

الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية حدد قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المحاور الرئيسية التي ينصب عليها النظام الداخلي وتتمثل في التنظيم التقني والوقاية الصحية والأمن والانضباط في العمل وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات والجزاءات المقررة وكذلك الإجراءات المتبعة في التأديب وبالتالي نجد أن قانون 90-11 قد خول للمستخدم صلاحية إدراج الأخطاء المهنية في النظام الداخلي وكذا صلاحية تقديرها وتعداد درجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ بنص المادة 77. وقد اعتمد النظام الداخلي لمؤسسة صيدال على مقتضيات المادة 73/1 من قانون 90-11 وذلك في المادتين 86 و88 من الفصل الثاني، الباب الخامس المتعلق بالانضباط - العقوبات والإجراءات التأديبية، على وجوب أخذ صاحب العمل بعين الاعتبار عند تصنيف الخطأ المرتكب وتحديد العقوبة مع التطرق إلى الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، مدى خطورة الأضرار الواقعة، بالإضافة إلى السلوك السابق للعامل. المطلب الأول: ماهية الخطأ المهني والمس بالطاعة وعدم الانتباه، والإهمال، وأخيرا عدم مراعاة اللوائح. خرق العامل لالتزاماته المهنية. على أنه، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، 2002، صفحة 200 (طريب، 2001، صفحة 3) ركن معنوي: يتمثل في تلك الصلة المعنوية بين النشاط الذهني للعامل أو العامل والمظهر المادي للخطأ التأديبي، كما قد يكون هذا الركن متمثل في خطأ غير متعمد. (بوضياف، 1986، الفرع الثاني: شروط تحقق الخطأ المهني فالتحديد المسبق للأخطاء لا يكون ممكنا إلا في النظام الداخلي، حيث يقوم هذا الأخير في جانبه التأديبي بتحديد الأخطاء الخاصة بتلك المؤسسة حيث تأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل فيها إذا تتفاوت درجات خطورة هذه الأخطاء الأمر الذي يؤدي إلى أنه ليست كل الأخطاء التي تقع من العامل موجبة للتسريح وإنما يجب أن تتوفر في الفعل المرتكب بعض الشروط حتى يستوجب هذا الجزاء المقابل، وتتمثل هذه الشروط فيما يلي. كما يمكن أن يقع خارج العمل شريطة أن يكون متعلق بالعمل نفسه مثال كأن يفشي العامل أسرار العمل لصديقه خارج المؤسسة مما يؤدي إلى وضعه سلبية بالنسبة لنظام المؤسسة بصفة عامة، أما الأخطاء التي تقع خارج المؤسسة ولا تتصل بالعمل فلا يجوز للمستخدم أن يوقع جزاء على العامل المرتكب لتلك الأفعال. (طريب، 2001) ثانيا: أن يكون الخطأ منصوص عليه في القانون أو التنظيم يجب أن يكون الخطأ قد نص عليه القانون أو التنظيم أو النظام الداخلي للمؤسسة أي أنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد في النظام الداخلي في جانبه التأديبي. يترتب عن ذلك، أن الأفعال التي أغفل النظام الداخلي ذكرها فإن العامل لا يسأل عنها. وفي حالة ما إذا لم يضع نظاما داخليا، كأن يكون غير ملزم بذلك لأنه يستخدم أقل من عشرين عامل أو أنه وضعه لكن لم يتم التصديق عليه من طرف الجهات المختصة. يجب أن يكون الخطأ التأديبي صادرا من العامل فعلا سواء إيجابي أو سلبي كالامتناع عن القيام بعمل يدخل في نطاق الواجب القيام به ، كذلك يكون ناتج عن قصد أو عن إهمال ، يمس بالنظام المعمول به في المؤسسة أو من شأنه أن يمس بمصلحة المؤسسة أو العمال .

