



جامعة القاهرة
كلية الحقوق

الفصل الثاوي في قانون العمل

دراسة مقارنة

رسالة مقدمة من

على عوض حسن

لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق

تشكل لجنة الحكم من السادة

الأستاذ الدكتور محمود حافظ

رئيس قسم القانون العام بكلية الحقوق بجامعة القاهرة

الأستاذ الدكتور جلال العدوي

وكيل كلية الحقوق بجامعة الاسكندرية

الأستاذ الدكتور اهاب اسماعيل

مضون

رئيس قسم التشريعات الاجتماعية

بكلية الحقوق بجامعة القاهرة - والمشرع

على الرسالة

بسم الله الرحمن الرحيم

(١) أهمية الموضوع :

ان اهم ما يشغل بال المشرع فى الدولة الحديثة هو تحقيق أفضل استقرار لروابط العمل سواء فى نطاق المشروع الحراو فى مجال المشروعات المملوكة للدولة (١) ، باعتبار أن هذا الاستقرار غاية اجتماعية تحرص كافة الدول على بلوغها (٢) ، ولذلك فان ايجاد الحلول الناجمة لمشكلة فصل العمال بات هدفا تسعى الى تحقيقه الدول النامية والدول المتخلفة على السواء ، فالاعتقاد بأن التقدم الاقتصادى يحل بصورة تلقائية مشكلة الفصل هو اعتقاد خاطيء ذلك لان البلاد الاكثر تقدما لم تستطع حتى الآن أن تقضى على البطالة الناتجة عن الاستغناء عن العمال فى بعض فروع الانتاج كما لم تتوصل بعد الى اقامة استقرار تام لروابط العمل فى مختلف أوجه النشاط الاقتصادى ومتى كان الامر بهذه الخطورة بالنسبة للدول المتقدمة فهوبلاشك أشد خطرا بالنسبة لدول العالم الثالث (٣) Le pays du tiers monde ولذلك فان الحل الأمثل ليس هو علاج المشكلة من الزاوية الاقتصادية فحسب وإنما التصدى لمعالجها من الناحية الاجتماعية وذلك بالقضاء على مايعوق :

Pierre Naville, essai Sur la qualification du travail, (١)
Page 11, Librairie Marcel Rivière et Cie, Paris, Sirey, 1965.

H. Montbron, L'action Syndicale dans l'agriculture Page (٢)
116, Paris 1965.

Marc Montceau, L'organisation international du travail, (٣)
Page 78 — Presses Universitaires de France, Paris 1972.

استمرار العمال فى عملهم عن طريق تنظيم العمل باعتباره مرآة للنظام الاجتماعى المعاصر (١) ، ولعل من أهم مبادئ هذا التنظيم وضع النصوص التشريعية التى تقيد من سلطة صاحب العمل فى فصل العمال (٢) .

وحين نقول «فصل» فاننا نبادر بربط هذا اللفظ بنظام التاديب بالإنشأة وذلك يقتضى بالضرورة تحديد مدلول « الفصل التأديبى » ولئن كان يصعب من الناحية القانونية اعطاء تعاريف للالفاظ فان السبب فى ذلك يكمن فى أن التصور مهما كان خصباً لا يستطيع أن يحل محل الحقائق الواقعة ، لكن التعاريف مع ذلك تعد من الظواهر التى يهتم بها القانون وتشكل بالتالى المناهج الضرورية فى نظامنا القانونى (٣) .

ولسوف يكون الجهد المبذول فى تحديدنا لمعنى كلمة « الفصل » مسألة ضرورية بالنسبة لموضوعنا لانه سيحدد الى جانب التعريف حدود ذلك الفصل فهذه الكلمة كثيراً ما تجرى على لساننا مما يمكن معه فهم محتواها ومدلولها بسهولة لكن المتاعب والصعوبات تبرز حين نتصدى لتحديد مفهومها من الناحية القانونية بصورة منضبطة (٤) .

فالحقيقة أن لفظ «الفصل» لا يظهر فى اللسان القانونى التقليدى اذ تفضل لغة القانون التقليدية تعبير الانهاء بالارادة المنفردة Résiliation unilaterale

François Sellier et André Tiano économie du travail, (١)
Page 320, Thémis, Paris 1962.

