النظام الداخلي في قانون علاقات العمل

د. حسان نادية

أستاذة مساعدة مكلفة بالدروس وبالبحث.

كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو

المقدمة

تخضع علاقة العمل كأية علاقة قانونية إلى عدة مصادر: منها المصادر الرئيسة الرسمية أي الدستور[1] والاتفاقيات الدولية في مجال العمل[2] والقوانين الداخلية وعلى رأسها القانون رقم 90-11 المؤرخ في21 أفريل 1990، والمتضمن علاقات العمل[3] المعدل والمتمم [4]،

---

[1]- خصص دستور نوفمبر 1996 ثلاث مواد لمجال العمل، هي المواد 55 و 56 و 57 كرس فيها حق العمل وآثاره، والحق النقابي وحق الإضراب.

[2]- تعتبر الاتفاقيات الدولية المصادق عليها في الجزائر أعلى مرتبة من القانون طبقا للمادة 132 من الدستور. وللاطلاع على مكانة المعاهدات في الجزائر راجع مقال:
KANOUN (Nacéra) & TALEB (Tahar),« De la place des traités internationaux dans l'ordonnancement juridique national en Algérie »، **El-mouhamet**, N°3, Décembre 2005, pp.5 à 39.

[3]- الجريدة الرسمية عدد 17 الصادرة في 25 أفريل 1990.

[4]- تم التعديل بموجب:

- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. الجريدة الرسمية عدد 68 الصادرة في 25 ديسمبر 1991.

والمراسيم التنفيذية والاجتهاد القضائي. ومنها أيضا المصادر المكلمة غير الرسمية، وهي: المصادر المهنية والعرف والفقه في مجال العمل. وبالتمعن في كلّ هذه المصادر يظهر جليا أن خصوصية علاقة العمل تكمن أولا في اعتمادها على المصادر المهنية التي هي بدورها أنواع: فهناك الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية و تعليمات صاحب العمل وكذلك النظام الداخلي، وثانيا في كون أغلب هذه المصادر اتفاقية باستثناء المصدرين الأخيرين.

وإن كان المشرع لم يول أهمية لتعليمات صاحب العمل إلا أنه وضع أحكاما متعلقة بالنظام الداخلي في قانون علاقات العمل، وذلك في خمس مواد (أي من المادة 75 إلى المادة 79). حاول من خلالها إبراز أهمية هذه الوثيقة التي يعتبرها بعض الفقه " ميثاق المؤسسة"[1] بل تطورا مهما في تاريخ قانون العمل؛ لأن هذا النظام يشكل قيدا على حرية صاحب العمل [2] الذي يلزم بتوضيح الأحكام السارية في المؤسسة مسبقا. لذا سنحاول تحليل هذه المواد لمعرفة هذه الأحكام، ونتساءل هل نجح

- المرسوم التشريعي رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996. الجريدة الرسمية عدد 43 الصادرة في 10 يوليو 1996.
- الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997. الجريدة الرسمية عدد 3 الصادرة في 12 يناير 1997.

[1]- واضح (رشيد)، " **علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر**"، دار هومة، الجزائر، 2002، ص.150.

[2] - PIZZIO- DELAPORTE (Corinne), « **Droit du travail** », Editions Vuibert, Paris, 1997, p.22.

المشرع في إعطاء هذه الوثيقة المكانة القانونية التي تستحقها ؟ وللإجابة على ذلك سنقوم في البداية بتحديد مفهوم النظام الداخلي (المبحث الأول)، لنركز بعده على أحد أهم الأدوار المنوطة به ألا وهو تنظيم المجال التأديبي في المؤسسة (المبحث الثاني).

المبحث الأول : مفهوم النظام الداخلي.

يعتبر النظام الداخلي وثيقة مهمة في علاقة العمل مما يستدعي التعريف بها (المطلب الأول)، وبالإجراءات المتعلقة بها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التعريف بالنظام الداخلي.

حظي النظام الداخلي كمفهوم بتعريف المشرع الجزائري له في قانون علاقات العمل (الفرع الأول)، نحاول من خلاله استخلاص آثار وجود نظام داخلي بالمؤسسة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف المشرع للنظام الداخلي.

قام المشرع بتعريف النظام الداخلي في المادة 77 كما يأتي: " النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات وإجراءات التنفيذ". [1] وعليه النظام الداخلي وثيقة يعدها صاحب العمل (أولا)، ويحدد مضمونها المشرع (ثانيا).

---

[1]- القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

أولا- النظام الداخلي وثيقة يُعدها صاحب العمل.

من الناحية الاصطلاحية يستعمل المشرع الجزائري، للدلالة على هذا المصدر، مصطلح النظام الداخلي ترجمة للمصطلح المستعمل في فرنسا Le règlement intérieur، في حين نجد المشرع المصري مثلا يستعمل مصطلحا أخرا هو "اللائحة" [1].

