

قراءة للحدود القانونية الواردة على السلطة التنظيمية**للمستخدم في تشريع العمل الجزائري****الدكتور بن سالم كمال****أستاذ محاضر ب****كلية الحقوق جامعة مستغانم****مقدمة:**

من المفيد أن نشير إلى أن تقوية سلطات المستخدم في التسيير بعد الإصلاح لعام 1990، رافقتها أيضا تقوية سلطاته في التنظيم والتأديب لم يكن معترف بها في القوانين السابقة، بسبب غلبة الطابع اللاتحي على علاقة العمل وتدخل التشريع والتنظيم في حكم هذه العلاقة.

استطاع قانون علاقات العمل توحيد القواعد المتعلقة بإعداد النظام الداخلي، والقواعد المتعلقة بالسلطة التأديبية للمستخدم، دون أي تفرقة بينهما لتشمل القطاعين العمومي والخاص، مكرسا إصلاحات هامة على مستوى سلطات المستخدم، محررة من القيود التي كانت خاضعة لها في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات¹، بداية بالنظام الداخلي للهيئة المستخدمة الذي أصبح مصدرا مهنيا حقيقيا لعلاقات العمل، هذا الأخير يلعب دورا خلاقا في صنع قواعد تنظيم الهيئة المستخدمة.

¹ - أ.رقم: 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر. مؤرخة في 13 ديسمبر 1971، ع.101، ص.1736.

بعد التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفت الجزائر بعد صدور دستور 1989، اتسمت بتوجه اقتصادي جديد قائم على اقتصاد السوق، دفعت المشرع الجزائري إلى إدخال تعديلات جوهرية على منظومة العمل، ولاسيما التأكيد على الطابع الانفرادي في إعداد النظام الداخلي، و إبراز دوره في المجال التأديبي.

حسب البعض تجد السلطة التنظيمية للمستخدم تبرير أساسها في قانون علاقات العمل¹، الذي خول المستخدم سلطة تنظيم العمل بما يضمن السير العادي للهيئة المستخدمة، سلطة مدعمة بالالتزامات الأساسية للعامل المترتبة عن إبرام عقد العمل². تشكل مسألة الحصول على أكبر قدر من الحماية للحقوق الأساسية للعمال في مواجهة ممارسة السلطة التنظيمية للمستخدم انشغالا حقيقيا لدى المنظمات المهنية للعمال، بينما تشكل مسألة تقوية وتوسيع السلطة التنظيمية للمستخدم الانشغال الحقيقي بالنسبة لمنظمات المستخدمين، بغرض ضمان التنفيذ الحسن للعمل وخلق جو من الانسجام بين أعضاء مجموعة العمل. فالبحث في طبيعة الضمانات القانونية المقررة لحماية الحقوق الأساسية للعمال، ومدى فاعليتها في الحد من احتمالات تعسف المستخدمين في سلطاتهم التنظيمية أضحي مسألة ذات أهمية بالغة.

¹-Selon Leila Borsali Hamdan, la question de fondement du pouvoir de sanctionner le travailleur pose un problème moral : l'employeur et le travailleur sont deux personnes égales en droit, comment l'une d'elles se trouve-t-elle « supérieure » à la seconde ! op.cit, p.308 et 309 n° 621.

²-م.ف.77 و 7 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل.

حيث تنعكس أهمية البحث في طبيعة الضمانات ومدى فاعليتها في التفكير والتأسيس لمتطلبات التوازن المطلوب في علاقة العمل، المبنية أساسا على مبدأ مساواة الطرفين أمام القانون، في ظل تضارب المصالح المهنية لأطراف العلاقة الأجرية، وبشكل ينسجم مع توجهات المشرع الجزائري في منظومة العمل الجديدة.

مهما كانت مساحة الحرية المخصصة للمستخدم لمباشرة سلطته التنظيمية، يبقى على المحكمة العليا تحديد هذه المساحة بالتوازي مع حجم وطبيعة النزاعات المعروضة أمامها، آخذة بعين الاعتبار شتى النواحي القانونية لعلاقة العمل، المبنية أساسا على مبدأ مساواة الأطراف أمام القانون، وآخذة بعين الاعتبار المتطلبات الاقتصادية للمستخدمين والمصالح الاجتماعية للعمال، بشكل يضمن استعمال المستخدم لسلطته التنظيمية في حدود المساحة المخصصة له، ويضمن دفاع العامل عن حقوقه الأساسية.

المبحث الأول: المضمون الإلزامي للنظام الداخلي وحدوده القانونية

تدخل المشرع الجزائري في تحديد مضمون النظام الداخلي، يقودنا إلى التساؤل عن حجم السلطة التنظيمية للمستخدم، وعن حدود المضمون الإلزامي للنظام الداخلي؟

المطلب الأول: الحدود الفاصلة بين المجال التنظيمي للمستخدم والاتفاقية الجماعية

المشرع الجزائري في إطار تنظيمه للمصادر المهنية المنظمة لعلاقات العمل، وتحديده لمجالات تطبيقها، والمسائل المكونة لها في قانون علاقات العمل، تبين أن هناك

نوعان من القواعد، الأولى المتعلقة بميدان النظام الداخلي المحددة في المادة 77 من قانون علاقات العمل¹، والثانية المتعلقة بالمسائل ذات الصلة بمجالات التفاوض الجماعي الموضحة في المادة 120 من نفس القانون².

للحديث عن هذا التوزيع، نقول أنه على الرغم من التفرقة الشكلية بينهما، تبقى مسألة الحدود الفاصلة بينهما غير واضحة، وتبقى مطروحة للنقاش، على فرض أن النظام الداخلي لا يعالج وجوبا سوى المسائل المحددة صراحة من طرف القانون، كما أنه لا يوجد ما يمنع التفاوض الجماعي أن يوسع مجاله ليشمل مسائل ذات الصلة بميدان النظام الداخلي.

بعض الأمثلة مستوحاة من التشريع العمل الجزائري، تبين أن المشرع لم يكن يميل إلى تحديد مضمون النظام الداخلي، حيث بالرجوع إلى المادة 77 من قانون علاقات العمل القواعد المتعلقة بإجراءات التأديب تعتبر من مسائل النظام الداخلي، بينما أحكام

¹ - قواعد التنظيم التقني للعمل وقواعد الوقاية الصحية والأمن وقواعد الانضباط، ويحدد في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.

² - التي تعالج شروط التشغيل والعمل، ويمكنها أن تعالج أيضا على الخصوص العناصر التالية: التصنيف المهني، مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها، الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة، المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، وكيفيات مكافآت فئات العمال المعنيين على المردود، تحديد النفقات المصرفية، فترة التجريب والإشعار المسبق، مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط، التغيبات الخاصة، إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب، ممارسة الحق النقابي، مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

أخرى من نفس القانون جعلت منها مسائل قابلة للتفاوض بشأنها¹، كذلك الأحكام المتعلقة بمقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها، وطرق التحفيز ومراقبة العمل طبقا للمادة 94 من نفس القانون، هي عناصر أساسية لتنظيم العمل²، لكن كل هذه العناصر هي الأخرى مبينة في المادة 120 من نفس القانون، بمعنى تعد من قبيل المسائل التي يمكن للتفاوض الجماعي معالجتها.

مسألة تحديد مضمون النظام الداخلي مقارنة بالتفاوض الجماعي، تعد انشغالا غالبا ما يعبر عنه أصحاب العمل والممثلين النقابيين للعمال، وإلى يومنا هذا لم يحمل قانون العمل الجزائري جوابا نهائيا واضحا لهذا الانتشغال المهني، كما أن مسألة توزيع المسائل بين النظام الداخلي والتفاوض الجماعي، لم ترق إلى حل معقول وعملي، بل إنه من المنطقي جدا اعتبار مضمون القواعد هو المعيار الفاصل بين المسائل المعالجة من طرف النظام الداخلي، أو من طرف التفاوض الجماعي، بحيث ليست هناك مسائل

¹ م. 73-4 ف. 1 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، (...)"

² م. 94 ف. 4 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "للجنة المشاركة الصلاحيات التالية: (4)-إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي: -تنظيم العمل(مقاييس العمل، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل)".

بطبيعتها تعود لهذا أو ذاك، نفس المسألة يمكن معالجة بعض جوانبها في النظام الداخلي، والجوانب الأخرى من نفس المسألة يعالجها التفاوض الجماعي¹.

مهما كانت محصلة النقاش الفقهي حول المضمون الإلزامي والجوازي للنظام الداخلي، أو حول المضمون الأدنى أو الأقصى للنظام الداخلي، فإن الواقع العملي يكشف أن المستخدم يوسع بمحض إرادته سلطته التنظيمية لتشمل المسائل ذات الصلة بالتفاوض الجماعي².

غير أنه مما ضاعف وعقد-برأينا- من تطبيق المادة 77 من قانون علاقات العمل لم تحدد مفهوم دقيق للمسائل الأساسية التي يتضمنها لزوما النظام الداخلي، أو حتى لم تشر إلى المسائل الأساسية التي تعالجها، كما أنها لم تحل على أنظمة داخلية نموذجية بموجب التنظيم، كما فعل القانون السابق، حتى يسترشد بها المؤسسات المستخدمة في إعداد أنظمتها الداخلية، والتي من شأنها تأطير العمل التنظيمي للمستخدم³.

¹ -Selon certains auteurs, ont confirmé que les domaines propres à la négociation, ne peuvent faire partie du règlement intérieur, dès lors que la convention ou l'accord collectif comportent un accord sur les thèmes énoncés par l'article 120 de la loi n°90-11. Dans ce cas le règlement intérieur doit respecter leur contenu(...), Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.301

² - النظام الداخلي لمؤسسة (Cévitel)، المصادق عليه بتاريخ: 20-03-2012 تحت رقم: 09، (م.من 53 إلى م. 66 تتعلق بالتشغيل والتكوين)، النظام الداخلي لمؤسسة (Orascom Télécom Algérie)، المصادق عليه بتاريخ: 23-10-2004 تحت رقم: 04/021، (م. 5 و 6 تتعلقان بشروط التشغيل).