(15) الفرع الثالث: التفرقة بين الخطأ التأديبي والجنائي والمدني تنشأ المسؤولية الجنائية بموجب الفعل المجرم بمقتضى القانون والذي يرتكبه المرء انطلاقا من المبدأ الدستوري والقانوني لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص. ومن ثم نحاول أن نقارن بين الخطأ التأديبي المنشأ المسؤولية التأديبية والخطأ المدني الذي ينشأ المسؤولية التقصيرية أو العقدية والخطأ الجنائي الذي ينشأ المسؤولية الجنائية. (طريب، 2001، صفحة 7) فان الجريمتين تطلان مستقلتان كل الاستقلال في الوصف و الأركان و في التكيف القانوني ومن حيث المحاكم المختصة بنص كل منهما على إجراءات المحاكمة و الجزاءات أو العقوبات التي توقع في كل حالة و لهذا فان وجود الجريمة الجنائية لا يترتب عليه حتما وجود الجريمة التأديبية و ان كان من الجائز ان يكون الفعل الواحد جريمة تأديبية و جريمة جنائية في نفس الوقت ، و تبرئته من الاتهام التأديبي فقد تنعدم الجريمة الجنائية مع ثبوت الجريمة التأديبية ، فمن ناحية الاستقلال في الوصف ، فان الجريمة الجنائية تستقل من المخالفة التأديبية في الوصف القانوني و ان اتحدتا في الوصف اللغوي مثل ذلك : ان جرائم التزوير و الاختلاس و الرشوة لها معان محددة و أركان منضبطة في قانون العقوبات ، (بوضياف، 1986، صفحة 19) فالمبدأ الأساسي الذي يقوم عليه العقاب الجنائي والنظام التأديبي هو شخصية العقوبة بتشخيص الفعل المرتكب. كما أن كل من العقوبة الجنائية والجزاء التأديبي يخضع لمبدأ الشرعية، حيث أن المشرع قد حدد العقوبات الجائز توقيعها على الشخص المتهم على سبيل الحصر سواء في المجال الجنائي أو التأديبي، لكن تطبيق الشق الثاني من مبدأ "لا جريمة وعقوبة أو تدابير أمن بغير قانون" على المجال التأديبي يختلف نوعا ما عن تطبيقه في المجال الجنائي. أن المشرع الجنائي حرص على تحديد العقوبة من أجل فعل معين ويحدد نوعها ومقدارها مسبقا، وليس للقاضي التدخل لاختيار العقوبة التي يراها ملائمة للجريمة المرتكبة. لأن في مثل هذا الوضع للقاضي سلطة تقديرية في تحديد العقوبة بين حديها الأدنى والأقصى. أما مضمون المبدأ بالنسبة للجزاء التأديبي، فهو متبلور في عدم إمكان المشرع النص على جميع المخالفات التأديبية والجزاءات المناسبة لها في نص صريح،

والجزاء التأديبي الذي يناسبها وهو التسريح حيث جاء النص صريحا و على سبيل الحصر. الجزاء التأديبي يكون نتيجة مخالفة محدودة ضيقة أو أنظمة مستقلة عامة أو خاصة مقارنة مع المجتمع، يترتب عن هذا الفارق، امكان الجمع بينهما إذا كان نفس الفعل الواحد قد ترتب عليه إخلال بأمن المجتمع وسلامته. ففي هذه الحالة يمكن الجمع بين الجزائين أي الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية. كما أن البراءة من العقوبة الجنائية لا تحول دون توقيع الجزاء التأديبي. (2001) إن الجزاء التأديبي لا يقبل تطبيق مبدأ شرعية الجرائم كما يطبق على الجرائم الأخرى كالنظام العقابي، حيث أن في كثير من الأحيان يقع الجزاء التأديبي عن أفعال غير ثابتة أو محددة الأركان، في حين أن العقوبة الجنائية توقع على أفعال إجرامية ثابتة و محددة الأركان. الجزاء التأديبي هو إذن جزاء مهني، هي عقوبة ترد على حرية الشخص المخالف أو على ملكيته. ثانيا: الفرق بين الخطأ التأديبي والمدني الخطأ المدني ليس له نفس الأهمية التي يعطيها القانون للخطأ التأديبي إذ أن للأخير نتائج تمل بالنظام العام في الدولة. و من جهة أخرى، فإن الخطأ التأديبي لا يجازي فاعله، ان كان الاثبات قاصرا