(٢): ويعتبر هذا الهدف على رأس الاهداف التى تسعى منظمة العمل الدولية L'O.I.T. الى تحقيقه والذى أصدرت فى شأنه العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية (مارك مونتسيو ، التنظيم الدولى للعمل) المرجع السابق صفحات ٨١ و ١٠٣ و ١٠٧

(٣) Marois Panayotopoulos, le contrôle Judiciaire du licenciement dans le droit des Pays membres de la Communauté économique Européenne et celui de la Grèce, Page 5, Librairie générale de droit et de Jurisprudence, Paris, 1969.

(٤) بانايوتو بولوس — المرجع السابق صفحة ٥ و ٦

الفهرس

الموضوع	الفقرة	صفحة
مقدمة		
أهمية الموضوع	١	١
منهج الدراسة	٢	٦
تقسيم البحث	٣	٨
فصل تمهيدى	—	٨
أولاً: المقصود بالعمال وطبيعة العلاقة التى تربطه بصاحب العمل	—	٨
العمال	٤	٨
استبعاد بعض طوائف العمال	٥	١١
الطائفة الاولى — عمال القطاع العام	—	١١
الطائفة الثانية — خدم المنازل ومن فى حكمهم	—	١٢
الطائفة الثالثة — العمال العرضيون والمؤقتون	—	١٢
الطائفة الرابعة — أفراد أسرة صاحب العمل الذين		
يعولهم فعلاً	—	١٤
الطائفة الخامسة — عمال البحر	—	١٦
طبيعة العلاقة التى تربط العامل بصاحب العمل	٦	١٨

الفقرة صفحة

الموضوع

ثانيا : المقصود بالخطأ التأديبي ٢٩ —

عرض المسألة ٢٩ ٧

مقارنة بين الخطأ التأديبي والخطأ العقدي ٢٩ ٨

مقارنة بين الخطأ التأديبي والخطأ التقصيري ٣١ ٩

كيف يتحدد الخطأ التأديبي ؟ ٣٢ ١٠

تعريفنا للخطأ التأديبي ٣٤ ١١

ثالثا : الصور المختلفة لانتهاء رابطة العمل ٣٩ —

القواعد العامة ٣٩ ١٢

الفرق بين كل من الفسخ والانتهاء والالغاء ٤٢ ١٣

الانتهاء أو الالغاء التعسفي ٤٤ ١٤

الفسخ التعسفي والفسخ بلا مبرر ٤٥ ١٥

رأينا في الموضوع ٤٩ ١٦

مكان الفصل التأديبي بين نظم الفسخ والانتهاء ٥٣ ١٧

تعريفنا للفصل التأديبي ٥٥ ١٨

تقسيم الموضوع ٦٠ ١٩

القسم الاول

أساس الفصل التأديبي وحالاته ٦٥ —

مصور التشريع ٦٥ ٢٠

الباب الاول

اساس سلطة توقيع عقوبة الفصل ٦٧ —

تأصيل سلطة الفصل ٦٧ ٢١

الفصل الاول : النظرية التعاقدية أو الفردية ٦٩ —

عرض وتحليل ٦٩ ٢٢

الموضوع	الفقرة	صفحة
النتائج القانونية للنظرية	٢٣	٧٠
تأرجح الفقه والقضاء في الأخذ بهذه النظرية	٢٤	٧١
نقد النظرية التعاقدية	٢٥	٧٥
الفصل الثاني : النظرية اللائحية أو التنظيمية	—	٧٩
عرض وتحليل	٢٦	٧٩
النتائج القانونية للنظرية	٢٧	٨١
موقف الفقه والقضاء من النظرية اللائحية	٢٨	٨٣
نقد النظرية اللائحية	٢٩	٨٤
الفصل الثالث : فكرة الإشراف والإدارة	—	٨٧
عرض الفكرة	٣٠	٨٧
نقد فكرة الإشراف والإدارة	٣١	٨٩
فكرة أخرى	٣٢	٩٠
وجهة نظرنا في الموضوع	٣٣	٩١