³ - م. 77 ف. 2 من أ. رقم: 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص: " ويحدد عند الاقتضاء محتوى الأنظمة الداخلية النموذجية والإلزامية بالنسبة لكل فرع من النشاط أو المهنة، بموجب قرارات تصدر من وزير العمل والشؤون الاجتماعية".

إذا كانت بعض تشريعات العمل الحديثة تختلف حول أولوية المسائل التي يتضمنها لزوما النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، إلا أنها اتجهت غالبيتها نحو تحديد السلطة التنظيمية للمستخدم¹، بينما جاءت مدونة الشغل المغربية واضحة في تحديد الميدان التنظيمي للمستخدم، حيث حددت المضمون الإلزامي والاستثنائي للنظام الداخلي للهيئة المستخدمة، إضافة إلى تقييد هذه الأخيرة باللوائح النموذجية للأنظمة الداخلية².

الفرع الأول: التنظيم التقني للعمل

من خلال معاينتنا للمضمون القانوني للنظام الداخلي، نرى أنه اكتفى بسرد المسائل الأساسية الثلاثة التي يتضمنها لزوما النظام الداخلي، دون تحديد مفهوم دقيق لكل منها، ولاسيما فيما يتعلق بالتنظيم التقني للعمل بدرجة أولى، وفيما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن بدرجة ثانية.

¹ - م. 68 ف. 3 من ق. رقم: 91 لسنة 1959 المتعلق بقانون العمل السوري الموحد: "وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات تبعا لطبيعة العمل يسترشد بها أصحاب العمل في إعداد لوائحهم"، و. م. 58 ف. 1 من ق. رقم: 12 لسنة 2003 المتعلق بقانون العمل المصري: "(...) للوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب العمل"، م. 139 من ق. رقم: 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربي: "تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بالاستشارة مع المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا والمنظمات المهنية للمشغلين، تحديد نموذج النظام الداخلي، (...)".

² - م. 139 من ق. رقم: 99-65 المتعلق بمدونة الشغل: "تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بالاستشارة مع المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا والمنظمات المهنية للمشغلين، تحديد نموذج النظام الداخلي، الذي يجب أن يتضمن على الأخص (...)".

غموض المضمون القانوني للنظام الداخلي من جهة، وغياب النص التطبيقي له من جهة أخرى، أفرز من الناحية العملية تطبيقات مختلفة لقواعد التنظيم التقني للعمل، تجلى ذلك في لجوء المؤسسات المستخدمة إلى تنظيم علاقات العمل في الأنظمة الداخلية، بدء بتحديد شروط التشغيل وكيفية، ومسائل التكوين وتحسين المستوى والترقية، وتعديل علاقة العمل وتعليقها وإنهائها، وتنظيم كفاءات ممارسة الحق النقابي، وممارسة حق الإضراب، والمشاركة العمالية، في حين سبق لقانون علاقات العمل تنظيمها، وترك بعض جوانبها للتفاوض الجماعي¹.

فالاعتقاد الخاطئ السائد لدى شريحة واسعة من المستخدمين والمنظمات النقابية للعمال، أن النظام الداخلي أصبح في ظل قانون علاقات العمل مصدرا مهنيا بديلا في غياب الاتفاقيات الجماعية الملزمة للمؤسسات المستخدمة، بل أحيانا مصدرا مهنيا منافسا لها، عوض أن يكون أداة لتنظيم المؤسسة المستخدمة، وآلية لتقييد السلطة التأديبية للمستخدم².

¹ - النظام الداخلي لمؤسسة (Cévit) ، المصادق عليه بتاريخ: 20-03-2012 تحت رقم: 09، (في م. من 53 إلى م. 66 تتعلق بالتشغيل والتكوين)، النظام الداخلي لمؤسسة (Orascom Télécom Algérie)، المصادق عليه بتاريخ: 23-10-2004 تحت رقم: 04/021، (في م. 5 و 6 تتعلقان بشروط التشغيل).

² - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 67، بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص. 174 و 145. M. N. Koriche, op.cit, p.556 et 557.

في اعتقادنا، ليست هناك ضرورة مهنية تجبر المستخدم على تنظيم المسائل المخصصة للتفاوض الجماعي في النظام الداخلي، سوى المسائل التي يتطلبها لزوما التنظيم التقني للعمل، هذا الأخير يحتاج إلى توضيح من المشرع الجزائري، حتى لا يخل المستخدم بالمضمون الإلزامي للنظام الداخلي أو ينحرف عن هدفه.

لذلك بات من الضروري تحديد مفهوم واضح لقواعد التنظيم التقني للعمل، حفاظا على المضمون الإلزامي للنظام الداخلي.

التساؤل المطروح، ما هي المسائل التي يعالجها التنظيم التقني للعمل في النظام الداخلي على ضوء الترخيص الممنوح للمستخدم في قانون علاقات العمل؟

اعتبر البعض أن إضافة المشرع الجزائري لعبارة " **التقني** " لتحديد طبيعة ونوعية تنظيم العمل، لم تسهم في رفع الغموض منذ أن أدرجت بموجب القوانين السابقة لعام 1975، كما لم تصدر عن المشرع الجزائري أية محاولة لتعريفها، ولكن بالرجوع إلى المادة 94 فقرة 4 من قانون علاقات العمل، التي تولت تحديد صلاحيات لجنة المشاركة، من بينها إبداء رأيها قبل تنفيذ المستخدم للقرارات المتعلقة بتنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل).

لاشك الوضوح الذي جاءت به المادة يشير ضمنا إلى مضمون تنظيم العمل، حتى وإن لم يكيفه المشرع الجزائري **بالتقني**، غير أنه يبقى قابلا لأن يشمل.

عدم دقة الصياغة المستعملة في المادة 77 من قانون علاقات العمل، وغموض عبارة " التقني " لتحديد ميدان النظام الداخلي، سمحتا للمستخدم بأن يوسع من مجال سلطته التنظيمية، ويتعسف في سلطته التسييرية، حيث يدرج في ميدان التنظيم التقني للعمل كل البنود التي يراها ضرورية للسير الحسن للهيئة المستخدمة، ملزما العمال بها تحت طائلة العقوبات التأديبية.

رغم محاولات البعض لتعريف الإطار العام لقواعد التنظيم التقني للعمل، على أنه مجموعة من التعليمات على العمال مراعاتها، من أجل تحسين المردود المهني ونتائج العمل، وأنها تعبيرا عن سلطة المستخدم في التسيير، يمارسها هذا الأخير بغرض ضمان السير الحسن للمؤسسة، غير أنه اعترف بعدم كفايتها، بسبب انعدام أي مؤشر تشريعي أو تنظيمي يحدد صور تعسف المستخدم في هذا المجال¹.

إنه من جملة المسائل التقنية التي رخص للمستخدم بتنظيمها في النظام الداخلي، تحديد مواقيت العمل لمجموع فئات العمال في إطار المدة القانونية الأسبوعية للعمل، سواء في إطار نظام العمل العادي أو نظام العمل التناوبي، وتحديد توقيت فترة الاستراحة في ظل نظام العمل المستمر المعتمد بالمؤسسة المستخدمة، وتحديد إجراءات العمل على أساس فرق متعاقبة، مع بيان نظام العمل التناوبي المراد تنفيذه من بين أنظمة العمل التناوبي المقررة في الاتفاقيات الجماعية، وتحديد قائمة مناصب العمل المعنية بالعمل

¹ - Leila Borsali Hamdan, op.cit, p.302

التناوبي¹. من أجل احترام مواقيت العمل المحددة في النظام الداخلي، يتطلب وضع نظام مراقبة يسمح للمستخدم بمراقبة حركة دخول وخروج العامل في المؤسسة، وفي حالة إخلال العامل يتعرض للحرمان من الأجر نظير غيابه أو تأخره عن العمل، دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي²، وهو ما ذهبت إليه الكثير من الأنظمة الداخلية³.

¹ - من قبيل إجراءات تنفيذ العمل التناوبي، منع عمال الفرق من مغادرة أماكن العمل قبل وصول مستخفيهم، والتزام العامل المستخلف بنقل التعليمات الخاصة بالعمل إلى العامل البديل لاستعادة النشاط بطريقة عادية، والتزام من يشغل منصب المسؤولية والتأطير بمسك سجل تبليغ التوصيات والتعليمات التقنية المتعلقة باستعادة النشاط بطريقة عادية للمجموعة الموالية، لتقادي اضطراب العمل في المنصب بسبب إنقطاعات تقنية للنشاط، وهو ما ذهبت إليه بعض الأنظمة الداخلية.

² - يتمثل نظام المراقبة في وضع إجراءات مراقبة الحضور والتأخر والغياب، كوجوب تأشير العامل على سجل الحضور عند الدخول إلى المؤسسة أو الخروج منها، ومراقبة الغيابات الغير مبررة أو الغيابات الغير مرخص بها، والتي تقتضي مراقبتها من طرف المستخدم وتحديد حالاتها والنتائج المترتبة عنها، قصد مراعاتها من طرف العامل.