ويعتبر إذن المشرع وضع النظام الداخلي من السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل في قانون العمل، فيضعه بصورة انفرادية؛ فهو ليس بوثيقة تفاوضية مثل الاتفاقية الجماعية، فيكون العامل ملزما بها دون أن تطلب موافقته [2]. والسبب يعود إلى كون هذه الوثيقة محددة المضمون من الناحية القانونية فهي تتضمن أحكاما ضرورية للسير الحسن للمؤسسة المستخدمة [3]؛ وبالتالي هي تعبير عن ممارسة صاحب العمل لسلطته كصاحب مؤسسة[4]، وتجسيد لفكرة التبعية أيضا. ومفاد هذه الفكرة أن

---

[1]- د. العدوي (جلال علي) ود. سليم (عصام انور)، " **قانون العمل** "، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1995، ص 157.

[2] -DUBRAC (Marie-Dominique), « **Le règlement intérieur** » ,Editions De vecchi, Paris, 2005, p.9.

[3] - AMOURA (Amar) , **« Droit du travail et Droit social : guide pratique** », El-maarifa éditions, Alger , 2002, p.28.

[4] Idem, p.46.

يعمل العامل لحساب صاحب العمل مقابل أجر، لذا يتبع له من الناحية القانونية فعليه أن يؤدي عمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل [1].

لكن باعتبار صاحب العمل هو الجهة الوحيدة التي تُعد النظام الداخلي الذي لا يخضع كبقية المصادر المهنية في قانون العمل (مثل الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات الجماعية وعقود العمل) للتفاوض، نادى بعض الفقه في فرنسا خاصة إلى ضرورة إلغائه من قانون العمل لأنه يعتبر "خروج عن المعتاد في المجال قانوني" [2]؛ فهو يخرج عن القالب التفاوضي المعهود في هذا القانون. لكن المشرع أصر على إبقائه رغم المعارضة التي لقيها؛ على أساس أن النظام الداخلي ضروري وغير قابل للاستبدال بوثيقة أخرى في مجالين هامين: الأول متعلق بالتأديب لأنه يدخل في سلطة صاحب العمل، وبالتالي لا يقبل التفاوض، والثاني متعلق بالنظافة والأمن لأن في حالة حدوث مشاكل في هذا المجال فإن صاحب العمل هو المسؤول الوحيد من الناحية القانونية [3]. وهكذا حذا المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي فكرس هذه الوثيقة.

---

[1]-د. أخنوخ (ابراهيم زكي)، " **شرح قانون العمل الجزائري**"، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 9.

[2] -JAVILLIER (Jean – Claude), « **Droit du travail** », 7ème édition, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1999, p.126.

[3] –COUTURIER (Gérard), «**Droit du travail** », Tome 2 : « **Les relations collectives de travail** », Presses Universitaires de France, Paris, 1991, p.58.

يعتبر المشرع النظام الداخلي وثيقة مكتوبة دون إعطاء توضيحات أكثر. فهو بذلك نص قانوني يمكن لأي شخص الاطلاع عليه، وككل نص قانوني تتم صياغته في شكل مواد متسلسلة.

لم يحدد المشرع اللغة التي يجب أن يحرر بها النظام الداخلي، وبالتالي هي اللغة العربية باعتبارها اللغة الرسمية في البلاد، لكن نجد المشرع الفرنسي مثلا يسمح بترجمته إلى اللغات الأجنبية، عند الاقتضاء [1].

ثانيا- النظام الداخلي وثيقة يُحدد مضمونها المشرع.

سيتضمن النظام الداخلي أحكاما تطبق في مجال العمل، وباعتبار المشرع صاحب الاختصاص الأصلي في تنظيم العلاقات القانونية، فإنه يجب أن يفوّض صراحة اختصاص وضع الأحكام لصاحب العمل، لذا في تفويضه حدد مجال تدخل هذا الأخير عن طريق النظام الداخلي، وألزمه بمحتواه فصاحب العمل مجبر (كما يتضح من استعمال مصطلح لزوما) أن يحدد فيها القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ [2]. وهكذا لا بد أن يتضمن النظام الداخلي شقا تنظيميا وأخر تأديبيا.

أما الشق التنظيمي فهو "... مجموعة من القواعد العامة التي تحدد المسائل التفصيلية والتنظيمية التي لا يتضمن عقد العمل تحديدها. ترجع

---

[1] - JAVILLIER (Jean – Claude), Op.cit, p.126.

[2] - المادة 77 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

أهمية هذا الشق التنظيمي إلى أن تحديده لتلك المسائل يكون تحديدا عاما مجردا. فهذا التحديد العام الجديد يحقق معاملة واحدة متساوية للعمال كما يمّكن من العلم مقدما بنظام العمل " [1]، ويظهر من خلال وضع كلّ الأحكام المتعلقة بالتسيير اليومي للمؤسسة فيما يأتي:

1- التنظيم التقني للعمل: مثل مواقيت العمل أي ساعة الدخول وساعة الخروج، وتحديد يوم الراحة بالجمعة، أو بالخميس والجمعة، إلزام العمال عند الدخول إلى المؤسسة وعند الخروج منها بالإمضاء على ورقة التوقيعات، تنظيم العمل الليلي، مواعيد دفع الأجور ...الخ. ومن خلال قراءة قانون علاقات العمل نجد المشرع يخول اختصاص وضع بعض الأحكام المتعلقة بالعمل صراحة للنظام الداخلي، منها المادة 55 التي جاء فيها:" تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به.

ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة". وعليه فالتسهيلات إذن التي تستفيد منها المرأة العاملة متعلقة بفترة ما قبل الولادة وما بعدها من فترة عطلة الأمومة. ولا تتعلق بالغيابات مثلا للإرضاع. كما يخوّل أيضا قانون علاقات العمل للمستخدم سلطة تحديد الغيابات في النظام الداخلي في المادة 56 التي تنص على أنه:" يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب

---

[1]-- د. العدوي (جلال علي) ود. سليم (عصام أنور)، مرجع سابق، ص 159.

خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي ". وبالتالي لا بد أن يتضمن النظام الداخلي قائمة للحالات التي يسمح فيها صاحب العمل للعامل بالتغيب دون أن يدفع له أجرا لكي يكون كلّ طرف، أي العامل وصاحب العمل، على بيّنة مسبقا بهذه الحالة ولا يبقى تقييم الحالة سلطة تقديرية لصاحب العمل عند طلب العامل.

2- الوقاية الصحية والأمن والانضباط: إنّ العامل ملزم قانونا بالخضوع إلى هذه تدابير الوقاية .الصحية والأمن. وصاحب العمل ملزم بتنظيمها فيتم ذلك في النظام الداخلي مثل إلزام ارتداء القبعات الواقية في المؤسسة أو استعمال النظارات أو أحذية خاصة...الخ. أما الانضباط فلم يعرفه المشرع لكن " قد عُرّف بأنه مجموعة القواعد اللازمة لتعايش العمال في المؤسسة ولبلوغ الهدف الاقتصادي الذي سطرته، في آن واحد" [1].

وتعتبر المحكمة العليا وضع كلّ هذه الأحكام إلزاميا، فـ" ذكر هذه المقتضيات من النظام العام. أما ما يضيفه صاحب العمل من مقتضيات، على ما جاء في القانون، يكون جائزا ما لم يلغ أو يحد من حقوق العمال الواردة في القوانين والاتفاقيات الجماعية. وإذا تم إلغاء هذه المقتضيات فإنه لا يمس بباقي النظام الداخلي" [2].

---

[1]- ذيب (عبد السلام)، " **قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية**"، دار القصبة للنشر، الجزائر،2003، ص 204.

[2]- نفس المرجع، ص203.

أما الشق التأديبي، فيخص الأحكام في المجال التأديبي وهي أحكام يضعها المستخدم، ممارسة لحقه كصاحب عمل، فتعتبر سلطة التأديب نتيجة مباشرة لسلطة التسيير والإدارة التي يتمتع بها، وهكذا كان من العادي أن تعترف له كلّ التشريعات بهذا الحق، وهذا ما فعله المشرع الجزائري أيضا. ويعتبر السماح بالنص على الجانب التأديبي في النظام الداخلي، وخاصة النص على الإجراءات وطبيعة الأخطاء المهنية، ضمانة في نظر الكثير لحماية العمال من تعسف صاحب العمل [1].

ونشير إلى أنه إضافة إلى هذه الأحكام أضاف المشرع الفرنسي وجوب وضع أحكام تتعلق بمنع التحرش الجنسي والمعنوي في المؤسسة[2].

الفرع الثاني: خصائص النظام الداخلي في القانون الجزائري.

يمكن تلخيص خصائص النظام الداخلي في القانون الجزائري في فكرتين أساسيتين: فهو وثيقة وضعها إلزامي في بعض المؤسسات دون الأخرى (أولا)، ومتى وضعت تصبح مصدرا لعلاقة العمل (ثانيا).

أولا- النظام الداخلي وثيقة توضع إلزاميا في بعض المؤسسات.

ليست وثيقة النظام الداخلي وثيقة إلزامية في كلّ المؤسسات المستخدمة، إذ يستعمل المشرع لتحديد مدى إلزامية وضعها من قبل المستخدم باستعمال معيار عدد العمال في المؤسسة، كما يأتي بيانه:

---

[1] -AMOURA (amar), op.cit,p. 46.

[2]- DUBRAC (Marie-Dominique), Op.cit. p.15.

- إذا كانت المؤسسة تشغل عشرين عاملا فأكثر فوجود نظام داخلي فيها إجباري تطبيقا لنص المادة 75 من قانون علاقات العمل [1] التي تنص:" يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه".

- أما إذا كانت المؤسسة تشغل أقل من عشرين عاملا، أي بين عامل واحد و19 عاملا، فيتمتع صاحب العمل بالسلطة التقديرية في وضعه. وذلك بصريح نص المادة 76 من قانون علاقات العمل [2] التي جاء فيها أنه:" يمكن المستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أن يعد نظاما داخليا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة.

تحدد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم".

فبالعودة إلى بعض القوانين الأجنبية نجد المشرع الجزائري قد تأثر بالمشرع الفرنسي الذي يلزم صاحب العمل الذي يشغل عشرين عاملا من وضع هذه الوثيقة [3]. في حين أن المشرع المصري اعتمد عددا أقل من العمال، إذ تنص المادة 59 من قانون العمل المصري: "يجب على صاحب عمل في حالة استخدام خمسة عمال فأكثر أن يضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية" [4].

---

[1]- القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

[2]- نفس المرجع.

[3] - DUBRAC (Marie-Dominique), Op.cit, p.11.

