إلزام العامل بالتعويض نتيجة الأضرار التي يكون قد ارتكبها في حق المستخدم<sup>(2)</sup> والسبب يعود إلى أن الفلسفة الاجتماعية لحد الساعة لن تخرج من دائرة الحماية التشريعية للعامل وهذا ما يجعل سائر تشريعات العمل تصب في هذا الغرض إن لم نقل أكثر انحيازاً للعامل.

ويرى بعض الفقهاء<sup>(3)</sup> العربي أن التعويض المراد فرضه على العامل عديم الجدوى لعدم ملاءمته العامل مما ينفي معه القدرة على الوفاء نتيجة لوضعيته المالية من جهة ومن جهة أخرى فإن المشرع يحيطه بضمانات تصعب الاقتطاع من أجره وتجعله أمراً عسيراً.

(1) يسميها البعض بمخاطر السلطة Risque d'autorité.

(2) بخلاف تشريع العمل المغربي حيث تقضي المادة 20 من قانون الشغل المغربي رقم 65/99 بأنه يمكن الأجير مسؤولاً في إطار شغله عن فعله، أو إهماله، أو تقصيره، أو عدم احتياطه.

(3) محمود جمال الدين زكي الوجيز في قانون العمل 1960 مطبعة الاتحاد القاهرة 1964 ص 187 د/محمد لبيب شنب قانون العمل 1966 بند 95. د/سعيد الزقرد قانون العمل المكتبة العصرية المنصورة 2007 ص 369.



ولكن هذا لم يمنع تشريع العمل من النص على سلطة المستخدم في مساءلة العامل جراء أي خطأ مهني يصدر عنه وبذلك نصت المادة 77 ف2 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على مايلي: يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.

كما تستقل المادة 73 المعدلة بقانون 29/91 بتحديد الأخطاء الجسيمة التي تمكن رب العمل من تسريح العامل باعتبار التسريح أقصى عقوبة للعامل.

وبذلك يكون المشرع العمالي الجزائري قد استكان للمساءلة التأديبية في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم دون أن يثبت في حقه موضوع المساءلة العقدية بما في ذلك الاجتهاد القضائي الذي يراهن في كثير من الأحيان على مقارعة شرعية التسريح بما نسب للعامل من أخطاء جسيمة إما أن يكون القانون قد حدد تلك الأخطاء في المادة 73 أو حددتها النظم الداخلية لمؤسسات العمل<sup>(1)</sup>.

وفي هذا الصدد يمكن للنظام الداخلي الذي يعده صاحب العمل أن ينص على الأخطاء المهنية على كل مستوياتها والعقوبات المقررة والملائمة لها وبالتالي ينفرد هذا الطرف المالك للمشروع بتحديد الخطأ المهني سواء اليسير منه أو الجسيم ولا يبقى

(1) قررت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا أن عبارة 'تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة' التي جاءت بها المادة 73 لا تعني حصر كل الأخطاء بل تؤكد وجود أخطاء جسيمة أخرى يمكن أن ينص عليها النظام الداخلي للمؤسسة. قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 10/02/1998 رقم 157761. م ق عدد 2 سنة 2000 (قضى بأن تعدد الوظائف خطأ جسيما رغم عدم النص عليه في المادة 73 المعدلة وعلت المحكمة أن الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في هذه المادة ليست على سبيل الحصر). ولكن يمكن الاستدلال عكس ذلك لأن روح النص يوحي بأن المشرع الجزائري راهن بالتعديل الذي حصل على المادة 73 بموجب الامر 29/91 أي بعد حوالي 18 شهرا من إقرار هذه المادة على حصر الأخطاء الجسيمة وعدم تركها لرغبات أرباب العمل ضمن ما يرضونه في النظام الداخلي وإلا فلا طائلة من التعديل إذا كانت قائمة الأخطاء الجسيمة المذكورة على سبيل المثال. م/ عبد السلام ذيب قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية دار القصبه للنشر الجزائر 2003 ص 433.



لممثلي العمال سوى إبداء الرأي على أن يصبح محتوى تلك الوثيقة المنظمة للعمل داخل المشروع شرعية بعد المصادقة عليها من طرف مفتش العمل المختص إقليميا وكتاية الضبط للمحكمة حيث ينظر في مدى موافقة النظام الداخلي للتشريعات والتنظيمات المعمول بها.