³ - من بين حالات الغياب الغير قانونية التي تبنتها غالبية الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة، ما يلي: "إذا لم يرخّص للعامل بالغياب من قبل المستخدم، ولم تعتبر التبريرات المقدمة صحيحة، ولم تقدم تبريرات الغياب بعد 48 ساعة من استعادة النشاط، ولم يعد العامل إلى منصب عمله بعد انقضاء العطلة القانونية وذلك دون تبرير، ولم يعد العامل إلى منصب عمله بعد الفحص الطبي المضاد بأمر من المؤسسة المستخدمة أو بأمر من صندوق الضمان الاجتماعي، عدم احترام العامل للتاريخ المحدد لاستعادة النشاط بعد تعليق علاقة العمل، إذا تجاوز العامل ساعات التأخر المسموح بها"، م. 12 من النظام الداخلي لمؤسسة سوناطراك السالف الذكر، م. 61 إلى 65 من النظام الداخلي لديوان الترقية والتسيير العقاري، السالف الذكر، م. 36 من النظام الداخلي لمجمع تربية الدواجن للغرب السالف الذكر، م. 36 إلى 39 من النظام الداخلي لاتصالات الجزائر، السالف الذكر، م. 31 إلى 41 من النظام الداخلي لمجمع متيحي، المصادق عليه بتاريخ: 15-05-2004 تحت رقم: 04/79.

يخول قانون علاقات العمل للمستخدم حق وضع برنامج العطل السنوية وتجزئتها بعد استشارة لجنة المشاركة¹، الأمر الذي يتطلب تحديد إجراءات خروج العامل إلى العطلة السنوية².

إذا كان المبدأ العام هو أن يستفيد العامل من عطلته في وقتها المحدد ودفعة واحدة بعد كل سنة عمل، فإن ظروف العمل ومصالح المؤسسة المستخدمة كثيرا ما تفرضان على العامل إما تأجيل عطلته السنوية أو تجزئتها أو وقفها، إذا كان قد شرع فيها على أن يعوضها في وقت تسمح به ظروف العمل، كما أن الحالة الصحية للعامل هي الأخرى قد تمنعه من التمتع بعطلته إلى نهايتها، حيث يمكنه أن يوقفها ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها³، لكن هذه الإمكانيات المخولة للعامل في توقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها، تستوجب في اعتقادنا الموافقة المسبقة للمستخدم، إذ لا يرخص للعامل بذلك إلا إذا قدم

¹ - م. 50 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها"، والمادة 51: "يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها، بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى القانون إن وجدت".

² - من جملة الإجراءات التي ذهبت إليها بعض الأنظمة الداخلية، ما يلي: "ضرورة حصول العامل على شهادة العطلة تبين تاريخ المغادرة والرجوع ممضاة من طرف السلطة المؤهلة، التزام العامل قبل مغادرة منصب العمل للتمتع بالعطلة السنوية بإبلاغ التعليمات اللازمة للعامل الذي يخلفه، وكذا تحقق العامل من أجهزة ووسائل العمل ومن نظافة منصب العمل ونظامه، التزام العامل بتلبية الاستدعاء بسبب المصلحة الضرورية للمؤسسة، وعليه التزامه بإبلاغ مصلحة المستخدمين عن العنوان الصحيح لتواجده".

³ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 131 و 132.

التبريرات الكافية. من هنا يبرر المستخدم تحديد شروط توقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض، ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها في النظام الداخلي¹.

حدد المشرع الجزائري حالات مختلفة للغياب سواء في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي كدخول العامل في عطلة مرضية أو استقادة العاملة من عطلة الأمومة²، أو في قانون علاقات العمل كاستقادة العامل من غيابات خاصة مدفوعة الأجر للأسباب المقررة قانونا، وفقا لشروط يحددها المستخدم مسبقا³، وهو ما ذهبت إليه بعض الأنظمة الداخلية⁴.

¹ - من جملة الشروط التي وضعتها بعض الأنظمة الداخلية: إرسال العامل شهادة طبية إلى صندوق الضمان الاجتماعي خلال (48) ساعة من الفحص الطبي، على أن ترسل نسخة منها إلى مكان عمله.

² - م. 7 و 23 من ق. رقم: 83- 11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. مؤرخة في 05 جويلية 1983، ع.1، ص. 1792.

³ - م. 54 من ق. رقم: 90- 11 المتضمن علاقات العمل: "زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له التبريرات مسبقا، للأسباب التالية: -تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، -متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم أو المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، -يستفيد العامل من الغياب لمدة ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية المقررة قانونا، -تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة. "

⁴ - الشروط التي ذهبت إليها بعض الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة ك. (Sonelgaz) و (Sonatrach): "وجوب تمتع العامل بالغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أثناء فترة الحدث العائلي ولا يمكن تأجيلها، ولمدة ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر، -الترخيص المسبق بالغياب من طرف الهيئة المستخدمة، مع ما يقتضيه من وجوب تبريره من طرف العامل بالوثائق الثبوتية اللازمة، إلا في حالة القوة القاهرة يجب تبرير الغياب في حدود ثمان وأربعين (48) ساعة بعد استئناف العمل مباشرة."

أجاز قانون علاقات العمل للمستخدم تنظيم شروط استفادة العاملات المرضعات من ساعات غياب خاصة يوميا لغرض إرضاع أطفالهن¹، تكريسا لتلك الإمكانية الممنوحة للمستخدم أقرت بعض الأنظمة الداخلية تسهيلات للعاملات المرضعات لأطفالهن من ساعات غياب خاصة مدفوعة الأجر².

كما أجاز قانون علاقات العمل للمستخدم تحديد شروط استفادة العمال من رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر³، وهي إجازات استثنائية قد يضطر إليها العامل لأسباب مختلفة، كمشاركته في بعض الندوات المهنية أو المؤتمرات الأكاديمية أو العلمية لها علاقة بتخصص العامل الوطنية أو الدولية، أو إجراء مسابقات أو امتحانات أو تدريبات معينة، أو تلبية لتكليف بالحضور أمام الجهات القضائية، أو للاعتناء بشؤون أبنائه وذويه الخاصة كالمرض مثلا⁴.

¹ - م. 55 ف. 2 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة."

² - Art 13 du règlement intérieur de l'entreprise de sonatrach: « a la fin du congé post-natal, les travailleurs de sexe féminin bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pendant une année, répartie comme suit :

-deux(02) heures par jour les six(06) premiers mois.

-une(01) heure par jour les six(06) mois restants.

Le cumul de ces heures n'est pas admis ».

³ - م. 56 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

⁴ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 133 و 134.

نشير إلى أن هذا النوع من التغيبات الخاصة الغير مدفوعة الأجر مشروطة بموافقة المستخدم، الذي تعود إليه السلطة التقديرية في أغلب الحالات، وهو ما كرسته بعض الأنظمة الداخلية¹.

الفرع الثاني: الوقاية الصحية و الأمن

بالرجوع إلى المادة 77 من قانون علاقات العمل فإنها ألزمت المستخدم بتحديد القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن في النظام الداخلي، غير أن عبارة القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن تثير جملة من التساؤلات و الملاحظات². من الملاحظ أن عبارة القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وردت عامة، حيث توحى منذ الوهلة الأولى بضرورة نقل و نسخ في النظام الداخلي كل ما جاءت به أحكام

¹ - Art 14 du règlement intérieur de l'entreprise de sonatrach : « des autorisations spéciales d'absences non rémunérées ne sont accordées que sur justificatif, si les nécessités de service le permettent.

En aucun cas ces absences ne peuvent dépasser vingt quatre (24) demi-journées dans l'année.

Ces absences ne sont ni cumulables, ni transférable.

Dans tous les cas, les frais de transport seront à la charge du travailleur».

من قبيل ما اشترطته بعض الأنظمة الداخلية لاستفادة العامل من التغيبات الخاصة مدفوعة الأجر، ضرورة حصوله على الترخيص المسبق بالتغيب، وتقديم التبريرات اللازمة للتغيب، وأن لا تتجاوز التغيبات الخاصة مدة معينة في السنة الواحدة، وعدم قابلية التغيبات الخاصة للجمع، وإذا سمحت به ضرورات الخدمة.

² -Le dictionnaire nous apprend que le mot hygiène (d'origine grec « hugieinon ») signifie la santé(...), et le mot sécurité signifie la situation dans laquelle le travailleur n'est exposé à aucun danger, ou à aucun risque d'accident,...),Le petit Larousse illustré, dictionnaire encyclopédique, éd. Lar. 1993, p.525 et 926.

قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹، ونصوصه التطبيقية²، كما أنه قد يفهم من عبارة القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، أنه يتعلق بما تناولته أحكامه في هذا المجال، دون إمكانية استعانة المستخدم بنصوصه التطبيقية ذات الصلة بمجال الوقاية الصحية والأمن³.

لا يمكننا نفي أن أحكام قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمراسيم التطبيقية له، هو الأساس القانوني الوحيد للالتزام المستخدم بضمان كافة شروط الصحة والسلامة في أماكن العمل، وفي نفس الوقت يعتبر المصدر الذي يستمد منه التعليمات

¹ - ق. رقم: 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر. مؤرخة في 27 يناير 1988، ع. 4، ص. 117، حيث تناولت فصوله القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل والقواعد العامة في مجال طب العمل والقواعد العامة في مجال التكوين والإعلام وإجراءات تنظيم لجان الوقاية وطرق التمويل وآليات الرقابة.

² - م.ت. رقم: 91-05 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر. مؤرخة في 23 يناير 1991، ع. 4، ص. 74، حيث تناولت فصوله مايلي: الفصل الأول المتعلق بحفظ الصحة العامة في الأماكن وملحقاتها، تضمن واجبات النظافة والوقاية من الأمراض، وتهوية الأماكن وتطهيرها، البيئة وعناصر الراحة، المرافق الصحية، والفصل الثاني المتعلق بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل، تضمن واجبات الأمن وتدابير الحماية الفردية أثناء عمليات الشحن والتفريغ والمرور، والوقاية من المستوى العلوي، والآلات والدواليب، والفصل الثالث المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق، وكيفية إجلاء المستخدمين، ومحاربة الحرائق، والفصل الرابع المتعلق بالفحوص الدورية وتدابير الصيانة، والفصل الخامس المتعلق بالآجال الدنيا للتنفيذ في إطار الإجراءات الإنذارية.