على القرائن، لأن القرينة لا تكفي لاثبات التهمة اذا لم تعضد بدليل آخر، و من هذا يمكن القول أن الخطأ المدني يختلف عن الخطأ التأديبي من حيث الطبيعة القانونية و من حيث النظام القانوني الذي يحكم كلا منهما. من المتفق عليه ضرورة التفرقة بين الخطأ المدني والخطأ التأديبي ذلك لأن الخطأ الموجب للمسؤولية المدنية يختلف في طبيعته عن المسؤولية التأديبية، فانه يفترض وقوع الضرر و تكون جسامته الضرر أو قلته محل اعتبار عند توقيع الجزاء التأديبي. (بوضياف، 1986، صفحة 24. 25) وقد تطرق النظام الداخلي لصيصال إلى تصنيف أي خطأ وفقا إلى: - درجة خطورته. - لمسؤولية العامل الذي تتم ادانته. - للعواقب المباشرة أو غير المباشرة للخطأ المرتكب. - للضرر الذي يسببه الخطأ تجاه المؤسسة و/أو تجاه عمالها. و تم تصنيفها على النحو التالي: أولا: أخطاء الدرجة الأولى: وهي إخلال بسيط بالانضباط العام بدون خطورة على سير وعمل المؤسسة أو هيئاتها العملية. وتتمثل في الأشكال التالية: - عدم احترام مواقيت العمل. - تراكم ثلاث (03) تأخرات في الشهر على الأقل و/أو تكرار مغادرة العمل ثلاث مرات قبل موعد الخروج). - معاودة إهمال التوقيع على سجل الحضور. - التنقل بدون سبب بين مختلف هيئات العمل داخل حرم المؤسسة. - التواجد في محلات المؤسسة لأسباب خارجية عن نطاق العمل. - أحداث أي ازعاج في أماكن العمل (أصوات مختلفة، الاجتماع والنقاش داخل الأروقة، الشجارات بين العمال، - تجاوز فترة المدة المخصصة للمهام بدون سبب مقبول. - السلوك المشين (سوء الأدب، الشتم) إزاء عمال آخرين. - عدم احترام السلم الإداري. - استعمال هاتف المؤسسة لأسباب شخصية وبدون ترخيص. ثانيا: أخطاء الدرجة الثانية: أخطاء الدرجة الثانية هي كل الأعمال التي يرتكبها العامل نتيجة اللامبالاة أو الإهمال وأي كانت العواقب المترتبة عنها. وتصنف كأخطاء من الدرجة الثانية كل المخالفات التالية: - معاودة خطأ من الدرجة الأولى بعد سنة على العقوبة الأولى المترتبة عليه. - التغيب المخالف للقواعد، من يومين إلى خمسة أيام خلال الشهر الواحد. - تخلي العامل عن منصب عمله ضمن فريق العمل عند نهاية نوبته وقبل حلول العامل المناوب. أو في اليوم السابق ليوم التعويض بالنسبة للعمال الذين يمارسون العمل ضمن الأفواج. - النوم خلال ساعات العمل. - استعمال الغش في توقيع على سجل الحضور (كأن يوقع عامل لحساب عامل آخر غائب) أو أي تزوير في ذلك التوقيع. - التسامح في مجال التوقيع في سجل الحضور. - رفض القيام بالساعات الإضافية التي يطلبها السلم الإداري. - رفض الامتثال لاستدعاء الإدارة للعامل أثناء عطلته. الخ في مواقع العمل دون ترخيص. - استقدام الأطفال أو الأشخاص الأجانب عن المؤسسة أو السماح بدخولهم إلى محلاتها دون ترخيص. - استعمال ملابس العمل غير النظيفة. - استعمال الملصقات و/أو النقش على الجدران أو على أي ركائز أخرى خارج الألواح المخصصة لذلك الغرض داخل حرم المؤسسة. - تنظيم تجمعات العمال بدون ترخيص في مواقع العمل. - التسبب في أي إهمال في العمل و/أو في تطبيق إجراءات العمل و/أو التسيير. - الإهمال في صيانة العتاد والتجهيزات التي تضعها الإدارة تحت تصرف العامل. - استعمال العامل للأدوات أو لعتاد المؤسسة لأغراض غير الأغراض المخصصة لعمله الأصلي. - إحداث أي خسارة مادية، نتيجة اللامبالاة أو الإهمال، - حادث السيارة التي تقع مسؤوليتها بشكل جزئي أو كلي على عاتق العامل (السائق). - استعمال سيارة المؤسسة في نقل أي شخص أجنبي عن المؤسسة، دون ترخيص