ثانيا- النظام الداخلي مصدر لعلاقة العمل.

متى وضع صاحب العمل النظام الداخلي للمؤسسة محترما بذلك الإجراءات التي حددها المشرع، يدخل هذا النظام حيز التنفيذ ليصبح مصدرا لعلاقة العمل الفردية؛ أي تلك التي تربط العامل بصاحب العمل، وكذا علاقة العمل الجماعية؛ أي تلك التي تربط صاحب العمل بجماعة العمال، بحيث يلزم كل طرف باحترام ما ورد فيها. وفي حالة إخلال أحد الأطراف بالتزام من الالتزامات التي يفرضها عليه يمكن للطرف الآخر رفع دعوى قضائية ضده للحصول على التعويض.

فعلى هذا الأساس اعتبر الفقه أنه بمجرد إبرام العامل لعقد العمل مع صاحب العمل- الذي هو من العقود الرضائية- يتم تطبيق القواعد العامة المتعلقة بركن الرضا والتي بموجبها يقبل العامل الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي [1]. خاصة وأن الكثير من التزامات العمال لا تُوّضح إلا في النظام الداخلي.

فمن واجبات العمال الناتجة عن إبرام عقد العمل مع صاحب العمل خضوعهم لسلطة هذا الأخير، لذا تؤكد المادة 7 من قانون علاقات العمل على التزامين هما:"...- أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،

---

[4]- د. العدوي (جلال علي) ود. سليم (عصام انور)، مرجع سابق، ص 157.

[1]- د. بعلي (محمد الصغير)، "تشريع العمل في الجزائر"، دار العلوم، عنابة، 2000، ص 11.

- ...أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يُعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم،
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة...".

وككلّ مصدر مهني في مجال العمل فإن المشرع يؤكد على ضرورة احترام مبدأ تدرج المصادر، إذ "...تحرص التشريعات العمالية على إخضاع هذه النظم الداخلية إلى مبدأ المشروعية، وذلك بتقييدها بالنصوص القانونية والتنظيمية من جهة، ومنح الحق للعمال بالمشاركة في وضعها وإقرارها من جهة ثانية، وهذا تفاديا لأي خرق أو تجاوز لحقوق العمال المادية والمعنوية، المقررة في القوانين والنظم المعمول بها في قطاع العمل" [1].

لذا يقرر المشرع الجزائري في المادة 78: " تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاغية وعديمة المفعول". و تفسيرا لهذه المادة يمكن توضيح ما يأتي:

- يجب على النظام الداخلي احترام ما ورد في تشريعات العمل والاتفاقيات الجماعية.

---

[1]- احمية (سليمان)، " **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**"، الجزء الأول،" **مبادئ قانون العمل** "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 93.

- يمكن للنظام الداخلي أن يضع الشروط نفسها التي ينص عليها تشريع العمل أو الاتفاقية الجماعية.
- يمكن للنظام الداخلي أن يضع شروطا أحسن بالنسبة للعمال من تلك التي تضعها تشريعات العمل أو الاتفاقيات الجماعية.
- لا يمكن للنظام الداخلي أن يضع شروطا أقل نفعا للعمال من تلك التي تضعها تشريعات العمل و الاتفاقيات الجماعية.
- لا يمكن للنظام الداخلي أن يمنع العامل من الاستفادة من حق خوله إياه تشريع العمل أو الاتفاقية الجماعية.

وفي الحالتين الأخيرتين يعتبر النظام الداخلي منعدما أي أنه لا يمكن لشخص أن يعتمد على أحكامه.

المطلب الثاني: الإجراءات المتعلقة بالنظام الداخلي.

حدد المشرع الإجراءات المتعلقة بالنظام الداخلي في المادة 79 من قانون علاقات العمل، التي تنص على ما يأتي: "يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (08) أيام.

يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا.

ويضمن له المستخدم إشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين". فبذلك يميز المشرع بين مرحلتين متعلقتين بالنظام الداخلي: الأولى هي مرحلة

وضعه أي إجراءات تحضيره كوثيقة (الفرع الأول)، ثم مرحلة نفاذه بمعنى الإجراءات القانونية التي تجعله يدخل حيز التنفيذ (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الإجراءات لإعداد النظام الداخلي.

رغم أن النظام الداخلي وثيقة يصيغها صاحب العمل إلا أنه ملزم بعرضها على أجهزة المشاركة في المؤسسة(أولا)، ثم عرضه على مفتشية العمل لتصادق عليه (ثاينا).

أولا-عرض النظام الداخلي على أجهزة المشاركة في المؤسسة.

يقوم صاحب العمل بصياغة النظام الداخلي، ثم يلزمه المشرع في المادة 75 بأن يعرضها "... على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه". فهكذا يعتبر صاحب العمل ملزما بأخذ رأي العمال لكن ليس كلّ العمال بل فقط أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، وهنا يستوقفنا خلط هذه المادة بين المصطلحات، في حين أنها واضحة بسبب كونها واردة في قانون علاقات العمل الذي ينظم تمثيل العمال في الباب الخامس منه، والذي يعتبر أجهزة المشاركة طريقة لمشاركة العمال في الهيئة المستخدمة بطرق حددتها المادة 91 كما يأتي:"... - بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل،

- بواسطة لجنة مشاركة تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين ...".