³ - على سبيل المثال، م.ت. رقم: 93-120 المتعلق بطب العمل، ق.و.م. مؤرخ في 09 جوان 1997 يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين لأخطار مهنية، م. ت. رقم: 99-95 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأمانت، م. ت. رقم: 01-341 المتعلق بتحديد التدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة.

الضرورية المتعلقة بالمحافظة على صحة العمال وأمنهم، وهو الأساس الذي يساهم ولو نسبيا في تحديد المجال التنظيمي للمستخدم فيما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن. من خلال القراءة المتأنية لأحكام قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمراسيم التطبيقية له، نرى أنه من المفيد أن يتضمن النظام الداخلي التعليمات الضرورية المتعلقة بالمحافظة على صحة العمال وأمنهم، حيث تعتبر ضمن سلسلة الالتزامات القانونية الملقاة على المستخدم تجاه العامل في توفير شروط الصحة والسلامة في وسط العمل، وإلا تعرض للمتابعة الجزائية، حتى وإن نسبت المخالفات إلى العمال، فإنها تعتبر من فعل المستخدم، خصوصا إذا لم يتخذ هذا الأخير الإجراءات الضرورية لفرض احترام القواعد القانونية في هذا المجال، ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات¹.

غير أنه على خلاف المشرع الجزائري، فضل المشرع الفرنسي تحديد المسائل التي يتضمنها لزوما مجال الوقاية الصحية والأمن، ولاسيما التعليمات الضرورية التي تبررها طبيعة المخاطر المهنية الناجمة عن طبيعة النشاط الممارس، والتي تتضمن على وجه الخصوص شروط استعمال وسائل العمل، ووسائل الحماية الفردية، والمستحضرات الكيميائية الخطيرة².

¹ - م. 36 ف. 1 و 2 من ق. رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

² - Art. 122-34 du C. trav. fr. annoté, (G.R.F) éd.2007, op. cit., p. 232: « le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

الفرع الثالث: الانضباط العام

لم يأت المشرع الجزائري بجديد في المادة 77 من قانون علاقات العمل فيما يتعلق بقواعد الانضباط، مكتفيا بعبارة القواعد المتعلقة بالانضباط، دون أن يحدد مفهومها ولا مجالها و لا حدودها.

من الملاحظ أن تنظيم المستخدم لمجال الانضباط في النظام الداخلي، يأتي في إطار حرص المستخدم على التنفيذ الحسن للعمل، بهدف ضمان السير العادي للمؤسسة، الذي ينعكس إيجابا على المصلحة الاجتماعية للعامل والمصلحة الاقتصادية للمستخدم. غير أن انحراف المستخدم بالسلطة التنظيمية عن هدفها الطبيعي، أثار هاجس الخوف لدى المنظمات النقابية للعمال من المساس بحقوقهم الأساسية، وهو ما يشكل دافعا قويا إلى التفكير والبحث عن الإطار القانوني الملائم لقواعد الانضباط في غياب مفهومها وميدانها وحدودها.

من الملاحظ أن هذه المعاينة لقواعد الانضباط لم تعد هاجسا نقابيا فحسب، بل امتدت لتصبح انشغالا قضائيا مطروحا بقوة في المنازعات العمالية في الآونة الأخيرة، مقارنة مع الفترة السابقة التي لم يسبق فيها للقضاء الجزائري التعرض لموضوع الانضباط

-les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement et notamment les instructions prévus à l'article 230-3, ces instructions précisant en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisations des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses, elles doivent adaptées à la nature des taches à accomplis. »

على حد علمنا، ولكون موضوع النظام الداخلي من الدراسات الحديثة في الجزائر، لم يسبق للفقهاء البحث فيها سوى بعض الدراسات القلائل جدا، لذا بقي موضوع الانضباط محل تساؤلات ومعاينات لم تلق إجابات واضحة رغم بعض المحاولات الفقهية¹.

يفسر الانضباط أنه يتعلق بالتنظيم العام لحياة المؤسسة، شريطة أن يكرس لضمان انسجام أعضاء مجموعة العمل، وبلوغ الهدف الاقتصادي الذي من أجله أنشئت المجموعة²، مشترطا طابع العمومية والديمومة والصفة التأديبية لقواعد الانضباط، حيث تتضمن إما التزام القيام بعمل، أو الامتناع عن العمل، أو الحد من العمل، حيث يترتب عن مخالفتها عقوبات تأديبية، وهو ما اعتبر بمثابة الإطار القانوني الصحيح لقواعد الانضباط، حتى لا يتعسف المستخدم بقواعد لا مبرر لها من الناحية القانونية³.

في محاولة تفسير أخرى أكثر اتساعا، أعتبر الانضباط أنه قد يمتد لمسائل أخرى لم تشر إليها المادة 77 من قانون علاقات العمل، حيث يتسع مضمونه ليشمل جميع قواعد السيرة المشتركة لأعضاء مجموعة العمل، التي تهتم بالحياة داخل المؤسسة⁴.

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص. 204 و 205.

² - Y. Chalaron, *op. cit.*, p. 8, n° 57.

³ - ما توصل إليه محافظ الحكومة في قضية "Peinture Corona"، التي فصل فيها مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 01 فبراير 1980، تضمنه المنشور الوزاري المؤرخ في 15-03-1983 المتعلق بكيفيات تطبيق (Loi d'auroux)، المؤرخ في 04-08-1982 المتعلق بحريات العمال داخل المؤسسة.

⁴ - M.N.Koriche, *op. cit.*, p. 558.

بالرجوع إلى الناحية العملية، ذهبت بعض الأنظمة الداخلية إلى معالجة الانضباط العام في الهيئات المستخدمة، حيث لم تحصر الانضباط في مجرد تعليمات ضرورية لتأمين أحسن الشروط لتنفيذ علاقة العمل، بل امتد ليشمل بعض قواعد الأخلاقيات المهنية¹.

من المفيد القول، أنه رغم تعدد المحاولات الفقهية للإجابة عن التساؤلات المطروحة بخصوص قواعد الانضباط، تبقى غير كافية في غياب إطار قانوني واضح لقواعد الانضباط، يحدد مفهومها وميدانها وحدودها من جهة، وفي غياب ممارسات قضائية فعالة، تستطيع وضع الحدود الفاصلة بين قواعد الانضباط والأحكام المستبعدة منه، كالبنود المخالفة للقوانين والأنظمة والاتفاقيات الجماعية، والبنود المقيدة للحقوق والحريات أو الملغية لها، والبنود التمييزية بين العمال على أي أساس كان، أجنبي بطبيعته عن علاقة العمل.

في اعتقادنا، الفراغ الملاحظ على المضمون الإلزامي للنظام الداخلي ولاسيما فيما يتعلق بقواعد الانضباط، لا يمنع القاضي الجزائري من الرجوع إلى القواعد العامة للعمل المحددة للحقوق والواجبات الأساسية للعمال، وكذا بعض القوانين الأساسية لقطاعات النشاط المتضمنة لقواعد السيرة والسلوك وأخلاقيات المهنة.

¹ - م. من 23 إلى 42 من النظام الداخلي لاتصالات الجزائر (Algérie Télécom)، م. من 12 إلى 40 من النظام الداخلي لمجمع (Metidgi)، م. من 92 إلى 97 من النظام الداخلي لمؤسسة (Numidis)، م. من 14 إلى م. 1-31 من النظام الداخلي لمؤسسة (Orascome Télécom) الجزائر (Djezzy)، م. 49 إلى م. 84 من النظام الداخلي لمؤسسة (Sonatrach).

المطلب الثاني: الحدود القانونية للمضمون الإلزامي للنظام الداخلي

من الملاحظ أن المادة 77 من قانون علاقات العمل، اكتفت بعبارة "لزوما"، دون أن تستتبعها بعبارة "حصرا أو استثنائيا"، وهو في رأينا، ما يسمح للمستخدم بتنظيم مسائل أخرى جوازية، غير تلك المحددة لزوما¹. غير أن القيد الوحيد الذي أورده المشرع الجزائري على المضمون القانوني للنظام الداخلي، هو عدم مساسه بحقوق العمال بأي شكل من الأشكال، فالشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما نصت عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، تعد لاغية وعديمة الأثر².

الفرع الأول: الأحكام الممنوعة (Les dispositions interdites)

نأتي إلى تبيان الشروط التي ينبغي استبعادها من ميدان النظام الداخلي، التي تلغي حقوق العمل أو تحد منها.

1- بطلان الشروط التي تحد من الحقوق الأساسية للعمال:

يتمتع العامل على مستوى الهيئة المستخدمة بحقوق أساسية محددة في المادتين 5 و6 من قانون علاقات العمل، فلا يمكن للمستخدم إدراج شروط في النظام الداخلي تحد من حقوق العمال، بحجة أنها شروط ضرورية لضمان تنفيذ العمل، أو ضرورية لضمان

¹ -Selon un auteur, « le contenu obligatoire du règlement intérieur n'est pas exclusif : la loi semble tolérer l'incorporation dans le règlement intérieur, de thèmes autres que ceux qu'elle a fixés », Leila Borsali Hamdan, op.cit, p.303.

² - م. 78 من ق. رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

السير الحسن للمؤسسة. من الضروري التأكيد أن مسألة تقدير طبيعة الحد من حقوق العمال وأشكاله ومداه، هو من مسؤولية الجهات القضائية، أكثر منه مسؤولية القوانين الحديثة.