الباب الثاني

أحوال الفصل التأديبي	—	١٠١
هل يمكن حصر حالات الفصل التأديبي	٣٤	١٠١
عدم تقيدنا بالصياغة التشريعية المعينة	٣٥	١٠٦
تقسيم الموضوع	٣٦	١٠٨

الفصل الأول : المبادئ العامة التي تتحكم في تحديد أحوال

الفصل التأديبي	—	١١١
فكرة مصلحة المنشأة ككل	٣٧	١١١
المبدأ الأول : عدم الإخلال بنظام العمل	٣٨	١١٢

الموضوع	الفقرة	صفحة
المبدأ الثاني : اطاعة الاوامر	٣٩	١١٣
المبدأ الثالث : الاخلال بالانتاج	٤٠	١١٤
المبدأ الرابع : الخروج على قواعد واجراءات الأمن الصناعي	٤١	١١٥
المبدأ الخامس : السرقة والتدمير والاتلاف	٤٢	١١٦
المبدأ السادس : الاخلال بمبدأ التعاون والمسئولية المشتركة	٤٣	١١٦
الفصل الثاني : أحوال الفصل التأديبي الواردة في القانون	—	١١٨
التطور التاريخي	٤٤	١١٨
الايخطاء التأديبية في لوائح العمل	٤٥	١١٨
حصر بعض حالات الفصل التأديبي	٤٦	١٢١
المبحث الاول : عدم مراعاة التعليمات الخاصة بسلامة		
العمل والمنشأة	—	١٢٣
المقصود بمخالفة التعليمات	٤٧	١٢٣
ما يشترط في التعليمات	٤٨	١٢٤
الانذار الكتابي	٤٩	١٢٥
المبحث الثاني : الغياب بدون سبب مشروع	—	١٢٨
شروط ثلاثة	٥٠	١٢٨
الغياب المشروع والغياب غير المشروع	٥١	١٢٨
تجاوز مدة الغياب فترة معينة	٥٢	١٣٢
انذار العامل كتابة	٥٣	١٣٥
المدة الواجب ارسال الانذار خلالها	٥٤	١٣٨
سبق توقيع عقوبة الغياب على العامل	٥٥	١٤٠
المبحث الثالث : اغشاء أسرار المنشأة	—	١٤٢

١٤٢ ٥٦ المقصود بإفشاء الاسرار .

١٤٥ ٥٧ أساس الالتزام بعدم إفشاء الاسرار ونطاقه .

المبحث الرابع : حالة السكر البين أو التأثير بتعاطي

١٤٧ — المواد المخدرة .

١٤٧ ٥٨ التطور التاريخي للنص .

١٤٩ ٥٩ شروط انطباق النص .

المبحث الخامس : الاعتداء على صاحب العمل أو

١٥٠ — رؤساء العمل .

١٥٠ ٦٠ التمييز بين صاحب العمل ورؤساء العمل .

١٥٢ ٦١ ماهية الاعتداء ومغياره .

١٥٣ ٦٢ شروط انطباق النص .

١٥٣ ٦٣ الاعتداء نتيجة الاستفزاز .

١٥٥ ٦٤ هل تعتبر الشكوى من قبيل الاعتداء .

المبحث السادس : ائتلاف أدوات العمل

١٥٧ ٦٥ الائتلاف يمس المنشأة ككل .

١٥٨ ٦٦ الخصم من الاجر لا ينفى اعتبار الائتلاف خطأ تأديبياً .

الفصل الثالث : أحوال الفصل المقحمة على فكرة التأديب .

١٦١ ٦٧ فصل الخطأ العقدي من نطاق التأديب .

المبحث الاول : حالات الخطأ التقصيري

١٦٢ ٦٨ صلتها بالفعل الضار .

المطلب الاول : انتحال العامل شخصية غير صحيحة

١٦٢ — أو تقديم شهادات أو توصيات مزورة .

١٦٢ ٦٩ التمييز بين مرحلتين .

١٦٣ — أولاً : وقوع الجريمة قبل قيام رابطة العمل .

١٦٣ ٧٠ جواز التمسك بحق الفسخ وحق الإبطال .

