

آثار التبع الجزائي ضدّ الأجير على العلاقة الشغلية

النوري مزيد
عميد كلية الحقوق بصفاقس

إذا كان الأجير، باعتباره غالبا ما يكون طرفا ضعيفا في عقد الشغل، في حاجة إلى حماية قانونية تجاه مؤجره، فإنّه يبقى كغيره من أفراد المجتمع مطالبا بأن يتحمل مسؤولية أفعاله سواء داخل المؤسسة أو خارجها، وخاصة إذا تعلّق الأمر بسلوك منحرف يدخل تحت طائلة القانون الجزائي. إنّ هذا الموضوع يتنزل، في الحقيقة، في إطار موضوع أوسع يهمّ علاقة التشريع الاجتماعي بالقانون الجزائي¹. وهي علاقة لا تخلو من التشعب، بحيث تتراوح بين التناغم، أحيانا، و التباين المرتبط باستقلالية هذا عن ذلك، أحيانا أخرى.

فإذا كان قانون الشغل يميل تقليديا إلى حماية الأجير بحكم ما يميز وضعيته من تبعية وخضوع تجاه مؤجره، فإنّه في نفس الوقت يضيفي شرعية على نفوذ هذا الأخير داخل المؤسسة باعتبار ما يتمتع به من صلاحيات قانونية واسعة تدعم سلطته على الأشياء بسلطته على الأشخاص التابعين له. كما أن القانون الجزائي، بقدر ما يحمل المؤجر مسؤولية واسعة في نطاق تطبيق أحكام التشريع الاجتماعي² من أجل إضفاء الفاعلية الضرورية عليها، سواء فيما يتعلق بحماية الأجور أو ضمان احترام قواعد الصحة والسلامة المهنية أو غيرها من القواعد المنظمة لشروط العمل، فإنّه يسعى أيضا إلى ضمان حسن سير المؤسسة تجاه تصرفات العمال التي من شأنها أن تلحق ضررا بمصالحها أو مصالح الأفراد التابعين لها، وخاصة عندما يتعلق الأمر بتصرفات تعيق حرية العمل أو تتسبب في تعطيل نشاط المؤسسة بصفة غير قانونية³.

¹ انظر حول هذا الموضوع :

G. LEVASSEUR, Droit social et droit pénal in Etudes de droit du travail offertes à A. Brun, Paris 1974, p. 317 ; Le Droit pénal du travail, Dr. soc. n° spéc. Novembre 2000 ; La place du droit pénal dans le droit du travail, Rev. Sc. crim. 2000, 25. A. Couret et I. Fortis, Droit pénal du travail, Litec, 2^{ème} éd. 2001.

² أنظر كذلك : محمد الهادي بن عبد الله، القانون الجزائي للشغل، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس 2001. انظر حول هذا الموضوع: محمد محفوظ، " المسؤولية الجزائية للمستأجر " مجلة الأحداث القانونية عدد 5، 1991 ص. 29. H. KOTRANE, « La responsabilité pénale de l'employeur en droit tunisien, une pénologie hésitante ». Rev. Tun. De Droit Social 1986, p. 57.

³ أنظر خاصة أحكام الفصلين 136 و 137 من المجلة الجنائية وأحكام الفصل 388 من مجلة الشغل. يراجع فيما يتعلق بتحليل هذه الأحكام وتطبيقاتها القضائية: N. MZID, La liberté syndicale en Droit Tunisien, th. Fac. de Droit et des Sc. Polit. de Tunis: 1995.

زمكية الصافي : الحماية الجزائية لحرية العمل في القانون التونسي، رسالة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تونس 1980-1981، محمد محفوظ " الإضراب في القانون الجنائي التونسي "، المجلة القانونية التونسية 1984 ص. 11.

لكن قانون الشغل والقانون الجزائي لا يلتقيان دائما بصفة متناغمة. وهذا ما يبرز بصفة خاصة عندما يتعلق الأمر بارتكاب الأجير لأفعال تدخل تحت طائلة القانون الجزائي والقانون التأديبي في نفس الوقت.

وإذا كان من البديهي أن الخطأ المزدوج للعامل، أي الذي له صبغة جزائية ومهنية، من شأنه أن يؤدي إلى الجمع بين العقوبة التي يقرها القاضي الجزائي تجاه ذلك العامل والعقوبة التي يسلمها المؤجر في نطاق نفوذه التأديبي والتي قد تصل إلى حد العزل من العمل، فإنّ هذا لا ينفي خصوصية قانون الشغل في علاقته بالقانون الجزائي. ذلك أن قانون الشغل له آليات خاصة لمراقبة السلوك المنحرف للعامل وتسليط الجزاء عليه في إطار ما اصطلح على تسميته بالقانون التأديبي⁴.

وقد يكون من البديهي القول أن القانون التأديبي يقترب كثيرا من القانون الجزائي ويستمد منه بعض قواعده⁵. لكنّه يبقى مستقلا عنه بحكم الاختلاف في الغايات التي يسعى إليها كل منهما. فإذا كان القانون الجزائي يهدف أساسا إلى حماية المجتمع تجاه الأفعال والتصرفات التي من شأنها أن تخلّ بالأمن الاجتماعي وتلحق ضررا بالمصلحة العامة، فإنّ الوظيفة التأديبية في قانون الشغل ترتبط بحماية مصالح خاصة لأفراد داخل المؤسسة وضمان السير الطبيعي لهذه الأخيرة.

وتترتب عن ذلك استقلالية الخطأ المهني أو التأديبي عن الخطأ الجزائي، سواء من حيث آليات مراقبته أو معايير تقديره، وهو ما يفسر اختلاف مهمة القاضي في هذين المجالين.

ففي مجال القانون التأديبي يمارس المؤجر سلطة مباشرة تسمح له بتسليط الجزاء على العامل الذي نُسب له الخطأ، دون المرور بالجهاز القضائي. ولا يتدخل القاضي الشغلي إلا لاحقا لمراقبة مدى شرعية العقوبة وتناسبها مع الخطأ. وحتى إذا تبيّن له أن قرار الطرد الذي سلط على العامل كان تعسفيا، فإنّه لن يتمكن من إبطال مفعوله، وإنّما يقتصر دوره على إلزام المؤجر بدفع تعويض مالي لهذا العامل.