وبالتالي كان على المشرع الاكتفاء في المادة 75 بالنص على أجهزة المشاركة على أساس أنها مفهوم سيتم توضيحه في الفصل الخامس

من القانون، أو توضيحها بالنص على لجنة المشاركة أو مندوبي العمال في حالة انعدام لجنة مشاركة في المؤسسة المستخدمة. خاصة وأنه يعيد التأكيد على اختصاص أجهزة المشاركة في الأحكام الخاصة بها؛ فهي طبقا للمادة 94 تبدي "الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرار المتعلقة بما يلي : ....- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.."".

ونجد طريقة إبداء الرأي حول النظام الداخلي واردة في الأحكام المتعلقة بأجهزة المشاركة لا بتلك المتعلقة بالنظام الداخلي، وعلى العموم يلزم القانون هذه الأجهزة بالإدلاء بالرأي " في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب...." ولو افترضنا أن هذه الأجهزة لم تتفق مع المستخدم حول مضمون النظام الداخلي فيجد القانون الحل بالنص على أنه "...وفي حالة الخلاف يتم إخطار مفتش العمل وجوبا". و يتبين من هذا النص أن طلب رأي ممثلي العمال هدفه استشاري لا غير و لا يلزم صاحب العمل ..." [1]. فمن الضروري التأكيد هنا على أن دور هذه الأجهزة هو إبداء الرأي لا الموافقة، ورأيها لا يلزم صاحب العمل، فهو حرّ بالأخذ بعين الاعتبار ملاحظات هذه الأجهزة أو عدم الأخذ بها [2].

ولا يتوقف دور أجهزة المشاركة على إبداء الرأي بل من صلاحياتها أيضا طبقا للمادة 94 من قانون علاقات العمل أن "...تتلقى

---

[1]- ذيب (عبد السلام)، مرجع سابق، ص 207.

[2] -DUBRAC (Marie-Dominique), Op.cit, p.54.

المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل و الخاصة بـــ: -... تطبيق النظام الداخلي...".

ثانيا- إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

يعود سبب إصرار المشرع على إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل إلى كونها إدارة تمارس صلاحياتها عن طريق أعوان متخصصين يدعون "مفتشو العمل" [1] ، الذين يمارسون مهامهم في أي مكان يتم فيه تشغيل عمال أجراء خاضعين لقانون علاقات العمل باستثناء العاملين في الإدارة كموظفين أو متعاقدين أو العاملين في القطاع العسكري سواء كانوا مدنيين أو عسكريين [2]. ويراعى في اختيار هؤلاء الموظفين تحكمهم في قانون العمل ومن ثمة قدرتهم على مراقبة مدى تطبيقه في الميدان [3]؛ وبالتالي تعد مفتشية العمل الجهاز الإداري الأقدر على مراقبة مدى احترام النظام الداخلي لأحكام النصوص التي تعلوه درجة.

تتدخل إذن مفتشية العمل للمصادقة على النظام الداخلي، فدورها رقابي محض، فهي تمارس سلطة الرقابة الإدارية على مشروعية النظام

---

[1]- المادة 4 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل والمتمم، والمتعلق **بمفتشية العمل** . الجريدة الرسمية عدد 6 الصادرة في 7 فبراير 1990.

[2]- المادة 3، نفس المرجع.

[3]- للاطلاع على مهام مفتشية العمل أنظر مقال:

AUVERGNON (Philippe) , BOULENOUAR (Malika) &HAMDANI (Leila), « L'inspection de travail au regard de la norme internationale : Proposition de comparaison Algérie- France » , **Revue Algérienne des Sciences Juridiques, Economiques et Politiques**, N° 4 ,1997, pp.1262 à 1212.

الداخلي، فمصادقتها ضرورية لكنها ليست هي التي تجعل النظام الداخلي يدخل حيز التنفيذ. لكن نفترض أن عملية الرقابة هذه أفضت إلى أن هناك بنودا من النظام الداخلي مخالفة لنص تشريعي أو لاتفاقية أو اتفاق جماعي. هنا لا يمكن لمفتش العمل أن يصادق على النظام الداخلي، لكن ليس هناك ما يمنع أن يجذب انتباه صاحب العمل إلى البنود المخالفة للقانون أو الاتفاقية الجماعية ليدخل تعديلات عليها.

الفرع الثاني: الإجراءات لنفاذ النظام الداخلي.

لا يدخل النظام الداخلي حيز التنفيذ إلا بعد إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا (أولا)، مما يرتب عدة آثار (ثانيا).

أولا- وجوب إيداع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

طبقا للفقرة الثانية من المادة 79 من قانون علاقات العمل يسري: "... مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا". وسنحاول تحليل هذه الفقرة من خلال التطرق إلى عدة نقاط، نبدأ بالشخص الملزم بالإيداع، فالمشرع لم يوضح هذا الشخص صراحة، لكن بمفهوم المخالفة يمكن اعتباره هو صاحب العمل ما دام هو المسؤول عن كل الإجراءات المتعلقة بالنظام الداخلي.