الموضوع	الفقرة	صفحة
ماهية المخالفة	٧١	١١٦٤
ما يشترط فى التدليس	٧٢	١١٦٥
ثانيا : وقوع الجريمة بعد قيام رابطة العمل . . .	—	١١٦٦
ثبوت سلطة الفصل التأديبى لصاحب العمل .	٧٣	١١٦٦
التدليس السلبي والتدليس الصادر من الغير	٧٤	١١٦٧
تطبيقات القضاء	٧٥	١١٦٨
المطلب الثانى : الحكم نهائيا على العامل فى جناية أو		
فى جنحة ماسة بالشرف	—	١١٧٠
الخلاف بشأن هذه الحالة	٧٦	١١٧٠
موقف المشرع من هذا الخلاف	٧٧	١١٧١
رأينا فى الموضوع	٧٨	١١٧٢
شروط انطباق النص	٧٩	١١٧٤
المبحث الثانى : حالات الخطأ العقدى . . .	—	١١٧٨
اساس هذه الحالات	٨٠	١١٧٨
المطلب الاول : فسخ عقد العامل المعين تحت الاختبار	—	١١٧٩
انعدام الصلة بين الفسخ لعدم الصلاحية وبين		
التأديب	٨١	١١٧٩
المطلب الثانى : ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة		
مادية جسيمة لصاحب العمل	—	١١٨٢
شروط انطباق النص	٨٢	١١٨٢
المطلب الثالث : الاخلال بالالتزامات الجوهرية . .	—	١١٨٧
الرجوع الى القواعد العامة	٨٣	١١٨٧

الباب الثالث

الجهة التي تملك توقيع عقوبة الفصل . . . — ١٩١

تقسيم ٨٤ ١٩١

الفصل الأول : صاحب المنشأة والوكيل المفوض والعضو

المنتدب — ١٩٢

صاحب المنشأة ٨٥ ١٩٢

المقصود بصاحب العمل ٨٦ ١٩٣

المقصود بالوكيل المفوض ٨٧ ١٩٥

عضو مجلس الادارة المنتدب ٨٨ ١٩٦

الفصل الثاني: المحكمة التأديبية كجهة تملك توقيع عقوبة الفصل — ١٩٨

سلطة المحكمة التأديبية ٨٩ ١٩٨

الفصل الذي تختص بتوقيعه المحكمة ٩٠ ١٩٩

هل تملك النيابة الادارية توقيع عقوبة الفصل . . . ٩١ ٢٠١

القسم الثاني

قيود الفصل التأديبي وآثاره . . . — ٢٠٧

تطور قود الفصل ٩٢ ٢٠٧

تقسيم الموضوع ٩٣ ٢٠٩

الباب الاول

شروط توقيع عقوبة الفصل . . . — ٢١١

الشروط الشكلية والشروط الموضوعية ٩٤ ٢١١

الفصل الاول : الشروط الشكلية لتوقيع عقوبة الفصل . . . — ٢١٤

مصدر وطبيعة هذه الشروط ٩٥ ٢١٤

الفقرة صفحة

الموضوع

المبحث الاول : التحديد للزمنى للاتهام وتنفيذ العقوبة — ٢١٥

٢١٥	٩٦		النصوص التشريعية
٢١٦	٩٧		اعلان الاتهام
٢١٧	٩٨		رفض العامل تسلم اخطار الاتهام
٢١٧	٩٩		الحكمة من التحديد الزمنى للاتهام
٢١٨	١٠٠		ميعاد اعلان الاتهام
٢١٩	١٠١		تحريك الدعوى التأديبية لا يقوم مقام الاتهام
٢١٩	١٠٢		ميعاد تنفيذ العقوبة

المبحث الثانى : التحقيق الكتابى مع العامل — ٢٢٠

٢٢٠	١٠٣		ماهية التحقيق وأهميته
٢٢٢	١٠٤		مضمون التحقيق وفحواه
٢٢٤	١٠٥		امتناع العامل عن المثول للتحقيق
٢٢٥	١٠٦		حضور محام مع العامل أثناء التحقيق
٢٢٧	١٠٧		وقف العامل أثناء التحقيق
٢٢٨	١٠٨		قيام جهات أخرى بالتحقيق
٢٢٨	١٠٩		فقد أوراق التحقيق