وعلى عكس من ذلك، يبقى تسليط العقوبة في مجال القانون الجزائي حكرا على الجهاز القضائي، مع توفر كامل الضمانات القانونية للمتهم الذي يبقى بريئا إلى أن تثبت إدانته⁶.

كما أن تقدير الأفعال المنسوبة للعامل لا يخضع في قانون الشغل لنفس المعايير التي يقع اعتمادها في القانون الجزائي الذي يبنّي على مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات. فالقاضي الشغلي

⁴ أنظر :

F. Venin Doménach, Pouvoir ou droit disciplinaire dans l'entreprise privée, th. Lyon 1973 ; H. Le Nabasque, Le pouvoir dans l'entreprise th. Univ. Rennes I, 1986 ; J.M. BERAUD, « La discipline dans l'entreprise », in Etudes offertes à G. Lyon-Caen, Dalloz 1989, p. 381.

⁵ هذا ما يبرز بصفة خاصة في إطار قانون الوظيفة العمومية. أنظر حول هذا الموضوع :

N. BACCOUCHE, Repression pénale et disciplinaire dans la fonction publique, ENA Tunis 1990.

⁶ الفصل 12 من الدستور.

مطالب، خاصة، بأن يقدر انعكاسات سلوك العامل على سير المؤسسة، بقطع النظر عما إذا كان ذلك السلوك يدخل تحت طائلة أحكام جزائية أم لا. ويتمتع القاضي الشغلي في هذا المجال بنفوذ واسع جداً، خاصة إذا علمنا أن قانون الشغل لا يحدد بصفة دقيقة وحصرية التصرفات التي من شأنها أن تؤدي إلى الجزاء التأديبي.

وانطلاقاً من تلك الخصوصيات التي تميّز قانون الشغل عن القانون الجزائي، يتعيّن أن نتناول بالتحليل آثار التتبع الجزائي ضد العامل على العلاقة الشغلية. ويبدو أنّ من الضروري لتحليل هذا الموضوع أن نميّر بين مرحلتين مختلفتين: المرحلة السابقة لصدور الحكم الجزائي والمرحلة اللاحقة لصدور هذا الحكم.

ففي المرحلة الأولى يبقى الأجير بريئاً طالما لم تقع إدانته جزائياً. وهو ما يعني أن غيابه عن العمل بسبب التتبع الجزائي لا يشكل في حدّ ذاته خطأً يبرر فسخ عقد الشغل. لكن هذا لا يمنع المؤجر من ممارسة نفوذه التأديبي إزاء العامل المذكور، حتى قبل أن تثبت إدانته جزائياً، باعتبار أن العقوبة التأديبية لا تتوقف بالضرورة على توفر عناصر المسؤولية الجزائية.

ويختلف الأمر عندما ننقل من المرحلة السابقة لصدور الحكم الجزائي إلى المرحلة اللاحقة له. ففي هذا المستوى قد تتم إدانة العامل جزائياً، مما قد يبرر فسخ عقد الشغل بصفة قانونية استناداً إلى نفس الخطأ الذي قامت عليه مسؤوليته الجزائية. بل أن ذلك قد يبرر أيضاً إزاحة الإجراءات المتعلقة بإحالة الأجير أمام مجلس التأديب⁷، ممّا يؤدي إلى حرمانه من بعض الضمانات الأساسية المتعلقة بحقوق الدفاع التي يقرها قانون الشغل في إطار الإجراءات التأديبية. ولعلّ هذا ما يضيف على دور القاضي الشغلي أهمية بالغة من حيث مراقبة قرار المؤجر والتأكد من وجود سبب حقيقي وجدي يبرر فسخ العقد. لكن سواء انتهى التتبع الجزائي بإدانة العامل أم لا، فإنّ القاضي الشغلي مطالب في كل الحالات بأن لا يبقى مقيداً بصفة مطلقة بمآل الدعوى العمومية، وإنّما يمارس دوره انطلاقاً من خصوصية أحكام قانون الشغل واستقلالية الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي.

وهكذا يكون من المفيد أن نتناول بالتحليل في البداية آثار التتبع الجزائي ضد العامل في المرحلة السابقة لصدور الحكم في الدعوى العمومية (I) قبل أن نتعرض لاحقاً للآثار المترتبة عن صدور الحكم الجزائي (II).

I - الآثار المترتبة عن المرحلة السابقة لصدور الحكم الجزائي

تتعلق هذه الآثار أساسا بمآل عقد الشغل عند توقف الأجير عن العمل بسبب تتبعه جزائيا، من ناحية أولى (أ) وبتواصل النفوذ التأديبي للمؤجر إزاء هذا الأجير أثناء تلك الفترة، من ناحية أخرى (ب).

أ- توقف تنفيذ عقد الشغل

ما هو تأثير إيقاف العامل لتتبعه جزائيا على عقد الشغل؟ بعبارة أخرى، هل أن ذلك التتبع الجزائي يكون مبررا لفسخ العقد أم لا؟
لم تتعرض مجلة الشغل لهذا الموضوع بتاتا. كما أننا لا نجد إجابة صريحة صلب أحكام الاتفاقيات المشتركة.

أمّا على صعيد التحليل الفقهي⁸ فإنّ الموقف السائد هو اعتبار أن الإيقاف المؤقت للعامل بسبب تتبعه جزائيا لا يكون في حدّ ذاته سببا لفسخ العقد وإن كان يؤدي إلى توقف تنفيذه مؤقتا.
ومن أجل تبرير هذا الموقف وقع اللجوء إلى مفهوم الاستحالة المؤقتة للتنفيذ، وهو مفهوم مرتبط ارتباطا وثيقا بنظرية القوة القاهرة أو الأمر الطارئ. وهذا ما يستوجب توفر سبب يكون مستقلا عن إرادة الشخص وغير متوقع ويستحيل تجنبه⁹.
وإذا كانت النظرية التقليدية تعتبر أن القوة القاهرة تؤدي إلى إنهاء الالتزام، فإنّ النظرية الحديثة تميز بين القوة القاهرة التي تتضمن استحالة نهائية لتنفيذ العقد بحيث تؤدي إلى إنهائه، والقوة القاهرة التي تتضمن استحالة وقتية بحيث يترتب عنها فقط تعليق العقد¹⁰.
وقد أقرّت مجلة الشغل أنّه من ضمن أسباب انتهاء عقد الشغل "تعذر الإنجاز الناتج إمّا عن أمر طارئ أو قوة القاهرة"¹¹. لكن إذا تبين أن سبب تعذر الإنجاز كان سببا وقتيا أو ظرفيا، فإنّه لا يبرر إنهاء العقد وإنّما يؤدي فقط إلى تعليقه.
ويمكن أن نأخذ بهذا التحليل بالنسبة لوضعية العامل الذي يقع إيقافه لتتبعه جزائيا باعتبار أنّها حالة طارئة وظرفية. وهي لا تشكل في حدّ ذاتها هفوة من شأنها أن تبرر فسخ العقد، إذ أن الأجير يعتبر هنا بريئا طالما لم تقع إدانته، تكريسا لمبدأ قرينة البراءة.