مكتوب من السلم الإداري. - سياقة أي سيارة من سيارات المؤسسة دون التزود بتكليف بمهمة. - وضع هاتف المؤسسة من قبل الموظفة القائمة على أجهزة شبكته، في خدمة مكالمات شخصية غير مرخص بها. - تماطل المتكرر في انجاز برنامج العمل الفردي في الآجال المحددة. - رفض المساهمة في عملية من عمليات التكوين (المكون المؤهل الذي تعينه المؤسسة). - عدم احترام قواعد الصحة و/أو عدم توافق اللباس المستعمل مع طبيعة العمل. - رفض الامتثال للفحص المضاد. - عدم التصريح بحادث العمل وعدم الإبلاغ عنه. ثالثا: أخطاء الدرجة الثالثة أخطاء الدرجة الثالثة هي كل اعمال التي يسيء بها العامل

الى مصالح المؤسسة و/أو يسبب بها ضرر للعمال. -إذا رفض العمل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية او التي تلحق اضرارا بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم اثناء الممارسة العادية لسلطاته. - إذا افضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا 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 اضرار 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 العمل. -معاودة خطأ من الدرجة الثانية بعد مرور سنة كاملة على العقوبة الأولى المترتبة عن ذلك الخطأ. -المشاجرات ما بين العمال. -التهديدات و/أو الشتم تجاه السلم الإداري. -سرقة كل ما هو ملك للعمال او لزوار المؤسسة (أيا كانت قيمة الشيء المسروق). -رفض الامتثال لقرار التعويضات المؤقت (الإنبابة). -رفض الالتحاق بمنصب عمل جديد على إثر عملية التحويل. -رفض الامتثال إلى إجراءات التفتيش كلما دعت الضرورة لذلك. -رفض الامتثال للمشاركة في عملية تكوين. -رفض الالتزام باستعمال الملابس والتجهيزات المحددة لمنصب العمل على مواقع العمل. -رفض المشاركة في تنفيذ مخطط النجدة الاستعجالية. -رفض الخضوع للفحوصات الطبية المقررة من قبل طبيب العمل و/أو الفحوصات المتخصصة التي يطلبها ذلك الطبيب. -الاستغلال غير القانوني لسكن وظيفي. -ممارسة أي نشاط مربح خلال فترة الاستيداع. -التغيب عن المنصب (التغيب المخالف للقواعد خلال سبعة أيام رزنامية). -النوم خلال فترة دوام الحراسة أو المراقبة. -الانقطاع الارادي عن نشاط تكويني. -الإهمال المخل بالأهداف المحددة اثناء عمليات التكوين. -إخفاء العامل للحقائق اثناء توظيفه أو التصريح بمعلومات خاطئة. -إلغاء أو ابطال فعالية جهاز وقاية الآلات و/أو التجهيزات، -الدفع عن قصد، بأي وسيلة كانت، لمصلحة شخصية أو لمصلحة الغير، لمرتب أعلى مما هو مستحق أو لأي مبلغ لم يرد ذكره في كشف الراتب. -تسلم أي هبة نقدية أو عينية أو أية امتيازات أخرى أيا كانت طبيعتها من شخص حقيقي أو معنوي تربطه بالمؤسسة علاقات مصلحة مباشرة أو غير مباشرة، أو من أي شخص قابل لممارسة مثل تلك العلاقات. -استعمال المحلات و التجهيزات وبوجه أعم ممتلكات وخدمات و/أو وسائل عمل المؤسسة، لأسباب شخصية أو خارجية عن نطاق المصلحة. رابعا: الخطأ الجسيم والحالات الواردة في المادة 73 من قانون 11-90-1 مفهوم الخطأ الجسيم إذا أردنا البحث عن تعريف المشرع الجزائري لمعنى الخطأ المهني الجسيم، فإننا بقراءتنا لنص المادة 73 من القانون 11-90 نلاحظ أنه ربط التسريح التأديبي بارتكاب العامل خطأ جسيم، ذكر من خلال هذه المادة الحالات التي ينجم عنها التسريح. أما بالنسبة لتعريف الخطأ الجسيم، وذلك لعدة اعتبارات يتعلق بعضها بالمصطلحات المعتمدة للتعبير عن هذا النوع من الأخطاء مثل مصطلح الخطأ الجدي، حيث يمكن اعتبار تصرف ما عامل في مستوى