المبحث الثالث : عدم جواز الجمع بين عقوبة الفصل

٢٢٩	—		وأية عقوبة أخرى
-----	---	-----------	-----------------

٢٢٩	١١٠		المبدأ والتحفظات التى ترد عليه
-----	-----	-----------	--------------------------------

المبحث الرابع : العرض على اللجنة الثلاثية — ٢٣٢

٢٣٢	١١١		النصوص التشريعية
-----	-----	-----------	------------------

٢٣٤	١١٢		الحكمة من فرض هذا القيد الشكلى
-----	-----	-----------	--------------------------------

٢٣٥	١١٣		التطور التاريخى لهذا القيد
-----	-----	-----------	----------------------------

٢٣٩	١١٤		الخلاف حول عرض حالات الفصل مع الحرمان
-----	-----	-----------	---------------------------------------

٢٤٢	١١٥		من المكافأة على اللجنة
-----	-----	-----------	------------------------

٢٤٢	١١٥		تشكيل اللجنة الثلاثية
-----	-----	-----------	-----------------------

الموضوع	الفقرة	صفحة
أولا : رئيس اللجنة	١١٦	٢٤٢
ثانيا : ممثل المنشأة	١١٧	٢٤٣
ثالثا : ممثل العمال	١١٨	٢٤٤
اجراءات بحث طلب الفصل	١١٩	٢٤٦
عدم كفاية فترة الاسبوع	١٢٠	٢٤٨
اثر مخالفة صاحب العمل لقرار اللجنة	١٢١	٢٥٠
طبيعة البطلان كجزاء لغدم العرض على اللجنة	١٢٢	٢٥٤
هل تختص اللجنة اذا كان الموضوع معروضا	١٢٣	٢٦١
على النيابة	١٢٣	٢٦١
المبحث الخامس : العرض على المحكمة التأديبية	—	٢٦٢
نطاق سريان هذا القيد	١٢٤	٢٦٢
تقييد سلطة صاحب العمل	١٢٥	٢٦٣
اجراءات المحاكمة	١٢٦	٢٦٧
طبيعة التصرف الذى تتخذه المحكمة التأديبية	١٢٧	٢٦٨
الفصل الثانى : الشروط الموضوعية لتوقيع عقوبة الفصل	—	٢٧٠
عمومية الشروط الموضوعية	١٢٨	٢٧٠
المبحث الاول : ضرورة استناد الفصل الى سبب مشروع	—	٢٧١
المبرر المشروع	١٢٩	٢٧١
المبحث الثانى : التناسب بين المخالفة وبين عقوبة	—	٢٧٣
الفصل	١٣٠	٢٧٣
التناسب تمليه العدالة	١٣١	٢٧٤
التناسب فى حالة وجود اللائحة	١٣٢	٢٧٧
التناسب فى حالة عدم وجود لائحة	١٣٢	٢٧٧
المبحث الثالث : تعلق المخالفة بالعمل	—	٢٧٨

الموضوع

الفقرة صفحة

القاعدة ٢٧٨ ١٣٣

الاستثناء ٢٨٠ ١٣٤

البحث الرابع : التقيد بلائحة الجزاءات ٢٨١ —

لائحة الجزاءات ولائحة العمل ٢٨١ ١٣٥

اللائحة كوسيلة لاقامة قانون تأديبي ٢٨١ ١٣٦

هل يقع الفصل التأديبي اذا لم يكن وارداً باللائحة ٢٨٤ ١٣٧
عدم سريان هذه القواعد بالنسبة لمنشآت