⁸ أنظر حول هذا الموضوع :

M. ROGER, « Les effets de la délinquance du salarié sur son contrat de travail », Dr. soc. 1980, p. 175 ; J. SAVATIER, Le licenciement pour des faits susceptibles d'incriminations pénales », Dr. soc. 1991, p. 626.
وبالنسبة لتحليل هذا الموضوع في القانون التونسي، أنظر :

Asma SOUSSI, Les incidences des poursuites pénales sur le contrat de travail, Mém. DEA, Fac. de Droit et des Sc. Eco. et Pol. Sousse 1997-1998.

⁹ الفصل 283 م.إ.ع.

¹⁰ أنظر حول هذا الموضوع :

Ahmed OMRANE, La force majeure en droit du travail, th.Toulouse 1981 ; A. Bousigues, « L'évolution de la force majeure en droit du travail », in Mélanges J. SAVATIER, PUF 1992, p. 85.

¹¹ الفصل 14 م.ش.

ويمكن القول أن أحكام الفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الإطارية تؤكد بصفة ضمنية نفس الموقف عندما نصت على أنه " في الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته، ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا". هذا ما يعني، بصفة غير مباشرة، أن المؤجر لا يستطيع أن يستند إلى التتبع القضائي ضد العامل لفسخ العقد طالما تبين أن هذا العامل كان بريئا. ذلك أن التتبع القضائي في حد ذاته ليس سببا حقيقيا وجديا للطرد.

لكن، ألا يستطيع المؤجر أن يستند، من أجل تبرير فسخ العقد، إلى أن الأجير لم يعد محل ثقة، باعتبار التتبع الجزائي الذي تعرض له، مما يثير شكوكا جدية حول نزاهته ؟

لقد ذهب فقه القضاء الفرنسي في هذا الاتجاه، في مرحلة سابقة، فاعتبر أن مجرد فقدان الثقة في الأجير، نتيجة الشكوك التي صارت تحوم حوله، هو من الأسباب التي تبرر الطرد¹². لكن منذ سنة 1990 غيرت محكمة التعقيب الفرنسية موقفها وصارت تقر بصفة صريحة أن فقدان الثقة في الأجير ليس في حد ذاته سببا للطرد¹³.

وإذا كانت محكمة التعقيب التونسية قد اقرت سابقا في بعض قراراتها أن توجيه تهمة السرقة للأجير كافيا لاعتبار الطرد شرعيا استنادا لوجود شك حول نزاهته¹⁴، فإنها بصورة عامة تميل أكثر إلى التأكيد على أن طرد العامل إثر تتبعه جزائيا يبقى غير جائز طالما لم يثبت أي خطأ فادح يتسبب له أو لم يصدر في شأنه حكم إدانة بصورة باتة¹⁵.

وإذا قبلنا أن غياب الأجير عن العمل بسبب تتبعه جزائيا ليس سببا كافيا للطرد وأنه يؤدي فقط إلى تعليق عقد الشغل، فإن السؤال يطرح حول المدة التي يمكن أن يبقى العقد خلالها معلقا، إذ أن مصلحة المؤسسة قد تتضرر من ذلك، خاصة إذا تواصل الغياب عن العمل لمدة طويلة جدا.

تجدر الإشارة هنا إلى أن إيقاف الأجير، في نطاق الإجراءات الجزائية، يمكن أن يتم في حالتين مختلفتين. وتتعلق الحالة الأولى بالإجراءات التي يمارسها مأمورو الضابطة العدلية الذين يمكن لهم في الحالات التي تقتضيها ضرورة البحث الاحتفاظ بذي الشبهة لمدة ثلاثة أيام قابلة للتمديد مرة واحدة لنفس المدة، بقرار كتابي من وكيل الجمهورية¹⁶. أما الحالة الثانية فهي تتعلق بإجراءات الإيقاف التحفظي التي يمكن أن يلجأ إليها قاضي التحقيق في صورة إصدار بطاقة إيداع في السجن ضد

¹² أنظر حول هذا الموضوع :

A. CHIREZ, La perte de confiance par l'employeur constitue-t-elle une cause réelle et sérieuse de licenciement ? D. 1981, ch. p. 193 ; F. Gaudu, Le licenciement pour perte de confiance, Dr. soc. 1992, p. 32.

¹³ أنظر : Cass. soc. du 29 novembre 1990. D. 1991, p. 190, note J. PELISSIER.

¹⁴ قرار تعقيبي مدني عدد 10313 في 4 جويلية 1974 (غير منشور).

¹⁵ قرار تعقيبي مدني عدد 265 في 12 فيفري 1977، النشرة ج 1 ص. 110، قرار تعقيبي مدني عدد 4670 في 13 ديسمبر 2000 النشرة

ج 1 ص. 275، قرار تعقيبي مدني عدد 6860 في 12 مارس 2001 (غير منشور).

¹⁶ الفصل 13 مكرر من م. إ.ج.

المظنون فيه من أجل ارتكاب جناية أو جنحة متلبس بها أو إذا ظهرت قرائن قوية تستلزم الإيقاف. وفي هذه الحالة لا يمكن أن يتجاوز الإيقاف التحفظي مبدئياً مدة ستة أشهر. لكن يمكن تمديد تلك المدة بثلاثة أشهر إضافية بالنسبة إلى الجنحة وبثمانية أشهر بالنسبة إلى الجناية¹⁷.

وهذا ما يعني أن غياب العامل عن المؤسسة يمكن أن يتواصل طيلة أربعة عشر شهراً كاملة، دون أن يكون المؤجر متأكداً من أدته سوف يستأنف عمله أم لا.