لهذا الغرض، على قضاة الموضوع مراعاة الحقوق الأساسية للعمال، كما نصت عليها القوانين الأساسية والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، وكذا المبادئ الدستورية والمواثيق الدولية المكرسة لحقوق الإنسان، وفي نفس الوقت على قضاة الموضوع مراعاة التحديات الراهنة للمؤسسة الاقتصادية، حيث تكمن، حسب البعض، صعوبة المهمة الملقاة على قضاة الموضوع، في محاولة إيجاد الانسجام بين سلطة المستخدم في التسيير ومقتضياته واحترام حقوق وحرية العمال¹.

إذا أخذنا على سبيل المثال، بعض أشكال الحد من حقوق العمال، الشروط الواردة في النظام الداخلي التي تحدد حركة تنقل العامل داخل المؤسسة، أو تحدد مواقيت العمل، أو تحدد بعض الالتزامات المرتبطة بتقديم الخدمة، كمنع العامل من التأخرات والغيابات الغير مبررة، أو تحديد بعض تدابير الوقاية الصحية والأمن (كالإلزامية ارتداء العامل لتجهيزات الحماية الفردية التي يضعها المستخدم لهذا الغرض)، أو اتخاذ بعض التدابير التي تتعلق بالتفتيش البدني للعامل، أو التفتيش الواقع على أشياء مملوكة للعامل، أو

¹ - Selon un auteur, il est préférable de rechercher ce qu'on appelle la nécessaire conciliation (un arrangement) entre le pouvoir de commandement de l'employeur et le respect de l'exercice des droits et libertés des travailleurs (...), Leila Borsali Hamdan, op.cit, p.303.

تدابير تتعلق بالمظهر الخارجي للعامل (كطريقة تسريحة الشعر أو شكل الثياب...)، أو تدابير تتعلق بالحياة الخاصة للعامل (كالإفصاح عن الحسابات البنكية المودعة لدى مؤسسات مصرفية منافسة، أو الإعلام عن الزواج بعاملة في مؤسسة منافسة أو مؤسسة زبونة أو مقابلة من الباطن)، أو تدابير تتعلق المساس بحرية العامل في التعبير أو حرية الرأي (كمنع العامل من إدخال جرائد أو مجلات يومية، أو جهاز الإعلام الآلي الخاص بالعامل، لاستعمالها في أوقات الراحة).

الشروط الواردة في النظام الداخلي المذكورة أعلاه، تطرح تساؤلات ملحة، تتطلب رقابة خاصة من قضاة الموضوع، وتحتاج إلى إجابات واضحة، تكمن في تحديد طبيعة وشكل المنع الوارد في النظام الداخلي، المبرر بطبيعة النشاط الممارس، وطبيعة المهمة المكلف بها، ومدى علاقته بالتنفيذ الحسن للعمل، ومدى تناسبه مع ممارسة حقوق وحرريات العمال¹.

التعبير عن هذه الهواجس لم يعد حكرًا على تشريع العمل الجزائري بل امتد إلى

باقي تشريعات العمل الحديثة².

¹ - Y. Chalaron, *op. cit.*, p. 12, n° 87.

² - Art.122-35 al.1 du c .trav. fr. annoté, éd. G.R.F. 2000, p.240 : « Le règlement intérieur ne peut contenir de clauses contraires aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché ».

2- بطلان الشروط التي تلغي الحقوق الأساسية للعمال:

لا يمكن للنظام الداخلي أن يتضمن شروطا تلغي حقوق العمال، كما نصت عليها القوانين و الأنظمة والاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

تجدر الإشارة إلى أن رقابة مشروعية الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي يمارسها قضاة الموضوع، بمناسبة النزاع الفردي في العمل، تأخذ بعدا أوسع، بحيث لا يتقيد القاضي بأحكام قانون علاقات العمل والنصوص التطبيقية له، بل يأخذ بالمفهوم الواسع للقانون، حيث يراعي ما ورد من حقوق مقررة للعامل في المبادئ الدستورية، والمواثيق الدولية التي أبرمتها الجزائر أو انضمت إليها، ولاسيما تلك المتعلقة بحقوق الإنسان، والقواعد العامة للقانون المدني، وكذا قانون علاقات العمل والنصوص التطبيقية له، وتشريعات الضمان الاجتماعي والنصوص التطبيقية لها المعمول بها¹.

من المفيد أن نشير إلى أن الشروط الواردة في النظام الداخلي التي تلغي حقوق العمال المقررة في القوانين السابقة، كتلك المبينة في المادتين 5 و 6 من قانون علاقات العمل، كممارسة الحق النقابي، و الحق في الإضراب، و الحق في الراحة، و الحق في احترام السلامة البدنية و المعنوية و كرامته، و الحق في الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، والحماية من أشكال التمييز بين العمال من الجنسين غير القائمة على أهليته و استحقاقه المهني، احترام المدة القانونية للعمل، احترام شروط العمل الليلي، احترام

¹ - بن سالم كمال، المرجع السابق، ص. 69 و 70.

إجراءات التسريح التأديبي، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، (...)، تعتبر لاغية وعديمة الأثر القانوني.

من الملاحظ أن مسألة رقابة الشروط الواردة في النظام الداخلي طبقا للأنظمة، لم تأخذ نصيبها في المادة 78 من قانون علاقات العمل، رغم الأهمية العملية لهذه الأخيرة في الحفاظ على حقوق العمال وبيان كيفية ممارستها عمليا، لكن سرعان ما استدرك المشرع الجزائري هذا السهو، ليشترط لاحقا رقابة مطابقة الشروط الواردة في النظام الداخلي للتنظيم المتعلق بالعمل في المادة 79 من نفس القانون¹.

مباشرة بعد التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر بعد الإصلاح لعام 1989، وما واكب انتقال الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، من مراجعة شاملة ومعقدة للمنظومة القانونية، ولاسيما لمنظومة تشريع العمل، احتلت الاتفاقيات الجماعية موقعا متميزا على سلم مصادر قانون العمل الجزائري، لما تمتاز به من إمكانية إدخال أحكام أكثر فائدة للعمال من تلك المقررة في القوانين والأنظمة، لكونها تخضع للإرادة الحرة لأطراف التفاوض الجماعي، الأمر الذي منحها مصداقية ثابتة بين أطراف علاقة العمل، وهو ما يقلل من إمكانية الإخلال بها من طرف الأطراف، وجعلها فعلا دستورا لعلاقات العمل.

¹ م. 79 ف. 1 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل (...)."

ترجم المشرع الجزائري الأهمية العملية للاتفاقيات الجماعية في المادة 78 من قانون علاقات العمل، حينما وسع من مجال رقابة المشروعية لتمتد لتشمل مطابقة الشروط الواردة في النظام الداخلي لمختلف الاتفاقيات الجماعية المعمول بها، سواء أبرمتها الهيئة المستخدمة المعنية أو انضمت إليها¹، وهو ما يعني أن الشروط الواردة في النظام الداخلي التي تلغي حقوق العمال المكرسة في مختلف الاتفاقيات الجماعية، تعتبر لاغية وعديمة الأثر.

الفرع الثاني: الأحكام المسموحة (Les dispositions autorisées)

تجدر الإشارة إلى أن الأحكام التي أجاز قانون علاقات العمل إدراجها في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، نوعان:

النوع الأول من الأحكام جاءت بإرادة المشرع الجزائري في تمكين العامل من شروط وظروف عمل أكثر نفعاً (Des conditions plus favorables) من تلك المقررة في القوانين، وهي ذات طابع إلزامي على المؤسسة المستخدمة، بينما النوع الثاني من الأحكام لا إرادية، بمعنى وردت نتيجة فراغ قانوني في المادة 77 من قانون علاقات العمل، وهي ذات طابع جوازي، للمستخدم أن يستغني عنها.

¹ - م. 118 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، (...).".

1- سريان الشروط الأفضل للعامل من تلك المقررة في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية:

المقصود بمبدأ الشرط الأفضل للعامل، هو المبدأ الذي يسمح بحسم تنازع القواعد، عند تعددها وقابليتها للتطبيق، لصالح القاعدة الأصلح للعامل، وتتحدد القاعدة الأفضل من خلال المزايا التي تحققها لفائدة العامل، مقارنة مع القواعد الأخرى¹.

غير أن القاعدة الأفضل للعامل تأخذ صورتان، الصورة الإيجابية كما لو كانت تقرر حقا للعامل أفضل من الحقوق الأخرى المقررة في القوانين والأنظمة، والصورة السلبية كما لو كانت تقرر التزاما على العامل أقل إرهاقا من الالتزامات الأخرى المقررة في القوانين والأنظمة².

يسمح للمستخدم إدراج بنود في النظام الداخلي أفيد للعامل مما تقرر في القوانين و الأنظمة، سواء كانت تلك الشروط الأفضل للعامل مصدرها الإرادة المنفردة للمستخدم في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، أو كانت حصيلة تفاوض جماعي.

بمجرد إدراج في النظام الداخلي الشروط الأفضل للعامل مما تقرر في القوانين والأنظمة، و يصادق مفتش العمل على مطابقتها للقوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، تصبح تلك الشروط الواردة في النظام الداخلي، نافذة وقابلة للتطبيق على الهيئة

¹ -Fabrice Bocquillon, Qui reste-t-il du « principe de faveur » ? (Dr.Soc.) 2001, p.255.

² - صلاح محمد أحمد، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل، دراسة مقارنة، جامعة أسيوط، لعام 2007، ص.9.

المستخدمة المعنية والعمال المعنيين، ولا يمكن لأحد الطرفين التهرب من تنفيذها، بحجة مخالفتها للقوانين والأنظمة في هذا المجال، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا¹.