أما بخصوص مدى وجود مهلة لإيداع النظام الداخلي بعد مصادقة مفتش العمل عليه، فرغم وضوح هذه المادة إلا أن هناك بعض الكتاب الذين يرون أن النظام الداخلي " يصبح... ساري المفعول بعد ثمانية أيام

من إيداعه بكتابة الضبط للمحكمة المختصة ترابيا..." [1]. لكن بالتمعن في المادة فالمشرع يستعمل مصطلح "فورا" وبالتالي هو يدعو صاحب العمل للاستعجال في الإيداع. لكن هذا في نظرنا مأخذ يؤخذ عليه المشرع لأن النظام الداخلي كمصدر لعلاقة العمل لا تخص صاحب العمل وحده لكي تعطى له سلطة تقديرية في اختيار ميعاد الإيداع لدى المحكمة، فكان على المشرع تحديد المدة بالأيام مراعيا فكرة الاستعجال.

وعندما يتم الإيداع من قبل صاحب العمل، يمنح له في كتابة الضبط وصل يحدد تاريخ الإيداع ليبدأ السريان من ذلك التاريخ، أي من ذلك التاريخ يصبح النظام الداخلي مصدرا لعلاقة العمل. ويعتبر الاجتهاد القضائي الصادر عن المحكمة العليا الإيداع و كلّ الإجراءات المتعلقة به من النظام العام [2]، فسواء كان إعداد النظام الداخلي إجباريا أو اختياريا (عندما يختار المستخدم وضعه) فيكون إجراء الإيداع إجباريا هذا من جهة، ومن جهة أخرى قانون علاقات العمل في مادته 147:" يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بوجوب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ولدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة". مع العلم أنه يسمح لكل شخص خالف أحكام قانون علاقات العمل أن يضع حدا للمتابعة الجزائية المباشرة ضده بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في

---

[1]- ذيب (عبد السلام)، مرجع سابق، ص 207.

[2] - CHARFI (Mohamed), « La compétence d'attribution des tribunaux siégeant en matière sociale », **Revue Algérienne du travail**, n°22, 1998, p.55.

القانون أي 1000 دج[1]. فتدعيم التزام إيداع النظام الداخلي بجزاء جزائي يدل على أن الإجراء من النظام العام.

وبالتالي لا يسري النظام الداخلي قبل إيداعه لدى كتابة الضبط في مواجهة الأطراف وعلى هذا أكدت المحكمة العليا في أحد قراراتها الذي جاء فيه :" ...حيث أنه ... بالرجوع إلى الحكم المطعون فيه يتضح منه أن قاضي الموضوع قد اعتمد في قضائه على القانون الداخلي للمؤسسة والحال أنه لا ينطبق على قضية الحال لكونه أودع لدى كتابة الضبط في 92/01/14 بينما وقائع الدعوى يعود تاريخها إلى 91/09/25 أي قبل تاريخ الإيداع مما يجعله غير قابل للتطبيق وفقا لنص المادة 79 من القانون 11/90 المؤرخ في 90/04/21..."[2]. وجاء في إحدى قراراتها أيضا:" "... ولكن أن الحكم المطعون فيه قد أحسن تطبيق المادة 79 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 واتبع القضاء المستقر عليه لما اعتبر بأن النظام الداخلي لم يتم إيداعه بكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا للنظر في الدعوى ...."[3].

---

[1]- المادة 155 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

[2]- القرار رقم 228040 المؤرخ في 2000/03/14 الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا - المجلة القضائية عدد2 لسنة 2001، ص187.

[3]- القرار رقم 187218 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2000/02/15. نفس المرجع، ص 200.

إلا أنه يبقى أكبر إشكال طرحته الفقرة الثانية من المادة 75 [1]، من حيث التطبيق، هو عدم تحديد "المحكمة المختصة إقليميا". فتدخلت المحكمة العليا لتوضيح أن المقصود هو كلّ محكمة مختصة إقليميا للفصل في نزاع عمل فردي. وبالعودة إلى القانون المنظم لهذه النزاعات نجده ينص في المادة 24 منه على ما يأتي: "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه.

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني " [2].

فالمشرع منح للعامل حرية اختيار المحكمة التي تفصل في نزاعه، وعليه رأت المحكمة العليا أن صاحب العمل، الذي لديه عدة مقرات أو عدة أمكنة مستقرة تنفذ فيها علاقة العمل والتي تدخل ضمن الاختصاص الإقليمي لعدة محاكم، ملزم بإيداع النظام الداخلي في كلّ محكمة منها [3] .لكن في رأينا تحاول المحكمة العليا حماية العمال، فتفسيرها مجحف في حق صاحب العمل؛ خاصة لو فرضنا أن العامل الذي بينه وبين المؤسسة نزاع يعمل في مكان عمل مؤقت للمؤسسة مثلا في ورشة بناء، والمؤسسة لم تودع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا ليس إهمالا منها بل لأن المكان مؤقت، لذا نرى أنه من المستحسن

---

[1]- القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

[2]- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق **بتسوية النزاعات الفردية في العمل**. الجريدة الرسمية عدد 6 الصادرة في 7 فبراير 1990.

[3]- CHARFI (Mohamed), op.cit.p. 56.