وقد ذهبت محكمة التعقيب، في أحد قراراتها¹⁸، إلى أن غياب العامل عن العمل، لمدة تجاوزت 3 أشهر، بسبب إيقافه تحفظياً في إطار تتبع جزائي، يبرر قطع العقد نظراً إلى أن التخلف عن العمل لمدة طويلة يضر " بنجاعة العمل". لكن هذا الموقف يبقى ضعيفاً من الناحية القانونية باعتبار أن المعيار الزمني الذي اعتمده محكمة التعقيب، أي طول مدة الغياب، ليس معياراً محدداً ولا يستند إلى أساس قانوني واضح. كما أنه لا شيء يسمح بالقول أن غياب العامل يضر بصفة آلية بنجاعة العمل، إذ يستطيع المؤجر تعويض العامل المتغيب بعامل وقتي استناداً لأحكام الفصل 6-4 من مجلة الشغل. والأخطر من ذلك أن محكمة التعقيب في القرار المذكور اعتبرت غياب العامل، بموجب إيقافه تحفظياً بتهمة ارتكاب جريمة أخلاقية، " يعد منه هفوة خطيرة تستوجب طرده " دون أي تعويض، ولا شك أن هذا الموقف يخل تماماً بمبدأ قرينة البراءة الذي يضمنه الفصل 12 من الدستور.

إنّ القرار المذكور يبقى في الحقيقة قراراً منعزلاً ولا يتماشى مع التوجه السائد اليوم لدى فقه القضاء الذي يرفض أن يعتبر أن مجردّ التتبع الجزائي سبباً شرعياً للطرد. وهو ما تجلّى بصفة واضحة من خلال القرار التعقيبي عدد 4670 المؤرخ في 13 ديسمبر 2000¹⁹ والذي جاء فيه " أن مجرد التشكي لوكالة الجمهورية ونشر قضية تحقيقية لا يقيم الدليل على صحة ما نسب للمعقب ضدّه (العامل) ما لم تقل المحكمة الجزائية كلمتها في الموضوع وأصدرت حكمها بالإدانة بصورة باتة ".

لكن لا يعني ذلك أن المؤجر لا يستطيع أبداً ممارسة نفوذه التأديبي تجاه العامل طالما لم تقع إدانته من طرف المحكمة.

ب - تواصل النفوذ التأديبي للمؤجر

إذا كان إيقاف العامل بموجب التتبع الجزائي يؤدي مبدئياً إلى تعليق عقد الشغل، فإن ذلك لا يعني بالضرورة تعليق النفوذ التأديبي للمؤجر.

¹⁷ الفصل 85 من م. إ. ج.

¹⁸ قرار تعقيبي مدني عدد 18288 في 5 أكتوبر 1988، القضاء والتشريع عدد 5، 1991 ص. 124.

¹⁹ نشرة محكمة التعقيب لسنة 2000، القسم المدني، ج. 1 ص. 275.

إنّ الأمر يتعلّق افتراضيا بارتكاب العامل لخطأ مزدوج، أي له صبغة تأديبية وجزائية في نفس الوقت مثل خيانة المؤمن أو سرقة أشياء تابعة للمؤسسة.

هل أن المؤجر، في مثل هذه الحالة، مطالب بإثارة تتبع جزائي ضدّ العامل أم أنه يستطيع الاقتصار على مؤاخذته تأديبيا ؟

لقد تعرّضت محكمة التعقيب بدوائرها المجتمعة لهذا الموضوع وأقرت بصفة واضحة " أن ارتكاب العامل لهفوة فادحة تشكل في نفس الوقت جريمة طبق القانون العام لا يستوجب، لاتخاذ عقاب تأديبي ضدّه، إحالته على المحكمة الجزائية وإدانتته من أجلها، فيمكن للمؤجر الاكتفاء بمؤاخذته تأديبيا من جرّاء ذلك...²⁰. ولا شكّ أن هذا الموقف سليم جدا من الناحية القانونية استنادا إلى مبدأ استقلالية القانون التأديبي عن القانون الجزائي.

ويترتب عن نفس المبدأ أن المؤاخذة التأديبية لا تخضع لنفس أجل السقوط الذي تخضع له الدعوى العمومية²¹. غير أن قانون الشغل لم يحدد أجلا ثابتا للسقوط في المادة التأديبية. إذ أن مجلة الشغل لم تتعرض لهذا الموضوع، بينما أكتفت لحيّ الاتفاقيات المشتركة للعمل، بما فيها الاتفاقية المشتركة الإطارية، بتحديد أجل لانعقاد مجلس التأديب في صورة إيقاف العامل عن العمل من أجل ارتكاب هفوة فادحة، حيث يتعيّن في هذه الحالة أن يدلي المجلس برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل²².

لكن لا يجب الخلط بين هذا الأجل الخاص بانعقاد مجلس والأجل الذي من شأنه أن يؤدي إلى سقوط حق المؤجر في تسليط عقوبة تأديبية ضد العامل.

وإذا كانت لحيّ الاتفاقيات المشتركة لم تحدد بدقة هذا الأجل، فإنّ بعض الاتفاقيات تميزت بأن حددت أجلا ثابتا لاتخاذ العقوبة من طرف المؤجر، ويترتب عن مرور ذلك الأجل سقوط المؤاخذة التأديبية ضدّ العامل.

وفي هذا الإطار نصّت الاتفاقية المشتركة لأعوان البنوك والمؤسسات المالية على أنّه لا يمكن اتّخاذ عقوبة تأديبية ضدّ الأجير " إلا خلال أجل أقصاه سنتين يوما بداية من تاريخ الأعمال المنسوبة للعون وإلا سقطت بمرور هذا الأجل"²³.

وكرّست الاتفاقية المشتركة لمؤسسات التأمين حلا مختلفا وذلك حسب درجة العقوبة التي يمكن تسليطها ضدّ الأجير. إذ أن الأفعال التي تستدعي عقوبة من الدرجة الأولى تسقط في ظرف 15 يوما

²⁰ القرار عدد 41993 في 23 نوفمبر 1995، مجموعة قرارات الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب 1995-1996 ص 8.