القطاع العام ٢٨٦ ١٣٨

البحث الخامس : تقييد فكرة العود ٢٨٧ —

مدلول العود ونطاقه ٢٨٧ ١٣٩

متى تبدأ مدة الستة شهور ٢٨٩ ١٤٠

شرط تطبيق العقوبة المشددة في حالة العود ٢٩٠ ١٤١

البحث السادس : ثبوت صفة صاحب العمل فيمن

يوقع العقوبة ٢٩١ —

الحكمة من تقرير هذا الشرط ٢٩١ ١٤٢

الباب الثاني

الرقابة الادارية على سلطة صاحب العمل

في الفصل ٢٩٣ —

اهمية الرقابة الادارية ٢٩٣ ١٤٣

الفصل الاول : الاتجاهات المختلفة للتفتيش العمالي ٢٩٦ —

تحليل لهذه الاتجاهات في القانون المقارن ٢٩٦ ١٤٤

الموضوع	الفقرة	صفحة
الفصل الثاني : تفتيش العمل كجهاز للرقابة الادارية .	—	٢٩٩
نصوص القانون	١٤٥	٢٩٩
اعتماد لائحة الجزاءات	١٤٦	٣٠٠
رقابة تنفيذ شروط الفصل	١٤٧	٣٠١
الرقابة عن طريق رئاسة اللجنة الثلاثية	١٤٨	٣٠٢
الرقابة عن طريق بحث شكاوى الفصل	١٤٩	٣٠٣

الباب الثالث

التنظيم من الفصل والرقابة القضائية	—	٣٠٤
تقسيم الموضوع	١٥٠	٣٠٤
الفصل الاول : أساس التنظيم من الفصل واجراءاته	—	٣٠٥
حق الشكوى وصوره	١٥١	٣٠٥
الشكوى بطلب ايقاف قرار الفصل	١٥٢	٣٠٥
التنظيم من قرار اللجنة الثلاثية	١٥٣	٣٠٦
لجوء العامل مباشرة الى القضاء	١٥٤	٣٠٧
الفصل الثاني : نطاق الرقابة القضائية وحدودها	—	٣٠٩
شمول الرقابة القضائية	١٥٥	٣٠٩
المبحث الاول : رقابة القضاء على تنفيذ الشروط		
العامة لتوقيع عقوبة الفصل	—	٣١٠
القضاء يراقب الشروط الموضوعية	١٥٦	٣١٠
المطلب الاول : الرقابة القضائية على الانحراف		
بسلطة التاديب	—	٣١١
المبدأ وتطبيقاته	١٥٧	٣١١
المطلب الثاني : رقابة القضاء على عدالة العقوبة	—	٣١٤
مراحل الرقابة القضائية على عدالة العقوبة	١٥٨	٣١٤