2- البنود الجوازية:

تجدر الإشارة إلى أن الصياغة المستعملة في المادة 77 من لقانون علاقات العمل، تركت فراغا قانونيا غير مرغوب، بسبب عدم حصر المضمون الإلزامي للنظام الداخلي، وهو ما يسمح للمستخدم بإدراج بنود جوازية غير تلك المحددة لزوما. في اعتقادنا، فتح المجال التنظيمي أمام المستخدم، سلاح ذو حدان، من جهة إمكانية احتكار النظام الداخلي لمسائل خاضعة للاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل، وهو أمر غير مرغوب فيه، ونوصي بوضع الحدود الفاصلة بينهما في هذا المجال. من جهة أخرى، يرى البعض، إمكانية إدراج في النظام الداخلي البنود الضرورية للوقاية من الاعتداءات بهدف الحصول على محاباة الآخر ذات طابع جنسي، أو الوقاية من الاعتداءات المعنوية، والمقصود بها جميع أشكال العنف اللفظي التي يتعرض لها العامل بمناسبة تنفيذ العمل داخل المؤسسة المستخدمة، سواء كان مصدرها العامل أو المستخدم².

¹ - ق. غ. إ. م. ع. بتاريخ 17-01-1997، رقم: 141632، م. ق. لسنة 1997، ع. 1، ص. 63: "المبدأ: تطبيق القانون الأفيدي للعامل. ولما ثبت في قضية الحال- أن قضاة الموضوع بتطبيقهم مقتضيات النظام الداخلي الأفيدي للعامل في المجال التأديبي على ما جاء به القانون في نفس المجال، يكونون قد طبقوا صحيح القانون".

² - Leila Borsali Hamdan, op.cit, p.305.

تأتي هذه البنود، في غياب أي حماية قانونية لها، ولاسيما في قانون علاقات العمل، باستثناء بعض الأحكام المكرسة لواجب احترام السلامة البدنية والمعنوية للعامل وكرامته في المادة 6 من قانون علاقات العمل.

في اعتقادنا، المادة 6 من قانون علاقات العمل اعترفت للعامل بالحماية من أي اعتداء يقع على سلامته البدنية والمعنوية وكرامته، والمادة 296 من قانون العقوبات وما يليها التي جرمت الاعتداء على شرف واعتبار الأشخاص وإفشاء الأسرار، والمادة 291 من نفس القانون التي جرمت الاعتداء الواقع على الحريات الفردية، (...)، مبررات قانونية كافية لإدراجها كمنوعات ضمن قواعد الانضباط في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، كونها تتعلق أساسا بأمن الأشخاص قبل كل شيء. لهذا الغرض، لا يمكن اعتبارها شروط جوازية، بل هي شروط إلزامية.

المبحث الثاني: آليات الرقابة على مشروعية النظام الداخلي للهيئة المستخدمة

بعد إبداء أجهزة المشاركة رأيها حول النظام الداخلي، وبغض النظر عن مضمون رأيها، يحول المستخدم النظام الداخلي على مفتشية العمل المختصة إقليميا، للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام، وهو على ما يبدو مهلة جد قصيرة مقارنة مع حجم وطبيعة المهمة المسندة لمفتش العمل¹.

¹ - م. 79 ف. 1 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل.

الأصل أن يحول النظام الداخلي مرفقا برأي أجهزة المشاركة، ما دام هذا الأخير إجراء شكلي جوهري، حتى يتأكد مفتش العمل من قيام المستخدم بهذا الإجراء، ويطلع على نقاط الخلاف حول مضمون النظام الداخلي إن وجدت.

من الملاحظ على أهمية إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل، فإن قانون علاقات العمل لم يحدد كيفية الإيداع، ولا كيفية رجوع قرار هذا المرفق إلى المستخدم، على خلاف القانون السابق¹.

المطلب الأول: تفسير متضارب للمحكمة العليا حول معيار الاختصاص الإقليمي

فضلا عن أن قانون علاقات العمل اقتصر على ذكر عبارة " مفتشية العمل المختصة إقليميا" و لم يحدد المقصود منها، حيث لم ينص على اختصاص محلي خاص، فإنه يتعين الرجوع إلى القواعد العامة للاختصاص الإقليمي التي تحكمها المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، حيث أن هذه القاعدة تطبق ولو في حالة تعدد الوحدات القارة التابعة للمستخدم الواحد، الذي عليه أن يودع نسخة من نظامه الداخلي لدى كل مفتشية عمل يوجد له بدائرتها مؤسسة قارة، ومخالفتها يترتب عنها

¹ - م. 80 من أ. رقم: 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص: "يوجه صاحب العمل خلال ثلاثة (03) الأشهر التالية لافتتاح الوحدة إلى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ما يلي: -نسختين من مشروع النظام الداخلي، - محضر المناقشات الموضوع والموقع من ممثلي العمال، - بيانا في نسختين يتضمن الاعتبارات المسببة لرفض صاحب العمل لكل أو جزء من التعديلات المقترحة من العمال".

استبعاد تطبيق النظام الداخلي من طرف المحكمة، و لا يمكن للمستخدم الاحتجاج به في مواجهة العمال لأنه يصبح حينئذ عديم الأثر، نتيجة إخلاله بالمادة 79 فقرة 1 من قانون علاقات العمل، و المادة 40 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، و هذا ما لم يأت المشرع بقاعدة اختصاص خاصة تخالف ذلك، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا¹.

بينما اعتبرت المحكمة العليا-في قرار لاحق- أنه لا يكفي إيداع النظام الداخلي لدى محكمة مقر المؤسسة لنفاذه في حق باقي فروعها التابعة لها، بل يجب إيداعه كذلك لدى المحكمة الواقع في دائرتها مكان الفرع، وهو ما استقر عليه الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا، على أن إيداع النظام الداخلي بالمقر الاجتماعي للمؤسسة الأم لا يعتبر نافذا في حق فروعها، إلا بعد إيداعه بكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا التابعة لها هذه الفروع².

¹ -غ.إ.م.ع، قرار بتاريخ 15-02-2000، ملف رقم: 187218، م.م.ع لسنة 2000، ع. 02، ص.198: "الموضوع: نظام داخلي-عدم إيداعه لدى المحكمة المختصة إقليميا-خرق للقانون، المرجع: م.79 من ق.رقم:90-11، المبدأ: الثابت من أوراق الطعن أن المحكمة أحسنت تطبيق القانون، لما اعتبرت أن النظام الداخلي غير مصادق عليه من طرف مصالحها، لأنه لم يتم إيداعه بكتابة ضبط المحكمة المختصة محليا للنظر في الدعوى المطروحة عليها طبقا لنص المادة 79 من القانون رقم: 90-11، وهو قضاء صائب يتماشى مع ما استقر عليه الاجتهاد القضائي في هذا المجال".

² -غ.إ.م.ع، ملف رقم: 293698، قرار بتاريخ 13-07-2004، م.م.ع لسنة 2004، ع. 02، ص.203: "الموضوع: نظام داخلي-إيداع-محكمة مقر المؤسسة-نعم-محكمة مقر الفرع-نعم، المرجع: م.79 من ق.رقم: 90-11، المبدأ: لا يكفي إيداع النظام الداخلي لدى محكمة مقر المؤسسة الأم لنفاذه في حق فروعها، وإنما يجب إيداعه أيضا لدى محكمة مقر الفرع".

غير أن موقف المحكمة العليا عرف تطورا لافتا، بعد صدور قرارها بتاريخ 07 فبراير 2007، حيث تبنت حلا مغايرا تماما لقرارها السابق الذي استقر لفترة طويلة نسبيا منذ صدور قانون علاقات العمل، حيث لم تشترط -ولأول مرة- ما إذا كانت المؤسسة الأم تتضمن عدة فروع لها، تشغل كل منها أكثر من عشرين (20) عاملا، في نفس ظروف وشروط العمل، أن يكون لكل فرع منها نظام داخلي خاص به، تودع كل نسخة منه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا.

فإذا كان الأمر على هذا النحو، فإنه يكفي أن يودع النظام الداخلي الصادر عن المؤسسة الأم لدى كتابة الضبط للمحكمة الواقع في دائرة اختصاصها المقر الاجتماعي للمؤسسة، ويسري مفعوله على كافة فروعها التابعة لها¹.

من الملاحظ أن المادة 79 من قانون علاقات العمل، لم تشر إلى الوضعية الخاصة بالمؤسسة الأم التي تتضمن فروع تابعة لها، تشغل كل منها عشرين (20) عاملا على الأقل، تتمتع بنفس شروط وظروف العمل، واكتفت بالإشارة إلى المؤسسة المستخدمة التي تشغل عشرين (20) عاملا على الأقل، كما أن المادة المذكورة اعتمدت معيار الاختصاص الإقليمي المبين في المادة 40 فقرة 8 من قانون الإجراءات المدنية

¹ - غ.إ.م.ع، قرار بتاريخ 07-02-2007، ملف رقم: 364091، م.م.ع لسنة 2007، ع.02، ص.223: " الموضوع: نظام داخلي-إيداع، المرجع: م.79 من ق.رقم: 90-11، المبدأ: لا تشترط المادة 79 من القانون رقم: 90-11، إذا كانت للمؤسسة الأم عدة فروع، يشغل كل منها أكثر من عشرين (20) عاملا، في نفس ظروف وشروط العمل، توفر كل فرع على نظام داخلي، وإيداعه لدى المحكمة المختصة إقليميا".

والإدارية، حيث يتحدد الاختصاص الإقليمي للمحكمة الواقع بدائرة اختصاصها مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، ولم يتحدد بالمقر الاجتماعي للمستخدم كقاعدة اختصاص محلي خاص.