²¹ حسب الفصل 5 م.إ.ج. تسقط الدعوى العمومية مبدئيا بمرور 10 أعوام إذا كانت ناتجة عن جنائية، و 3 أعوام إذا كانت ناتجة عن جنحة وبمرور عام إذا كانت ناتجة عن مخالفة.

²² الفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الإطارية.

²³ الفصل 42 من الاتفاقية المشتركة لأعوان البنوك والمؤسسات المالية.

انطلاقاً من تاريخ حدوثها، بينما يتمّ السقوط بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية في أجل 30 يوماً من تاريخ ارتكاب الخطأ²⁴.

وأخيراً يطرح السؤال أيضاً: هل أن إثارة الدعوى العمومية ضدّ العامل يؤدي وجوباً إلى تعليق الإجراءات التأديبية؟

مرّة أخرى، لا نجد إجابة صريحة صلب مجلة الشغل و صلب الاتفاقيات المشتركة. لكن يمكن أن نستنتج بصفة ضمنية من خلال أحكام الاتفاقيات المشتركة أنّه في صورة إحالة العامل على مجلس التأديب، بصفة متوازية مع التتبع الجزائي، فإنّ هذا التتبع لا يؤدي إلى تعليق الإجراءات أمام مجلس التأديب باعتبار أن هذا المجلس مطالب في كلّ الحالات بأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهراً من يوم توقف العامل عن العمل²⁵.

أمّا القانون الأساسي العام لأعوان المنشآت العمومية، فإن إجابته واضحة وصريحة حيث نصّ على أنّه: " لا توقف الدعوى الجزائية الإجراءات التأديبية"²⁶.

وعلى صعيد فقه القضاء، لم تتردد محكمة التعقيب في تكريس نفس الدل حيث أقرت أن تطبيق مبدأ الجزائي يوقف النظر في المدني²⁷ إنّما هو " أمر اختياري بالنسبة للمجالس والهيئات التأديبية"²⁸. ولهذا فإنّ التتبع الجزائي ضدّ العامل لا يؤدي وجوباً إلى تعليق الإجراءات التأديبية، وذلك باعتبار استقلالية القانون الجزائي عن القانون التأديبي.

وهذا ما يعني أنّه يجوز للمؤجر أن يأذن بمواصلة الإجراءات التأديبية ويقرر العقوبة التي يمكن اتخاذها بناء على رأي مجلس التأديب، دون انتظار مآل التتبع الجزائي. لكنّه قد يختار حلاً مغايراً إذا رأى أنه من الأنسب له انتظار مآل التتبع الجزائي، أملاً في الحصول على حكم بالإدانة ضدّ العامل، وهو ما يدعم قراره على الصعيد التأديبي.

II - الآثار المترتبة عن صدور الحكم الجزائي

يمكن أن نترصدّ هذه الآثار على مستويين إثنيين، حيث يتعلّق الأوّل بفسخ العقد من طرف المؤجر استناداً للخطأ الذي ارتكبه العامل (أ) بينما يتعلّق المستوى الثاني بمعرفة مدى تقييد القاضي الشغلي بمآل الدعوى العمومية (ب).

²⁴ الفصل 26 من الاتفاقية المشتركة لمؤسسات التأمين.

²⁵ الفصل 37، الفقرة 8 من الاتفاقية المشتركة الإطارية.

²⁶ الفصل 40 من النظام الأساسي العام لأعوان المنشآت العمومية.

أنظر كذلك الفصل 56 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية.

²⁷ وهو المبدأ الذي أقره الفصل 7 من مجلة الإجراءات الجزائية والذي يفرض على القاضي المدني أن يوقف النظر في الدعوى المدنية الناشئة عن الجريمة إلى أن يقضى بوجه بات في الدعوى العمومية التي وقعت إثارتها.

²⁸ القرار التعقيبي المدني عدد 45875 في 23 جانفي 1995، النشيرية ص. 192. أنظر كذلك القرار الصادر عن الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب، عدد 41993 في 23 نوفمبر 1995، قرارات الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب 1995 - 1996، ص. 8.

أ - الآثار المتعلقة بفسخ عقد الشغل

تبرز هذه الآثار من الناحية الإجرائية، أولاً، ومن حيث تقدير خطأ العامل الذي من شأنه أن يبطل فسخ العقد، ثانياً.

على المستوى الإجرائي، يمكن أن يترتب عن ارتكاب العامل لخطأ جزائي فصله من العمل دون حاجة إلى إحالته على مجلس التأديب، وذلك في صورتين مختلفتين:

- إذا صدر حكم نهائي ضد العامل بعقاب بالسجن نتيجة ارتكابه لجريمة بمناسبة العمل أو خارجه.
- وإذا عثر عليه متلبساً بارتكاب جريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن أثناء أدائه لعمله أو بمناسبة ذلك.

ذلك ما نصت عليه الإتفاقية المشتركة الإطارية في الفصل 37 وهو أيضاً ما أقرته كل الإتفاقيات المشتركة القطاعية. علماً أن إمكانية اتخاذ قرار الطرد من طرف المؤجر كعقوبة تأديبية دون المرور بمجلس التأديب، تنحصر في الحالتين المذكورتين، دون غيرهما. وباستثناء هذين الحالتين لا يجوز طرد الأجير لأسباب تأديبية إلا بعد إحالته على مجلس التأديب، مما يوفر له بعض الضمانات لمتعلقة بحقوق الدفاع. لكن يعين إبداء بعض الملاحظات حول ما تضمنه الفصل 37 المذكور.

ففي ما يتعلق بالحالة الأولى، أي طرد العامل بسبب صدور حكم نهائي ضده يتضمن عقاباً بالسجن من أجل ارتكاب جريمة ما، نلاحظ أن الفصل 37 لم يحدد بصفة حصرية الجرائم التي يشير إليها هذا النص، وإنما اكتفى بذكر البعض منها مستعملاً عبارة "خاصة"، وهو ما يدل على أن القاعدة التي أقرها الفصل 37 تنسحب على جميع الحالات التي ترتكب فيها جريمة من طرف العامل أثناء العمل أو خارجه وتؤدي إلى إدانته بحكم نهائي يقر عقوبة السجن ضده²⁹.