في نظرنا لو أن المشرع يحدد المحكمة المختصة إقليميا بتلك التي فيها المقر الرئيسي للمؤسسة، وختم الإيداع الذي تضعه كتابة الضبط كافي لأن يصبح النظام الداخلي نافذا، مع السماح أيضا للعامل في حالة ما إذا أراد استخدام هذه الوثيقة من استخراج نسخة منها من كتابة الضبط ولصاحب العمل أن يعطي نسخة منه لأية محكمة يعرض عليها النزاع بغير محكمة مقره الاجتماعي. فهكذا لو فرضنا أن مؤسسة لديها مقرها الرئيسي في تيزي وزو فتودع النظام الداخلي فقط في محكمة تيزي وزو، حتى ولو كانت تشغل عمالا على المستوى الوطني كعنابة وقسنطينة...الخ، فمتى اعتمدت فكرة المقر الرئيسي يمكن أيضا تدعيم حق العامل بمنح سلطة للقاضي ليأمر صاحب العمل بإحضار نسخة من النظام الداخلي ليسلمها للعامل وللمحكمة في حالة النزاع.

وقبل الإنهاء من هذه النقطة نود فقط أن نشير إلى الاختلافات الموجودة بين القانون الجزائري والقانون الفرنسي فيما يتعلق بإجراءات نفاذ النظام الداخلي، ففي فرنسا بعد عرض النظام الداخلي يقوم صاحب العمل بإيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة العمالية فالإعلان عنه ليعلم به العمال. ويلزمه القانون أن يحدد داخل النظام الداخلي تاريخ بداية سريانه ، الذي ليس بذلك تاريخ الإيداع، ويراعي أن يكون هذا التاريخ شهرا على الأقل بعد الإيداع ليسمح له الوقت للإعلان وعرض النظام الداخلي على رقابة مفتش العمل المختص إقليميا [1].

[1] - PELISSIER (Jean), SUPIOT (Alain) & JEAMMAUD (Antoine), « **Droit du travail** » Dalloz, Paris, 2001, p.872.

ثانيا- إثبات النظام الداخلي وقوته الإلزامية.

لا يوجد نص قانوني في قانون علاقات العمل يوضح على من يقع عبء إثبات النظام الداخلي، مما اضطر المحكمة العليا للتدخل واعتباره يقع على صاحب العمل باعتباره هو المكلف قانونا بعملية إيداع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة [1]، وأيضا لأن من باب التجربة يكون دائما العامل هو المدعي في قضايا الاجتماعية المتعلقة بالنزاعات الفردية، وغالبا ما يكون صاحب العمل هو الذي يعتمد على خرق العامل للنظام الداخلي، ومن ثمة عليه إثبات قيامه بإيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة التي تنظر في النزاع، فإن لم يتمكن من إثبات الإيداع فلا يمكن أن يعتمد على النظام الداخلي كمصدر لعلاقة العمل فيعد القرار الذي اتخذه صاحب العمل ضد العامل بدون سند قانوني ومن ثمة خرقا للقانون حتى وإن كان مطابقا لأحكام النظام الداخلي الساري في المؤسسة والمودع في محكمة أخرى [2].

متى أصبح النظام الداخلي ساري المفعول نتساءل هل يتمتع بالقوة الإلزامية في القانون الجزائري ؟ من المفروض أن يدعم المشرع الأحكام المتعلقة بالنظام الداخلي بأحكام جزائية ليلزم الأطراف على احترامه لكنه لم يفعل. في حين نجد أن المشرع الفرنسي مثلا وضع هذه الأحكام

[1] - CHARFI (Mohamed), Op.cit.p. 55.

[2] – CHARFI (Mohamed), Op.cit.p. 55.

الجزائية [1]، فكل مخالف للنظام الداخلي يتعرض لعقوبة مقدرة بـــ 750 أورو[2].

لكن هذا لا يمنع من أنه ملزم بقوة القانون لأطراف علاقة العمل، خاصة وأن صاحب العمل ملزم أيضا بمجرد إيداع النظام الداخلي لدى كتابة المحكمة المختصة من إشهاره في أوساط العمال [3]. إذ يعتبر إعلان الأنظمة الداخلية ونشرها للعمال طريقة " ... حتى يتمكنوا من الاطلاع عليها، وبالتالي إقامة الحجة عليهم، وعدم تمكينهم من الادعاء الجهل بها" [4]، خاصة في المجال التأديبي. ونجد المشرع الفرنسي يؤكد عوض الإشهار على فكرة التعليق في أماكن العمل وأيضا في الأماكن التي يدخل منها المترشحين للعمل [5].

المبحث الثاني: أهمية اختصاص النظام الداخلي في المجال التأديبي.

غالبا ما تنشأ النزاعات بين العمال وأصحاب العمل، من الناحية العملية ويتم فيها تطبيق أحكام النظام الداخلي في المجال التأديبي مما يمنح لهذه الوثيقة أهمية كبرى. فالنظام الداخلي يحدد الأخطاء المهنية (المطلب

---

[1] - JAVILLIER (Jean – Claude), Op.cit .p.131.

[2] -- DUBRAC (Marie-Dominique), Op.cit, p.33.

[3]- المادة 79 فقرة 3 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

[4]- أحمية (سليمان)، مرجع سابق، ص 93.