أدنى في السلم لوظيفي او المهني في قطاع معين، خطأ بسيط وغير ذي أهمية، كحالة افشاء طريقة العمل من عامل يدوي في ورشة ما. أو ترك عامل لمكان عمله في منصب عمل لا يترتب على ترك منصب العمل شاغرا أية مخاطر. وهي التصرفات التي قد تعتبر أخطاء مهنية جسيمة بالنسبة للعمال في مناصب مهنية أعلى في السلم الوظيفي أو المهني، او في بعض الاعمال الخطيرة والتي تتطلب المراقبة والحضور المستمر في مكان العمل، تنوع الاعمال والوظائف والقطاعات. (سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، 2012، صفحة 190) 2- الحالات الواردة في المادة 73 من قانون 11-90 المادة 73-من قانون 11-90 يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة. وعلاوة عن الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجز عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات. بين الحالات التي تمثل أخطاء جسيمة يمكن أن يترتب عليها التسريح، وذلك على سبيل التحديد العام حتى لا يتوسع أصحاب العمل في تكيف الأخطاء الجسيمة، وتشمل ما يلي: _ أولا-رفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل: حيث يؤدي امتناع العامل عن تنفيذ التزاماته المهنية إلى توقيف أجره وتسريحه فورا دون إخطار أو تعويض، لأن كل تأخير في تنفيذ الالتزام يزيد من درجة الضرر اللاحق بصاحب العمل. ثانيا-إذا أشاع دون إذن صاحب العمل طرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية: ويتعلق الأمر بحفظ أسرار العمل وعدم تمكين الغير من الاطلاع عليها دون إذن مسبق من صاحب العمل أو السلطة السلمية. ثالثا-ارتكاب أعمال تتسبب في توقيف جماعي عن العمل: ومثالها تحريض العمال على الإضراب بغير الطرق القانونية وعصيان صاحب العمل. رابعا-القيام بأعمال العنف: وهي الأفعال التي من شأنها إلحاق خسائر بالمؤسسة المستخدمة، خامسا-التسبب عمدا في إلحاق أضرار ببنائات وأجهزة العمل: ومثالها الإهمال العمدي بمراقبة أجهزة خطرة كلف

العامل بمراقبتها. حتى يكيف على أنه خطأ جسيم حرصا على حرمة العمل وعدم تعريض مصالح صاحب العمل للخطر. سابعا - عدم تنفيذ أمر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين : و يدخل في قبيل رفض أوامر صاحب العمل ، القيام بعمل أو مهمة اضطرارية تطبيقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال العمل المعني . (هدف) المطلب الثاني: ماهية العقوبات التأديبية تعتبر العقوبة التأديبية من أهم أركان النظام التأديبي الذي يعتبر في حد ذاته من الضروريات الأكثر إلحاحا، وهذا كونه ينطوي على معنى تهذيب الأخلاق، وعليه فدوره يتجلى في حفظ النظام والإسهام في القضاء، والحد من التهاون واللامبالاة. وغيرها من السلبات التي تأثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على السير الحسن للمصلحة المعنية. إذ بحثنا في الأساس القانوني للتأديب، وعموما سوف نتطرق إلى مفهوم العقوبة التأديبية، وتصنيفات العقوبة التأديبية في مجال العمل. الفرع الأول: تعريف العقوبة إلى تعريفها بالنظر إلى نوعية Robert Catherine التأديبية: (1976، صفحة 28) في حين ذهب البعض الآخر وعلى رأسهم الفقيه الأشخاص الخاضعين لها وهم العمال بحيث لا تصيب غيرهم ممن لا تثبت لهم صفة العامل على أنها جزء مادي وأدبي في آن واحد مستقر في النظام الوظيفي ولا يسري في مواجهة العمال الذين سبق تركهم للخدمة بسبب الاستقالة أو انتهاء مدد عقود تشغيلهم أو إحالتهم إلى التقاعد. ومن هذا التعريف نجد أن العقوبة التأديبية مرتبطة