كما أن الفصل 37 لم يشترط مدة دنيا للعقوبة بالسجن، وبالتالي لا تهم مدة هذه العقوبة بالنسبة لتطبيق الفصل وإنما المهم أن يكون الأجير قد صدر في شأنه حكم نهائي بالسجن. ونعتقد أن هذا الحل لا يخلو من المبالغة والتشدد إزاء العامل. بل أن الفصل المذكور لا يفرق أيضاً، حسبما يبدو من صياغته، بين وضعية العامل الذي يتعرض إلى عقوبة بالسجن مع التنفيذ حالاً والعامل الذي يسعف بتأجيل التنفيذ. وفعلاً، اعتبرت محكمة التعقيب³⁰ أنه لا فرق بين الوضعتين بالنسبة لتطبيق الفصل 37، أي أن العامل يحرم في كلتا الحالتين من الضمانات التي ترتبط بإحالته على مجلس التأديب والمتعلقة بحقوق الدفاع.

²⁹ قرار تعقيبي مدني عدد 48000 في 29 ماي 1997 (غير منشور). لكن محكمة التعقيب كانت أحياناً تعتبر أن الجرائم التي ذكرها الفصل 37 إنما جاءت على سبيل الحصر وليس الذكر (تعق. مدني عدد 22720 في 20 فيفري 1989، النشرة ص.60، وتعق. مدني عدد 19492 في 23 أفريل 1990. النشرة ص.59).

³⁰ قرار تعقيبي مدني عدد 18288 في 5 أكتوبر 1989، القضاء والتشريع عدد 5، 1991، ص.124.

ولا شك أن هذا الحل يفتقر إلى الإنصاف، إذ لا يعقل أن العامل الذي وقع إسعافه بتأجيل التنفيذ على المستوى الجزائي، نظراً لتوفر بعض ظروف التخفيف، يكون معرضاً لأقصى العقوبات تأديبياً مع حرمانه من ضمانات أساسية تعلق بحق الدفاع قبل إصدار العقوبة، تماماً مثل العامل الذي صدر في شأنه حكم بالسجن دون إسعافه بتأجيل التنفيذ³¹.

وبالنسبة للحالة الثانية التي تبرر الطرد دون عرض العامل على مجلس التأديب، أي حالة التلبس بارتكاب جريمة أثناء العمل أو بمناسبةه، نلاحظ أن الفصل 37 قد حدد هنا بصفة حصرية نوعية الجرائم التي تشملها هذه الحالة، وهي جرائم السرقة والتحويل وخيانة المؤتمن، لكنه لم يحدد مفهوم التلبس في المجال التأديبي³². فهل يكفي مثلاً لاستنتاج حالة التلبس أن يقع إيقاف الأجير من طرف حارس المؤسسة أثناء مغادرته لها وإدعاء أنه كان بصدد الاستيلاء على بعض الأشياء التابعة لتلك المؤسسة؟

إن الأمر لا يخلو من خطورة بالنسبة للعامل حيث أن حالة التلبس تبرر حسب الفصل 37 من الاتفاقية الإطارية طرده دون إحالته على مجلس التأديب، والحال أنه لم توقع إدانته بعد على المستوى الجزائي ولم تتوفر له أي فرصة للدفاع عن موقفه.

وقد يصبح الوضع أكثر خطورة إذاتعلق الأمر بطرد أجير له صفة نائب للعملة. فهل أن حلة التلبس تبرر هنا الطرد مباشرة، دون المرور بمجلس التأديب ودون المرور أيضاً بالإجراءات الخاصة بطرد ممثلي العملة التي نص عليها الفصل 166 من مجلة الشغل؟

رغم عدم وجود إجابة واضحة على مستوى النصوص، نعتقد أن حالة التلبس لا يمكن أن تبرر عدم تطبيق إجراءات الفصل 166 كلما تعلق الأمر بطرد أحد نواب العملة، فهي إجراءات تقوم على أحكام أمرة وتتعلق بالنظام العام، وبالتالي لا يجوز إزاحتها بمجرد الاستناد إلى أحكام تعاقدية لا ترقى قيمتها إلى مكانة النص التشريعي مهما كانت أهميتها.

أما على مستوى تقدير الخطأ، فإن السؤال يطرح حول مدى تقيد المؤجر في تقديره لدرجة خطورة خطأ العامل بالوصف الجزائي لهذا الخطأ.

على هذا المستوى أيضاً تبرز فكرة خصوصية القانون التأديبي إزاء القانون الجزائي، وهو ما يترتب عنه إستقلالية الخطأ في المادة التأديبية عن الخطأ في المادة الجزائية. ولهذا فإن خطورة الهفوة من زاوية القانون التأديبي لا تتحدد بوجود خطأ جزائي ولا بسلّم الأخطاء الجزائية أو درجاتها.

³¹ يلاحظ أن محكمة التعقيب ذهبت أحيانا أكثر من ذلك فاعترت أنه يجوز طرد العامل دون إحالته على مجلس التأديب والحال أنه لم تصدر في شأنه عقوبة بالسجن وإنما حكم عليه بخفية فقط (تعق. مدني عدد 54567 في 10 أكتوبر 1996، القضاء والتشريع عدد 2، 1998، ص. 161).

³² حول التلبس في قانون الإجراءات الجزائية أنظر الفصل 33 وما يليه من م.إ.ج.

وقد ذهبت محكمة التعقيب في هذا الاتجاه من خلال عدة قرارات، فاعتبرت أن حفظ التتبعات الجزائية لعدم كفاية الحجة أو الركن المكون للجريمة لا ينفي عن الأفعال المنسوبة للعامل صفة الخطأ المهني الذي يبرر طرده من طرف المؤجر، وذلك استنادا إلى أن " الخطأ المدني يختلف جوهريا عن الخطأ الجزائي"³³. كما اعتبرت أن صدور حكم جزائي يقضي بعدم سماع دعوى السرقة الموجهة ضد العامل لا يمنع المؤجر من مؤاخذته تأديبيا واتخاذ عقوبة الطرد ضده إذا تبيّن أن الأفعال المنسوبة إليه تشكل هفوة فادحة³⁴.

وإذا كان المبدأ هو استقلالية الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي فيما يتعلق بممارسة المؤجر لنفوذه داخل المؤسسة، فإننا نتساءل عن تأثير ذلك من حيث نفوذ القاضي الشغلي ومدى تقيده بمآل الدعوى العمومية.