ومن الناحية العملية تحظى المادة 73 بقدر كبير من الأهمية سواء بالنسبة لأرباب العمل أو العمال كونها تحدد الأخطاء الجسيمة الأكثر تداولاً بين العمال إذ تنص على ما يلي: يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجنائي والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة وبدون علاوات الأفعال التالية:

- إذ رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة. - إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون. - إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال. - إذا قم بأعمال عنف. - إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل. - إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به. - إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

من خلال النص السابق فإن المشرع الجزائري نص على الأخطاء الجسيمة والتي هي أخطاء تأديبية يستحق على إثرها العامل العقوبة التأديبية المتمثلة في التسريح دون تعويض أو إشعار مسبق.



وقد عرف الفقه الخطأ التأديبي عموماً بأنه مخالفة العامل لالتزام مهني شرعي<sup>(1)</sup> بمعنى أن يكون عملاً تابعاً ويدخل في العمل المنوط بالعامل وفق عقد العمل الصحيح ويمكن أن يؤدي هذا الخطأ بما يحمله من جسامه وحسب الحالات التي جاءت بها المادة 73 المعدلة إلى عقوبة قاسية يسلطها رب العمل على العامل تصل إلى تسريحه من العمل.

اللافت للنظر أن تشريع العمل لا بصيغته الحالية ولا بالصيغ السابقة لم يشر إلى العقوبة المدنية التي تمكن رب العمل من مطالبة العامل بالتعويض نتيجة أي خطأ يصدر منه ويسبب ضرراً للمؤسسة وبالتالي يمكن القول أن نصوص العمل اكتفت بالعقوبة التأديبية التي يتميز بها قانون العمل كون علاقات العمل تستدعي أن يعمل العامل تحت إبط تبعيته للمستخدم الأمر الذي من شأنه أن يولد ازدواجية التعامل مع الخطأ بما يُحمّل رب العمل المخاطر العادية للمشروع ويمنحه من جهة أخرى حق ممارسة سلطته التأديبية على العامل الذي ارتكب الخطأ.

والسؤال الذي يطرح ما فائدة رب العمل من تسريح العامل إذا ارتكب خطأ تسبب في أضرار كبيرة للمشروع سواء في أرباحها أو في سمعتها أو في فوات فرص لأرباح محققة أو تسبب العامل في إتلاف وسائل وأدوات العمل ذات الأموال الطائلة؟ فلا يمكن أن يتحمل رب العمل تلك الأضرار الجسيمة لاسيما وأن سوق العمل أصبحت تستدعي رءوس أموال ضخمة ويوجد مؤسسات كبيرة لها موارد مالية كبيرة تساهم في تحقيق الثروة للدولة وتحقيق النمو الاقتصادي مثل سونطراك وسونلغاز وغيرها وهذه المؤسسات غير بعيدة عن منافسة الشركات الأجنبية هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن هناك إبطارات في مؤسسات العمل تتقاضى رواتب ضخمة مما يحملها مسؤوليات كبيرة وأي خطأ منها سبب أضراراً كبيرة لا يمكن للمؤسسة أن تتحمّله

(1) م/عبد السلام ذيب قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية دار القصبه للنشر الجزائر 2003 ص 420.



وتكتفي بتسريحه وأن تكرر تحمل المؤسسات لأعباء وتكاليف ما يصدر عن عمالها يرهن مواردها ويتسبب ولو آجلا في إفلاسها.

يجد هذا التحليل فائدته في نص المادة 172 من القانون المدني السابقة الذكر أين حددت بوضوح مسؤولية العامل المسؤولة نتيجة ارتكابه خطأ جسيما أو صدر منه غش أثناء تنفيذ عمله والقاعدة تقول أن العام يبقى على عمومته مالم يقيد بنص خاص.

وتطبيقا لهذه القاعدة يمكن القول أن العامل يظل ملزما بما من شأنه أن لا يضر بمصلحة المشروع ووفق نصوص القانون المدني نجد أن معيار المعتمد هو جسامه الخطأ أو ارتكاب الغش بحيث متى صدر ذلك من العامل فهو مطالب بالتعويض استدلالا بنصوص القانون المدني.