المبحث الثاني : رقابة القضاء على تنفيذ الشروط

الاجرائية لتوقيع عقوبة الفصل ٣١٦ —

القضاء يراقب الشروط الشكلية ٣١٦ ١٥٩

المطلب الاول : سلطة القضاء المستعجل في

ايقاف تنفيذ قرار الفصل ٣١٧ —

شمول رقابة القاضي المستعجل لكافة وقائع الفصل ١٦٠ ٣١٧

ثبوت صفة العامل فيمن يلجأ للقضاء المستعجل ١٦١ ٣١٨

اجراءات الطعن في قرار الفصل ١٦٢ ٣٢١

طبيعة الحكم بايقاف تنفيذ الحكم ١٦٣ ٣٢٥

المطلب الثاني : سلطة القضاء في اعادة العامل

المفصول ٣٢٦ —

المبدأ والاستثناء ١٦٤ ٣٢٦

رأينا في هذه المسألة ١٦٥ ٣٢٧

الحكمة المختصة باعادة العامل المفصول . ١٦٦ ٣٣٢

التعويض العيني والتعويض النقدي ١٦٧ ٣٣٤

مراقبة تنفيذ احكام القضاء المستعجل ١٦٨ ٣٣٥

المبحث الثالث : الحكم بالعقوبات الجنائية عند مخالفة

شروط توقيع عقوبة الفصل ٣٣٧ —

نصوص العقاب وتطبيقات القضاء ١٦٩ ٣٣٧

المقصود بتعدد العقوبة ١٧٠ ٣٣٩

المبحث الرابع : الرقابة القضائية على الجهة الادارية

خضوع أعمال الادارة لمبدأ الشرعية ١٧١ ٣٤٠

مدى سلطة القضاء ازاء الجهة الادارية ١٧٢ ٣٤١

الباب الرابع

آثار الفصل التأديبي

٣٤٣	١٧٣		انفراد الفصل التأديبي ببعض الآثار
٣٤٤	—		الفصل الاول : آثار الفصل التأديبي بالنسبة علاقة العمل
٣٤٤	١٧٤		اختصاص الفصل ببعض الآثار
٣٤٥	—		المبحث الاول : زوال رابطة التبعية زوالا غير بات .
٣٤٥	١٧٥		الزوال البات والزوال المؤقت لرابطة التبعية
٣٤٦	—		المبحث الثاني : الالتزام بدفع الاجر
٣٤٦	١٧٦		تكيف اساس هذا الالتزام
٣٤٧	١٧٧		تعريف الاجر و ضماناته
٣٤٩	١٧٨		كيفية سداد القروض وغيرها
٣٥٠	١٧٩		الحق في الارباح
٣٥١	—		المبحث الثالث : الالتزام بمقابل الاجازة
٣٥١	١٨٠		متى يستحيل الوفاء بالاجازة عينا
٣٥١	١٨١		عيوب الصياغة التشريعية المراهنة
٣٥٢	—		المبحث الرابع : الالتزام برد الاوراق والادوات
٣٥٢	١٨٢		اثر ينفرد به الفصل
٣٥٤	١٨٣		المخالصة وتسوية الحساب
			المبحث الخامس : الالتزام باعطاء العامل شهادة
٣٥٦	—		نهاية الخدمة
٣٥٦	١٨٤		اثر انسياق الفقه وراء الصياغة المعيبة
٣٥٩	١٨٥		ميعاد اعطاء الشهادة

الفقرة صفحة

الموضوع

٣٥٩	١٨٦		أهمية شهادة نهاية الخدمة
٣٦١	١٨٧		البيانات التي تتضمنها الشهادة
٣٦٤	١٨٨		هل يقوم الحكم القضائي مقام الشهادة
٣٦٥	١٨٩		جزاء عدم اعطاء العامل الشهادة
٣٦٧	—		المبحث السادس : الالتزام بمكافأة نهاية الخدمة
٣٦٧	١٩٠		تطور نظام مكافأة نهاية الخدمة
٣٦٩	١٩١		النصوص التشريعية التي تحكم نظام المكافأة
٣٧٢	١٩٢		الطبيعة القانونية للمكافأة
٣٧٤	١٩٣		شروط استحقاق التأمين ضد البطالة
٣٧٤	١٩٤		نقد هذه الشروط
٣٧٦	١٩٥		ميعاد صرف تأمين البطالة
٣٧٧	—		المبحث السابع : الالتزام بالتعويض عن الفصل التعسفي
٣٧٧	١٩٦		التعويض العيني والتعويض النقدي
٣٧٩	١٩٧		المبحث الثامن : الالتزام بمصروفات الانتقال والمسكن
٣٧٩	١٩٧		التزامات يفرضها حسن النية
٣٨٢	—		المبحث التاسع : التزام العامل بالمحافظة على اسرار العمل
٣٨٢	١٩٨		نطاق هذا الالتزام
٣٨٣	—		المبحث العاشر : زوال العضوية النقابية زوالاً مؤقتاً
٣٨٣	١٩٩		العضوية النقابية والصفة النقابية
٣٨٥	—		الفصل الثاني : آثار الفصل التأديبي بالنسبة للغير
٣٨٥	٢٠٠		التمتع بأولوية الترشيح للأعمال الشاغرة
٣٨٦	٢٠١		قواعد أسبقية الاستخدام في فرنسا

الموضوع	الفقرة	صفحة
التزامات صاحب العمل ازاء الغير	١٠٠٢	٣٨٦
حقوق الطرفين بالنسبة للغير	١٠٠٣	٣٨٧
سقوط الدعاوى وبطلان المخالفات	١٠٠٤	٣٨٧
خاتمة	—	٣٨٩
استعراض للوضع الراهن وما يجدر بالمشروع أن يسلكه في هذا السبيل	—	٣٩١
مراجع البحث		
باللغة الفرنسية	—	٤٠٩
باللغة الانجليزية	—	٤١٦
باللغة العربية	—	٤١٧