فاجتهاد المحكمة العليا الذي استقرت عليه لفترة طويلة نسبيا، وإن كان مستوحى من المادة 79 من قانون علاقات العمل، والمادة 8 من قانون الإجراءات المدنية، غير أنه لم يكن حلا عمليا، بل أثار صعوبات عملية في تطبيقه من طرف مسيري المؤسسات، لأنه لم يراعِ الوضعيات الجديدة للمؤسسات المستخدمة التي تتضمن فروع تابعة لها (أماكن عمل متميزة)، تشغل كل منها عشرين (20) عاملا على الأقل، تتمتع بنفس شروط وظروف العمل، كما أنه من غير المنطقي إيداع نظام داخلي لدى كل محكمة يوجد بدائرتها مكان عمل، طالما لا تتمتع هذه الأخيرة بخصوصيات تتعلق بظروف وشروط العمل، تملي إعداد أحكام خاصة.

في اعتقادنا هذه الوضعية تتطلب إعمال قاعدة اختصاص محلي خاص، وليس تلك المحددة في المادة 79 من قانون علاقات العمل. تبقى الحالة الوحيدة التي تبرر اجتهاد المحكمة العليا السابق، حينما تتوفر الفروع التابعة للمؤسسة الأم على شروط وظروف عمل خاصة، تختلف عن تلك التي تتمتع بها المؤسسة الأم، ففي هذه الحالة، يودع النظام الداخلي لدى كل محكمة يوجد بدائرتها مكان عمل متميز.

أمام هذا الفراغ التشريعي، ينبغي تدخل المشرع الجزائري لتحديد مختلف الوضعيات القانونية للمؤسسات المستخدمة، في محاولة منه لتحديد مجال تطبيق شروط نفاذ النظام الداخلي، ولاسيما تحديد معايير اختصاص مفتشية العمل، والمحاكم الواقع بدائرتها أماكن عمل متميزة التابعة للمؤسسة المستخدمة.

المطلب الثاني: مجال تدخل مفتش العمل بمناسبة رقابة المشروعية

- في مرحلة أولى، من حيث الشكل، تدخل مفتش العمل يتمثل في التأكد من قيام المستخدم بعرض مشروع النظام الداخلي على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، وتمكنه من الإطلاع على مضمونه سواء كان بالموافقة أو بالرفض.

- في مرحلة لاحقة، من حيث الموضوع، يتأكد مفتش العمل ما إذا كان مضمون النظام الداخلي يتطابق تماما مع المسائل المحددة في المادة 77 من قانون علاقات العمل، فلمفتش العمل أن يراقب مدى مطابقة بنود النظام الداخلي مع التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، بمعنى أن يضمن مفتش العمل عدم تعارض بنود النظام الداخلي مع الأحكام الآمرة لعلاقات العمل، في إشارة إلى النظام العام الاجتماعي، وهنا تكمن صعوبة رقابة المشروعية.

حيث ينحصر مجال تدخل مفتش العمل عند عدم مشروعية بند من النظام الداخلي، كأن يدرج المستخدم بند في نظام داخلي لا مبرر له قانونا، أو يدرج بند يلغي حقوق العمال الأساسية، أو يدرج بند أكثر تقييدا لحقوق العمال وحررياتهم، أو يحدد عقوبات تأديبية تعسفية في حق العمال،(كالعقوبات التمييزية بين الجنسين، أو العقوبات مالية...)، أو مخالفة إجراءات التسريح التأديبي، كما نصت عليها أحكام قانون علاقات العمل¹.

من الملاحظ أن قانون علاقات العمل لم يتعرض صراحة لمسألة مطابقة النظام الداخلي لأحكام الاتفاقيات الجماعية، غير أنه استدركها ضمنا بموجب المادة 78 من نفس القانون، ليوسع من مجال رقابة المشروعية لمفتش العمل لتشمل وجوبا أحكام الاتفاقيات الجماعية، وأي خرق لهذه الأخيرة يقع تحت طائلة البطلان²، وهو ما يلجأ إليه مفتش العمل من الناحية العملية³.

¹ - راجع ما تم تناوله في الفرع الرابع: الحدود القانونية للمضمون الإلزامي للنظام الداخلي، ص. 101 وما يليها.

² - م. 78 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول به، لاغية وعديمة المفعول".

³ - وهو ما أكده "محمد نصر الدين قریش" بأن مفتش العمل لم يتلق صراحة من المشرع الجزائري سلطة رقابة مطابقة النظام الداخلي لأحكام الاتفاقية الجماعية المعمول بها، مما أثار تردد لدى مفتش العمل حول ممارسة هذه السلطة، ولكن من الناحية العملية غالبا ما يلجأ مفتشوا العمل إلى توسيع تلك الرقابة، المرجع السابق، ص. 566.

تجدر الإشارة إلى أن قانون علاقات العمل لم يحدد سلطات مفتش العمل في حالة رفضه المصادقة على النظام الداخلي، والمقصود بها رفض مفتش العمل الموافقة على مضمون النظام الداخلي لعدم مطابقته للتشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

و لكن بالرجوع إلى المادة 78 من نفس القانون، توحى بإمكانية استبعاد مفتش العمل تطبيق بنود النظام الداخلي التي تلغي حقوق العمال الأساسية أو تحد منها، كما نصت عليها القوانين والأنظمة والاتفاقيات الجماعية، ولا يمكن أن نتصور استبعاد مفتش العمل لبند أو أكثر من نظام داخلي، إلا في صورة صدور أمر عنه، يتضمن سحب أو تعديل بنود نظام داخلي طبقا للمضمون الإلزامي للنظام الداخلي. مهما يكن من أمر، تبقى سلطات مفتش العمل بمناسبة رقابة المشروعية غامضة في قانون علاقات العمل، بينما أشار إليها صراحة في القانون السابق¹.

على خلاف المشرع الجزائري، منح المشرع الفرنسي سلطات واسعة لمفتش العمل في رقابة مشروعية النظام الداخلي، حيث يتمتع مفتش العمل بسلطة الرقابة الدائمة، تمنحه حق التدخل ليس فقط عند إعداد النظام الداخلي أو تعديله (الرقابة القبلية)، بل

¹ - م. 81 من أ. رقم: 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص: "تؤشر مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية على النظام الداخلي خلال مهلة شهر، وتبلغ رأيها لصاحب العمل، طالبة منه، إن اقتضى الأمر، سحب أو تعديل الأحكام المخالفة للقوانين والأنظمة الجاري بها العمل، وكذلك لشروط الاتفاقيات الجماعية التي تلزم المؤسسة".

يمكنه أن يتدخل في أي وقت متى اقتضت الضرورة ذلك، كأن يبرر تدخله بمعطيات مستجدة، كتعديل التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، أو إبرام اتفاقيات جماعية أو تعديلها، أو تغيير النشاط الرئيسي للمؤسسة المستخدمة، أو إمكانية استبعاد تطبيق بند غير شرعي أو أكثر من نظام داخلي من طرف القاضي الاجتماعي بمناسبة النزاع الفردي في العمل (الرقابة البعدية)¹.

في اعتقادنا، مفتش العمل مدعو للتدخل- في هذه الحالات- من أجل معالجة مشروعية النظام الداخلي، ولو بعد سريانه، حفاظا على النظام العام الاجتماعي الجديد، طالما عدم المشروعية المستخلصة من إحدى الحالات المذكورة، لاحقة لتبني النظام الداخلي و نفاذه².

و هو الحل المماثل الذي-على ما يبدو- اتبعه المشرع الجزائري فيما يتعلق برقابة مطابقة الاتفاقيات الجماعية مع القوانين والأنظمة المعمول بها، أين منح مفتش العمل حق التدخل في الاتفاقية الجماعية ولو بعد تسجيلها³.

¹ - Art. 122-36 du C. trav. fr. annoté, (G.R.F) 2000, *op.cit.*, p. 243: « l'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L122-34, 122-35 et L122-39-1».

Art. 122-37 du C.trav. fr. annoté, (G.R.F) 2000, *op.cit.*, p. 244: «lorsque, à l'occasion d'un litige individuel, le conseil de prud'homme écarte l'application d'une clause contraire aux articles L122-34, 122-35 et L122-39-1, une copie du jugement est adressé par le secrétariat-greffe à l'inspecteur du travail et aux représentants du personnel mentionnées au premier alinéa de l'article L122-36. »

² - M.N.KORICHE, *op.cit.*, p. 567.

³ - م. 134 من ق. رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل: "إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا مخالف للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة".

على غرار المشرع الجزائري، ذهبت بعض تشريعات العمل العربية إلى التأكيد على أهمية رقابة مشروعية النظام الداخلي¹.

سكت قانون مفتشية العمل عن كيفية رجوع قرار مفتش العمل إلى المستخدم، سواء كان القرار إيجابيا أو سلبيا، بينما بالرجوع إلى الواقع العملي غالبا ما يتقيد مفتش العمل بهذه الشكليات الخاصة، وهو يضطلع بمهام رقابة المشروعية ضمانا لقبولها بارتياح وتنفيذها بإخلاص.

نرى من الضروري إدراج مثل هذه الشكليات الخاصة، وتوضيحها بما لا يدع أي شك في إرادة المشرع الجزائري في تدعيم رقابة المشروعية، ولعل ما يوحى بأهمية هذه الشكليات الخاصة ما ذهب إليه المشرع الفرنسي².

نرى أنه لا مانع من ممارسة الطعن ضد قرار مفتش العمل طبقا للقواعد العامة للنزاع الإداري، ولكن -على ما يبدو- بالرجوع إلى الواقع العملي لحد الساعة لا نزاع يذكر

¹ - م. 138 ف. 1 من ق. رقم: 65-99 المتضمن مدونة الشغل المغربية: "وأن يوجهه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل الموافقة عليه"، م. 58 ف. 1 من ق. رقم: 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد، السالف الذكر: "على صاحب العمل أن يضع لائحة العمل والجزاءات مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة".