ب- مدى تقييد القاضي الشغلي بمآل الدعوى العمومية

تطرح مسألة مدى تقييد القاضي الشغلي بمآل الدعوى العمومية عندما يكون الخطأ الذي ينسب للأجير خطأ مزدوجا، مهنيا وجزائيا، بحيث يقع طرده من العمل وفي نفس الوقت يكون محل تتبعات جزائية. فإذا قام الأجير في هذه الحالة بدعوى لدى دائرة الشغل مدعيا أن طرده كان تعسفيا، يكون القاضي الشغلي أمام صعوبة مضاعفة: هل يكون مطالبا بإيقاف النظر في تلك الدعوى الشغلية إلى أن يقع البت في الدعوى العمومية؟ وما هي حجية الحكم الجزائي على القاضي الشغلي؟ لقد نصت مجلة الإجراءات الجزائية على القاعدة التي تفيد أن الجزائي يوقف النظر في المدني³⁵، أي أنه يتعين على القاضي المدني أن يعلق النظر في الدعوى المدنية التي لها ارتباط بالدعوى العمومية إلى أن يقضي بوجه بات في هذه الدعوى من طرف المحكمة الجزائية. لكن فقه القضاء، الذي سبق له أن أقرّ أن تطبيق قاعدة الجزائي يوقف النظر في المدني يبقى اختياريا بالنسبة لمجالس التأديب³⁶، لم يتردد أيضا في تكريس نفس الموقف بالنسبة للقاضي الشغلي، معتبرا أن هذا الأخير ليس مطالبا بأن يوقف النظر في الدعوى التي أثارها أمامه الأجير في انتظار البت في الدعوى العمومية التي أثّرت ضد هذا الأخير³⁷.

³³ قرار تعقيبي مدني عدد 54291 في 26 سبتمبر 1996، النشرة ص. 152.

³⁴ القرار التعقيبي المدني عدد 52499 في 6 مارس 1996، النشرة، ص. 139.

أنظر كذلك القرار التعقيبي المدني عدد 43535 في 22 سبتمبر 1994، النشرة ص. 134.

³⁵ الفصل 7 من م.أ.ج.

³⁶ أنظر سابقا.

³⁷ تعق. مدني عدد 59380 في 3 جويلية 1997 (غير منشور)، تعق. مدني عدد 57932 في 21 أبريل 1997 (غير منشور) وتعق. مدني

عدد 98-69055 في 25 ديسمبر 1998 (غير منشور).

ونعتقد أن هذا الحل له ما يدعمه بالإستناد إلى أحكام الفصل 7 من مجلة الإجراءات الجزائية والذي يستنتج منه أن الدعوى الجزائية لا توقف النظر في الدعوى المدنية إلا إذا كان القائم بهذه الأخيرة هو المتضرر مباشرة من الجريمة موضوع الدعوى الأولى. وهذا ما لا يتوفر بالنسبة للوضعية التي تطرح أمام القاضي الشغلي إثر طرد العامل الذي تعرض في نفس الوقت لتتبع جزائي. ذلك أن الأجير الذي قام بالدعوى الشغلية ليس هو المتضرر من الجريمة موضوع الدعوى الجزائية، وإنما على العكس من ذلك هو المتهم بارتكابها.

وإذا قبلنا أن القاضي الشغلي ليس مطالباً بأن يوقف النظر في دعوى الطرد التعسفي إلى أن يقع البت في الدعوى العمومية، فإن السؤال يبقى قائماً من حيث مدى حجية الحكم الجزائي على القاضي الشغلي.

تفيد القاعدة القائلة بحجية الحكم الجزائي على القاضي المدني أن هذا الأخير يكون مقيداً بنتيجة الحكم الجزائي باعتباره حقيقة ثابتة. وقد أثار تطبيق هذه القاعدة في السنوات الماضية جدلاً كبيراً، خاصة في ميدان الأضرار الناجمة عن حوادث المرور³⁸ ولعل هذا الجدل يفسر خاصة بعدم وجود أساس تشريعي واضح لقاعدة حجية الجزائي على المدني وتذبذب فقه القضاء في تناوله لهذه المسألة³⁹. وبقطع النظر عن هذا الجدل الذي لا يرتبط بموضوعنا بصفة خاصة، فإنه من الثابت أن قاعدة حجية الحكم الجزائي على القاضي المدني تقتضي إعتداد نظرية وحدة الخطأ الجزائي والخطأ المدني، حيث أن مجال تطبيق تلك القاعدة ينحصر في الحالات التي يكون فيها الخطأ المدني مطابقاً للخطأ الجزائي.

لكن فقه القضاء في المادة الشغلية لم يقبل عموماً بنظرية وحدة الخطأ الجزائي والخطأ المدني، بل أنه بقي متشبهاً باستقلالية هذا عن ذلك. وهو ما أقرته محكمة التعقيب في عدة قرارات لها حيث اعتبرت أن " الخطأ المهني يختلف جوهرياً عن الخطأ الجزائي"⁴⁰، ولهذا يبقى مستقلاً عنه " ولا تلازم بينهما"⁴¹.

ونعتقد أن إستقلالية الخطأ المهني أو التأديبي عن الخطأ الجزائي لها ما يبررها. فهي في الحقيقة امتداد لاستقلالية القانون التأديبي عن القانون الجزائي⁴². لهذا أستنتج فقه القضاء أن عدم توفر

38 أنظر: التيجاني عبيد، أشكالية حجية الحكم الجزائي على المدني وإمكانية التعويض على معنى المادة 96 م.إ.ع. القضاء والتشريع عدد 2، 1991، ص. 13.

39 تكررت محاولات فقه القضاء للبحث عن أساس قانوني لقاعدة حجية الجزائي على المدني، وأهمها تلك التي إستندت إلى الفصل 7 م.إ.ع. والفصلين 101 و 481 م.إ.ع. لكن تلك المحاولات بقيت قابلة للنقد.

أنظر خاصة: فرج القصير، متى يقع التخلي عن قاعدة حجية الحكم الجزائي على القاضي المدني؟ القضاء والتشريع، جويلية 1997، ص. 121.

40 تعقد. مدني عدد 54291 في 26 سبتمبر 1996، النشرة ص. 152.

41 تعقد. مدني عدد 45875 في 23 جانفي 1995، النشرة ص. 192.