#### الخاتمة:

**استقر رأي فقهاء القانون الاجتماعي وكذا القضاء على مبدأ التعويض المستحق لرب العمل جراء ارتكاب العامل لخطأ جسيم دون غيره من الأخطاء الأخرى وبرروا ذلك بأن خطأ العامل يحمل طبيعة خاصة لا يمكن أن يتحمل العامل تلك المسؤولية في كل حالات الخطأ بحجة التبعية التي تتطلب من العامل تنفيذ أعماله تحت إمرة صاحب العمل إلا حالة ارتكابه خطأ جسيما يعاقب عليه بالتعويض وهو مالم يوافقهم عليه فقهاء القانون المدني باعتبار أن مثل هذا الاشتراط يخرق القواعد العامة للمسؤولية المدنية بصفة عامة ومن ثم فإن القول الصحيح عند هؤلاء هو اعتبار كل خطأ منتج لقيام مسؤولية من صدر عنه ثم مالبتوا أن لجأوا إلى تبسيط المسألة وقالوا بأن العامل في حالة الخطأ الجسيم لا يكون مسؤولا على أسس الخطأ الجسيم وإنما مقارنة سلوكه بسلك العامل المعتاد تدل على أنه انحرف عنه .**

واللافت للنظر أن فقهاء القانون المدني اعترفوا أخيرا بالمبدأ الذي نادى به فقهاء قانون العمل بعد أن لاقت تبريراتهم تناقضا في المبادئ العامة للمسؤولية وتوصلوا إلى



ماذهبت إليه الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض برده إلى نطاق القواعد العامة وتفادي القول بأن قيام مسؤولية العامل عن خطاه العقدي في مواجهة رب العمل يشكل استثناء من القواعد العامة للمسئولية المدنية حين تتطلب فقط لقيامها توافر الخطأ الجسيم إلا أن فقهاء القانون المدني<sup>(1)</sup> رغم محاربتهم لفكرة تدرج الأخطاء واعتبار الخطأ الذي يوجب قيام المسؤولية واحد ومحاربتهم للاتجاه الذي يرى بأن المسؤولية في بعض حالاتها لا تقوم مستتدة إلى الخطأ الجسيم (الاتجاه الداعي إلى إحياء فكرة الخطأ الجسيم) قد عادوا مؤخرًا ومعهم القضاء المدني إلى الاعتراف وببساطة إلى أن طبيعة عقد العمل تعد من بين الحالات التي يمكن فيها قبول القول بعدم مسؤولية العامل إلا على أساس الخطأ الجسيم فهي تعد في رأيهم أكثر أهمية وأكثر استقرارًا بسبب عدالة القضاء واستقراره على ذلك وتوافقه مع الظروف الخاصة بطبيعة عقد العمل لا سيما سلطة التبعية التي يمارسها رب العمل التي تمكنه من الرجوع على عامله في حالة ارتكابه خطأ جسيم.

### المراجع باللغة العربية:

#### المراجع العامة:

- 1/ القرآن الكريم 2/ ابن رجب جامع العلوم والحكم مؤسسة الرسالة بيروت 2000. 3/ مجلة الأحكام العدلية
- 4/ الفقه على المذاهب الأربعة الشيخ عبد الرحمن بن محمد عوض الجزري مكتبة الإيمان مجلد 3 المنصورة 1999

(1) Mazeaud et tunc La responsabilité contractuelle et délictuelle t1 paris 1965p 771.



## المؤلفات:

- 1 د/حسام الدين كمال الاهواني شرح قانون العمل مصر 1991
- 2 / د / محمد لبيب شنب شرح قانون العمل القاهرة 1983
- 3 / د/محمود جمال الدين زكي عقد العمل في القانون المصري مطابع الهيئة العامة المصرية للكتاب القاهرة 1982
- 4 / د/محمود جمال الدين زكي الوجيز في قانون العمل مطبعة الاتحاد القاهرة 1964
- 5 / م/عبد السلام ذيب قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية دار القصبه للنشر الجزائر.2003
- 6 / د / محمد حسنين الوجيز في نظرية الالتزام مصادر الالتزامات وأحكامها في القانون المدني الجزائري الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر 1982
- 7 / د/سعيد الزقرد قانون العمل المكتبة العصرية المنصورة 2007.

## المراجع باللغة الفرنسية:

- Camerlynyck contrat du travail T1 paris 1968
- Camerlynyck execution du contrat du travail Rep droit du travail t11976
- Planiol & Ripert traité pratique de droit civil français T1
- Weill et F. Terré droit Civil les obligations 3eme edition Dalloz Paris 1980
- Camerlynyck et G.Lyon-caen manuel de droit du travail 4édition Paris 1970
- Brun et vitu droit du travail T1 Les rapports individuels de travail 2 édition Siery 1978
- Bernard Teysie droit du travail Relations individuelles de travail 2édition Litec paris 1992
- Jean Rivero et Jean Savatier Droit du travail ; thémis, paris 1975
- .Mazeaud et tunc La responsabilité contractuelle et délictuelle t1 paris 1965