² - Art. 122-37 du C. trav. fr. annoté, (G.R.F) 2000, *op.cit.*, p. 244: « cette décision, motivée, est notifiée à l'employeur et communiquée pour information, aux membres du comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène et de sécurité pour les matières relevant de sa compétence ».

بخصوص رقابة مشروعية النظام الداخلي، الأمر الذي انعدم معه موقف للقضاء الجزائري¹.

المطلب الثالث: مساهمة القاضي الاجتماعي في رقابة مشروعية النظام الداخلي

تجدر الإشارة إلى أن رقابة المشروعية التي يمارسها مفتش العمل على النظام الداخلي، سواء كانت رقابة قبلية أو رقابة بعدية، لا تمنع القاضي الاجتماعي من مراقبة مشروعية النظام الداخلي، بمناسبة عرض النزاع الفردي في العمل، مستعملا سلطته التقديرية، في حدود ما خوله له القانون.

حيث يمكن للقاضي الاجتماعي أن يستبعد تطبيق نظام داخلي برمته، متى جاء خرقا لشروط نفاذه، حيث اعتبرت المحكمة العليا عدم وجود نظام داخلي أو خرق إجراءاته، اعتبارا للتسريح حتى ولو كان قانونيا تعسفيا².

كما يمكن للقاضي الاجتماعي أن يستبعد تطبيق بند أو أكثر من نظام داخلي، متى اعتبره غير شرعي، كأن يسرح عامل من منصب عمله لغير حالات الخطأ الجسيم المنصوص عليها قانونا، فالقاضي الاجتماعي يجد نفسه مجبرا عند تكييف الخطأ المنسوب للعامل المعني، أو تكييف العقوبة المتخذة، على تقدير شرعية بند أو أكثر من

¹ - بن سالم كمال، النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، مذكرة ماجستير، جامعة وهران لسنة 2005، ص.74 وما يليها.

² - غ. إ. م. ع.، قرار بتاريخ: 02-07-1996، ملف رقم: 141656، م.ج. سنة 1998، ع. 22، ص.93 و94: "غياب النظام الداخلي يجعل التسريح تعسفيا ويعفي القاضي من الفصل في الموضوع و النظر في القضية".

النظام الداخلي، وإذا اكتشف أن البند غير مشروع، فخرقه من العامل لا يشكل خطأ مهنيا، ففي هذه الحالة، القاضي الاجتماعي لا يلغي البند الغير مشروع، لأنه ليس موضوع طلب العامل، بل يستبعد تطبيقه، وبالنتيجة، يقضي بإلغاء العقوبة المتخذة¹. حيث يمكن للقاضي الاجتماعي أن يقضي ببطان النظام الداخلي برمته، متى جاء خرقا لشروط نفاذه، أو أن يقضي ببطان شرط أو أكثر من شروطه الواردة في النظام الداخلي، متى اعتبر غير شرعي، بمناسبة رفع دعوى بطلان النظام الداخلي برمته، أو شرط أو أكثر من شروطه الواردة فيه، من طرف المنظمة النقابية².

من المفيد القول، أن هذا النوع من رقابة المشروعية التي يباشرها القاضي الاجتماعي للنظام الداخلي، ونتائج المترتبة عنها، لا تحوز قوة الشيء المقضي فيه، إلا في حدود دائرة أطراف النزاع، بمعنى لا يمتد أثرها ليشمل باقي العمال، إذا تعلق موضوع النزاع بإلغاء عقوبة تأديبية، أما إذا تعلق موضوع النزاع ببطان نظام داخلي، أو بطلان بند من بنوده، كأن ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي للمحكمة من طرف منظمة نقابية

¹ -Comme l'écrit M.N.Koriche : « Le juge à le pouvoir de contrôler si les conditions de forme et de fond, nécessaires à la validité du règlement intérieur, sont réunies, et si tel n'est pas le cas, prendre une décision qui empêche celui-ci de produire ses effets voulus par l'employeur. De même qu'il peut statuer sur le caractère légal ou illégal d'une clause du règlement intérieur », op. cit., p. 572.

² - رغم صفة لجنة المشاركة ومصلحتها العملية في إبداء رأيها حول مشروع إعداد أو تعديل النظام الداخلي، وفقا لصلاحياتها المقررة في المادة 94 وما يليها من قانون علاقات العمل، غير أنها تبقى محرومة من حقها في التفاوض، دفاعا عن مصالحها المادية والمعنوية.

للعمال، فهنا يمتد أثر هذا الحكم إلى جميع عمال المؤسسة المعنيين بأحكام نظامها الداخلي.

لهذا الغرض، ينبغي التنسيق بين عمل القاضي الاجتماعي كجهة قضائية، ومفتشية العمل كهيئة إدارية، دون المساس بمبدأ الفصل بين السلطات، عن طريق إخطار مفتشية العمل المختصة إقليميا بالأحكام الفاصلة في مشروعية النظام الداخلي أو في بند من بنوده، وهي في نظرنا، بمثابة دعوة ضمنية لمفتش العمل لإعادة معالجة مشروعية نظام داخلي، أو بند من بنوده محل الطعن.

الخاتمة:

بعد تناولنا لمختلف محطات موضوع البحث، لا يمكننا سوى معاينة تراجع تشريع العمل الجزائري في المجال التنظيمي منذ إصلاح 1990.

من الملاحظ ما كرسته المحكمة العليا في هذا المجال غير كاف، بالنظر إلى قلة المنازعات القضائية المترتبة عن تطبيق بنود النظام الداخلي، بسبب عدم احتجاج العامل في كثير من الحالات سوى عن البنود المتعلقة بالمجال التأديبي ولاسيما التسريح التأديبي. لذا أقل ما توصف به قرارات المحكمة العليا الصادرة في هذا المجال، أنها لا ترقى إلى درجة قواعد منشئة للحقوق الأساسية للعمال، تستند إلى اجتهاد قضائي موحد ومستقر وشامل.

من المفيد أن نشير إلى أن إعداد النظام الداخلي للهيئة المستخدمة يمنح للمستخدم دورا تنظيميا في المؤسسة، بينما المجال التأديبي للنظام الداخلي يمنح للمستخدم دورا تأديبيا، فالدور التنظيمي للمستخدم بحاجة إلى مراجعة شاملة على مستويين، المستوى الموضوعي والمستوى الإجرائي.

إذا كان قانون علاقات العمل قد حدد المضمون الإلزامي للنظام الداخلي المتمثل في التنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، غير أنه غياب عبارة "استثنائيا" من الصياغة القانونية للمادة 77 من قانون علاقات العمل، جعلت مضمون النظام الداخلي واسعا، فلا مانع في اعتقادنا من مراجعة تلك الصياغة بما يفيد استثنائية المضمون الإلزامي للنظام الداخلي، بهدف تحديد الإطار التنظيمي للمستخدم.

أمام سكوت قانون علاقات العمل عن المراد بالتنظيم التقني للعمل، وغياب النص التطبيقي له، انجر عنه صعوبة حصر المسائل التي يعالجها، مما انعكس سلبا على سلامة المضمون الإلزامي للنظام الداخلي.

ينبغي التنسيق بين عمل القاضي الاجتماعي كجهة قضائية، ومفتشية العمل كهيئة إدارية، دون المساس بمبدأ الفصل بين السلطات، عن طريق إخطار مفتشية العمل المختصة إقليميا بالأحكام الفاصلة في مشروعية النظام الداخلي أو في بند من بنوده، وهي في نظرنا، بمثابة دعوة ضمنية لمفتش العمل لإعادة معالجة مشروعية نظام داخلي، أو بند من بنوده محل الطعن.

في ظل فراغ تشريعي، ينبغي تدخل المشرع الجزائري لتحديد مختلف الوضعيات القانونية للمؤسسات المستخدمة، في محاولة منه لتحديد مجال تطبيق شروط نفاذ النظام الداخلي ولاسيما تحديد معايير اختصاص مفتشية العمل والمحاكم الواقع بدائرتها أماكن عمل متميزة التابعة للهيئة المستخدمة.

في اعتقادنا، المادة 6 من قانون علاقات العمل اعترفت للعامل بالحماية من أي اعتداء يقع على سلامته البدنية والمعنوية وكرامته، والمادة 296 من قانون العقوبات وما يليها التي جرمت الاعتداء على شرف واعتبار الأشخاص وإفشاء الأسرار، والمادة 291 من نفس القانون التي جرمت الاعتداء الواقع على الحريات الفردية، (...)، مبررات قانونية كافية لإدراجها كممنوعات ضمن قواعد الانضباط في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، كونها تتعلق أساسا بأمن الأشخاص قبل كل شيء. لهذا الغرض، لا يمكن اعتبارها شروط جوازية، بل هي شروط إلزامية.

في اعتقادنا يستوجب تعميم المادة 17 من قانون علاقات العمل المتعلقة باستبعاد الأحكام التمييزية من أي عمل تفاوضي أو تعاقدية، على أي عمل تنظيمي صادر عن المستخدم، هذا الأخير يستوجب حماية قانونية أكثر من غيره كونه تصرفا بالإرادة المنفردة للمستخدم، إذ في النهاية نية المشرع الجزائري هي منع كل معاملة مختلفة بين العمال، مؤسسة على معيار أجنبي بطبيعته عن علاقة العمل.

من الضروري تدخل المحكمة العليا لوضع معايير موحدة ومستقرة بخصوص تكييف وتصنيف الأخطاء المهنية على اختلاف أنواعها، في ظل فراغ تشريعي في هذا المجال، أفرز تعسف للمستخدمين في سلطاتهم التنظيمية والتأديبية، وذلك بغرض تدعيم رقابة مشروعية مفتش العمل لبنود النظام الداخلي من جهة، وتدعيم سلطة قضاة الموضوع في رقابة صحة تكييف وتصنيف الأخطاء المهنية، وكذا تجنيبهم مشقة البحث عن المعايير الملائمة.