42 أنظر سابقاً.

أركان الجريمة لا يمنع قيام الخطأ المدني، فإذا تبيّن أن الأجير قد تسلّم من بعض الحرفاء مبالغ مالية مضمّنة بكمبيالات حل أجلها متعهدا بتسوية وضعيتهم تجاه المؤسسة، يعدّ ذلك هفوة فادحة تبرر الطرد، حتى على فرض أن هذا التصرف لا يشكل خطأ جزائياً⁴³.

كما اعتبرت محكمة التعقيب بدواثرها المجتمعة أن إقرار القاضي الجزائي بأن التوقف عن العمل من طرف العامل لا توفّر فيه صفة الإضراب غير القانوني، لا يمنع القاضي الشغلي من اعتبار هذا التوقف عن العمل إخلالاً بالعقد، وليس في ذلك مناقضة للحكم الجزائي "لأن نفي المسؤولية الجزائية عن الفعل لا يقتضي حتماً نفي المسؤولية المدنية عنه، وهو مفهوم الفصل 101 من م.إ.ع.⁴⁴". وفي نفس الاتجاه أقرت محكمة التعقيب أيضاً أن الحكم بعدم سماع الدعوى فيها يتعلق بالتتابع الجزائي ضد العامل الذي اتهم بالاعتداء على زميله أثناء العمل، لا يمنع من وجود هفوة خطيرة من خلال تصرف هذا العامل، مما يبرر طرده، وذلك على معنى الفصل 37 من الاتفاقية المشتركة الإطارية، وبالتالي كان يتعيّن على محكمة الحكم المطعون فيه أن تأخذ هذه المعطيات بعين الاعتبار وأن لا تكتفي بالاستناد إلى الحكم الجزائي الذي أقر عدم سماع الدعوى على أساس انتفاء القصد الجنائي⁴⁵.

ويستنتج مما تقدم أن فقه القضاء في المادة الشغلية يميل عموماً إلى استبعاد القاعدة القائلة بحجية الحكم الجزائي على القاضي المدني. وهو موقف سليم في نظرنا حيث أن نطاق الخطأ المهني أوسع من نطاق الخطأ الجزائي وخاصياته مختلفة عن خاصيات هذا الأخير، وبالتالي فإن عدم توفر الشروط التي تجعل الفعل المنسوب للأجير خطأً جزائياً لا يمنع من اعتبار هذا الفعل خطأً مهنيًا. وهو ما لا يتنافى في الحقيقة مع الفصل 101 من مجلة الالتزامات والعقود⁴⁶ والذي يمكن أن نستنتج منه أن انتفاء المسؤولية الجزائية لا يمنع من قيام المسؤولية المدنية المؤسسة على نفس الأفعال التي أثّرت على أساسها الدعوى العمومية.

إن نطاق قاعدة حجية الحكم الجزائي على القاضي المدني يبقى منحصرًا فقط فيما بت فيه القاضي الجزائي ضرورة، أي في ما كان من الضروري أن يبت فيه لإثبات أو نفي المسؤولية الجزائية عن المتهم. فلا يمكن للقاضي الشغلي أن يعيد النظر فيما بت فيه القاضي الجزائي نهائياً من حيث حقيقة الأفعال المرتبطة بارتكاب الأجير لخطأ جزائي، مما يبرر طرده⁴⁷. لكن القاضي الشغلي لا

⁴³ تعق. مدني عدد 66085 في 10 أوت 1998، النشوية ص. 430.

تعق. مدني عدد 57170 في 21 أبريل 1997، النشوية ص. 255.

⁴⁴ تعق. مدني (الدوائر المتعممة) عدد 50234 في 29 فيفري 1996، قرارات الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب 1995-1996 ص. 45. أنظر مثله القرار الصادر عن الدوائر المجتمعة لمحكمة التعقيب عدد 47716 في 23 نوفمبر 1995، نفس المرجع ص. 21.

⁴⁵ تعق. مدني عدد 43535 في 22 سبتمبر 1994، النشوية ص. 134.

⁴⁶ ينص هذا الفصل على أن " الحكم الصادر من مجلس جنائي بترك سبيل المتهم لا يؤثر في مسألة تعويض الخسارة الناشئة من الفعل الذي قامت به التهمة...".

⁴⁷ تعق. مدني عدد 31618 في 16 ديسمبر 1991، القضاء والتشريع، نوفمبر 1992، ص. 95.

يتقيد بالوصف القانوني الذي أعطاه القاضي الجزائري لتلك الأفعال. ولهذا فإن اعتبار القاضي الجزائري أن الأفعال المنسوبة للأجير لا تكفي لإقرار مسؤولية الجزائيّة، لا يمنع القاضي الشغلي من أن يقر بوجود خطأ مهني على أساس نفس الأفعال، مما يشكل سببا حقيقيا وجديا للطرد. وعلى العكس من ذلك، فإن إقرار المسؤولية الجزائيّة للأجير لا يمنع القاضي الشغلي من اعتبار أن الطرد كان تعسفيا، مما يؤدي إلى الإقرار بتعويضات لفائدة ذلك الأجير، سواء على أساس أن الأفعال المنسوبة له لا تشكل سببا حقيقيا وجديا للطرد طالما أنها لا تتوفر فيها خصائص الهفوة الفادحة في تقدير القاضي الشغلي، أو على أساس خرق إجراءات الطرد من طرف المؤجر.

وخلاصة القول، استطاع فقه القضاء أن يساهم في توضيح الكثير من اللبس الذي طغى على موضوع آثار التتبع الجزائري ضد العامل على العلاقة الشغلية، متشبثا في ذلك بمبدأ استقلالية الوظيفة التأديبية في قانون الشغل عن القانون الجزائري، سواء في مرحلة ما قبل صدور الحكم في الدعوى العمومية أو في المرحلة اللاحقة لصدور هذا الحكم.

لكننا نعتقد أن مساهمة فقه القضاء في تناوله لهذا الموضوع لا تغني في نهاية التحليل عن ضرورة تدخل المشرع في هذا المجال، حيث بقي القانون التونسي يفتقر إلى تنظيم دقيق للآثار التي يمكن أن تتجرع عن التتبع الجزائري ضد الأجير في علاقته بالمؤسسة، رغم خطورة تلك الآثار بالنسبة للطرفين على حد سواء.