بصفة العامل أي كل شخص تربطه بصاحب العمل علاقة عمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة طالما كانت قائمة، فلا توقع أية عقوبة تأديبية على العامل المستقيل أو على ورثته فهي مرتبطة بصفة العامل وشخصه فقط. و أخيرا يذهب البعض الآخر إلى تعريف العقوبة التأديبية بالنظر حيث عرفها على أنها جزء مهني يفرض لمواجهة ما يقع من DE Laubader إلى نوعية الأفعال المسببة لتوقيعهما و منهم الأستاذ إخلال بالالتزامات المهنية من جانب العامل أثناء أو بمناسبة القيام بأداء المهام المهنية المكلف بها (عفيفي، 1976، صفحة 26) أو كان الإجراء ذو طابع مالي في شكل عقوبة مالية توقع على العامل مثل حرمانه من بعض التعويضات أو المكافآت أو الامتيازات المالية أو خصم جزء من أجره وقد يكون الإجراء أيضا ذو طابع مهني حيث يمس العامل في حياته المهنية كأن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر أو يحرم من الترقية أو يخفض منصب عمله من درجة إلى درجة دنيا إلى غير ذلك من العقوبات المهنية الأخرى (سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، 2002، صفحة 202) الفرع الثاني: الهدف من العقوبة التأديبية إن الهدف الإيجابي للتأديب يكمن بصفة عامة في الأساس الذي يركز عليه، وهو مساعدة العامل وتشجيعه على تبني القيم الأخلاقية والارتقاء بمستوى مهارته إلى المستوى المطلوب من خلال إتباع تعليمات وأوامر الإدارة في إخلاص وروح عالية، أما هدف العقوبة التأديبية يكمن أساسا في كفالة انتظام سير المرفق العام والتقويم والإصلاح والردع، فولاية سلطات التأديب إنما شرعت لأحكام الرقابة على العمال في قيامهم على تنفيذ القوانين وأداء واجبات وظائفهم على نحو يكفل تحقيق الصالح العام وأخذ المقصر من هؤلاء العمال بجرمه، تأكيداً لاحترام القانون واستهدافاً لإصلاح الجهاز الإداري وتأميناً لانتظام المرافق العامة وحسن سيرها. أن الهدف منها هو تقويم العامل المخالف و زجره ليكون عبرة لغيره كي يلتزم كل عامل بواجبات الوظيفة و مقتضياتها بما يحقق المصلحة العامة و صالح المرفق ، ولهذا فقد قضى بأن مشروعية العقاب أنها تقوم على الزجر لمرتكب الفعل و لغيره وأن الغاية منه هي الحرص على حسن سير العمل بانتظام واطراد. (البنداوي) الفرع الثالث: تصنيف العقوبات التأديبية إلا في حالة واحدة وهي التسريح التأديبي حيث تنص المادة 73 بعد تعديلها بموجب قانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 حددت حالات الخطأ الجسيم المؤدية إلى التسريح التأديبي والتي قد ذكرناها سابقا. وينص القانون الداخلي لمؤسسة صيدال في مادته (88) أن كل درجة خطأ أو مخالفة يقابلها جدول من العقوبات المطبقة وفقا للسوابق التأديبية للعامل المعني وكذا للظروف المخففة أو المشددة للخطأ أو المخالفة. أولا: عقوبات الدرجة الأولى (المادة 89) تحذير مكتوب (توبيخ مكتوب بغرض لفت النظر). • تأنيب (انكار ونبذ لسلوك أو موقف). • توقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام (تطبيق علاقة العمل مع منع المكافأة المناسبة لذلك التعليق). ثانيا: عقوبات الدرجة الثانية (المادة 90) توقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثلاثين يوما (تطبيق علاقة العمل مع منع المكافأة المناسبة لفترة التعليق). • تنزيل الرتبة إلى منصب أدنى (عقوبة مؤدية إلى تخفيض المكافأة، وقابلة لأن يرافقها تغيير في التعيين). ثالثا: عقوبات الدرجة الثالثة (المادة 91) الطرد مع التعويض (توقيف نهائي لعلاقة العمل مع دفع التعويضات