**الخطـأ الجسيــم:**

**1. مفهوم وتعريف الخطأ الجسيم:**

لا يوجد تعريف صريح وواضح للخطأ الجسيم بل كل ما ورد في القانون عبارة عن تحديد لحالات هذا الخطأ، حتى أنه قبل ذلك(قبل القانون **90**/**11** في مادته **73**) كان يشار إليها بمصطلح "الأخطاء الخطيرة"(القانون **82**/**06**).

الأساس في هذه الأخطاء هو موضوع الإخلال بالالتزامات.

ويعرف الفقه الخطأ الجسيم بأنه: "ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرارا بمصالح صاحب العمل أو ممتلكاته أو يخالف إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به أضرار أو بالعمال الآخرين مما يجعل استمرار العامل في العمل أمرا غير مقبول إما لخطورته وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل".(بن صاري ياسين،2006، ص14).

وقد حاول المشرع الجزائري ضبط قائمة الأخطاء المهنية الجسيمة التي يترتب عنها عقوبات كبيرة تقود للتسريح، وذلك لتفادي التفسيرات المتباينة لها من مؤسسة إلى أخرى حسب نظامها وقوانينها الداخلية.

**2. حالات الخطأ الجسيم:**

**• وفقا للمادة 73 من القانون 90/11:**

تنص هذه المادة المؤرخة في 21/04/1990 المعدلة والمتممة بالمادة الثانية من القانون 91/29 على ما يلي:

"يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يتحمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة وبدون علاوات للأفعال التالية:

* إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.
* 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، خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.
* إذا قام بأعمال عنف.
* إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
* إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.
* إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.(بن صاري ياسين، 2006، 25، 26).

إذن أول حالة للخطأ الجسيم تتعلق "بقيام العامل بارتكاب أخطاء يعاقب عليها التشريع الجزائي": وهنا يعتبر تصرف العامل خطأ جسيما إذا توفرت فيه الشروط التالية: أن يشكل تصرفه جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات وحسب الجهات القضائية(لا يعود ذلك لصاحب العمل)، ارتكاب العامل لهذا الخطأ الذي يعاقب عليه القانون الجزائي داخل مكان العمل(وإلا لا يعود خطأ جسيما إذا ارتكب خارج مكان العمل (بن صاري ياسين،2006، 26)

بالإضافة إلى 7 حالات السابقة الذكر.

على هذا الأساس فإنه حسب الفقرة الثانية من المادة **73** مكرر كل تسريح يأتي خرقا لأحكام المادة 73 يعتبر تعسفيا.

هذه الأخطاء هي التي حددتها المادة **73** من القانون **90**/**11**، غير أن هناك حالات أخرى للخطأ الجسيم جاءت خارج مضمون هذه المادة وفي إطار قوانين أخرى، ونخص بالذكر تلك التي أشار إليها القانون **90/290** المؤرخ في 29/09/1990 والمتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل لمسيري المؤسسات والمرسوم التنفيذي 54/93 المؤرخ في 16/02/1993 المحدد للواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين و على عمال المؤسسات العمومية، وهي كما يلي:

• **حالات الخطأ الجسيم الواردة ضمن القانون 90/02:** و نجد:

-حالة التوقف الجماعي عن العمل خرقا للقانون: وهو توقف ناتج عن نزاع جماعي في العمل وهو من بين الحقوق لكن إن جاء خارج الإجراءات القانونية(مصالحة وساطة ثم تحكيم) فهو غير مشروع وكل عامل شارك فيه يقع تحت طائلة الإجراءات التأديبية وفق النظام الداخلي.

- عرقلة حرية العمل ورفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية في حالة احتلالهما من طرف العمال المضربين: فممارسة حق الإضراب حق دستوري إلا أنه لا يجوز للمضربين منع زملائهم العمال غير المضربين من الالتحاق بأماكن العمل أو الضغط عليهم أو منع المستخدم أو ممثليه بأي شكل من الأشكال(فذلك يعد عرقلة لحرية العمل). كما أنه في حالة وجود حكم قضائي بعدم أحقية شغل أماكن العمل من طرف المضربين وبضرورة إخلائها فإن أي تصرف آخر يعبر عن رفض امتثال هؤلاء لأوامر الإخلاء يقود إلى خطأ جسيم.

- رفض العامل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه: فالتوقف الجماعي يترتب عنه تقديم التزامات بضمان الحد الأدنى من الخدمة بطلب من صاحب العمل بهدف عدم التأثير على العمل والمؤسسة، فأحيانا يتحول الإضراب من حق مشروع إلى تصرف غير قانوني وخطأ جسيم.

**• حالات الخطأ الجسيم الواردة حسب المرسوم 90/290**:

وهي:

-حالة الإخلال ببنود عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات: فيمكن وضع نهاية لعقد العمل من قبل طرفي العقد( مستخدم أو عامل) الخاص بمسيري المؤسسات إذا ما أخل ببنود العقد خاصة ما تعلق بالأهداف والالتزامات.

-حالة ارتكاب خطأ جسيم من طرف مسير المؤسسة: وهنا حالة تمكن صاحب العمل من إنهاء عقد العمل في حالة ارتكاب المسير لخطأ جسيم بالرجوع إلى أحكام المادة 73 دائما.(بن صاري ياسين، 2006، 51- 56)