[5] - JAVILLIER (Jean – Claude), Op.cit, p.128.

الأول)، ودرجات العقوبات عليها (المطلب الثاني)، والإجراءات التأديبية (المطلب الثالث).

المطلب الأول: اختصاص النظام الداخلي في تحديد الأخطاء المهنية.

إن الأخطاء المهنية في القانون الجزائري نوعان: أخطاء جسيمة، وأخرى بسيطة. وإن كان اختصاص النظام الداخلي في وضع الأخطاء البسيطة متفق عليه (الفرع الثاني)، إلا أن اختصاصه في وضع الأخطاء الجسيمة لا يزال محل جدال إلى يومنا هذا (الفرع الأول).

الفرع الأول: مدى اختصاص النظام الداخلي في تحديد الأخطاء المهنية الجسيمة.

ينبع الاختلاف حول مدى اختصاص النظام الداخلي في وضع الأخطاء الجسيمة إلى اختلاف في قراءة مضمون المادة 73 من قانون علاقات العمل (أولا)، والتي فسرتها المحكمة العليا تفسيرا خاص (ثانيا)، اتفق بعض الفقه في الجزائر معه واختلف البعض الآخر (ثالثا).

أولا- مضمون المادة 73 من قانون علاقات العمل.

خُصصت المادة 73 من قانون علاقات العمل[1] للأخطاء الجسيمة. والتي نصت في صياغتها الأصلية عند صدور القانون على أنه :" يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

[1]- القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

يحدد النظام الداخلي الشروط التي تسمح للعامل المعني الاستفادة من التعويض عن العزل المنصوص عليه في الفقرة السابقة". وبالتالي نلاحظ الانسحاب الكلي من المشرع في تحديد الأخطاء الجسيمة واعترافه بسلطة النظام الداخلي في ذلك.

لكن في سنة 1991 تم تعديل محتوى المادة التي أصبحت كالآتي:" يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.

وعلاوة على الأخطاء الجسيمة، التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية:

ـ إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي تلحق أضرارا بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة،

ـ إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون،

ـ إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال،

ـ إذا قام بأعمال عنف،

ـ إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل،

ـ إذا رفض التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به،

ـ إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل".

فنلاحظ هنا عدم ذكر المشرع للنظام الداخلي، ولكنه أكد على أن الأخطاء الجسيمة منصوص عليها في القانون الجزائي وفي قانون علاقات العمل ثم أورد قائمة لهذه الأخطاء. فالسؤال الذي طُرح منذ صدور التعديل: هل هذه القائمة وردت على سبيل الحصر أو على سبيل المثال ؟ أي ما معنى مصطلح " بالخصوص " الوارد في المادة.

ثانيا- تفسير المحكمة العليا للمادة 73 من قانون علاقات العمل.

جاء تفسير المحكمة العليا للمادة 73 بمناسبة القرار رقم 135452 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 4 جوان 1996 في قضية بين مدير غرفة التجارة لولاية معسكر والسيدة س.ج التي تم طردها لارتكاب خطأ جسيم منصوص عليه في النظام الداخلي، فتدخلت المحكمة العليا للتأكيد أن وضع الأخطاء الجسيمة من اختصاص المشرع لا غير[1]. وفي كتاب له شرح السيد رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الظروف التاريخية التي مرّ بها قانون علاقات العمل والأسباب التي دفعت المحكمة العليا لانتهاج هذا النهج قائلا "...المحكمة العليا وبالرجوع إلى سرعة التعديل الذي مس نص المادة 73- عشرون شهرا بين صدوره وتعديله- والظروف التي أحاطت بهذا التعديل، نظرا لإفراط المؤسسات في وصف الأخطاء الجسيمة وتفاوت الأوصاف المعتمدة من حيث خطورتها، وتدخل

---

[1]- ورد هذا القرار كملحق مرفق بمقال:

AKKACHA (Mohieddine) , « La faute grave dans le licenciement disciplinaire en Droit Algérien actuel (à propos d'un arrêt de le Cour Suprême) » **, Idara**, volume 11, n°1, 2001, p.235.

النقابة لجعل حد لهذا الوضع، ارتأت أن تبحث على روح النص دون التقيد بمضمونه الضيق. وبالفعل إذا كان المقصود من المشرع هو إنشاء قائمة الأخطاء على سبيل المثال فقط، فما هي الفائدة من هذا التعديل إذا كانت القائمة غير إجبارية وإذا أمكن لأصحاب العمل إدراج ما يحلو لهم من الأخطاء المهنية الجسيمة المؤدية للتسريح في النظام الداخلي، وهو الشيء الذي جعل المحكمة العليا تعطي لمدلول هذه القائمة نطاقا ضيقا، وفضلا عن ذلك فإن المحكمة العليا رأت بأن كون المشرع جاء بقائمة الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح في نص تشريعي فإن احترام مبدأي شرعية الخطأ وجزاءه واحترام توازي أشكال النصوص القانونية يفرض ألا يكون تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح إلا عن طريق القانون..." [1].

ثانيا- موقف الفقه من تفسير المحكمة العليا للمادة 73 من قانون علاقات العمل.

اختلف الفقه في الجزائر بين معارض ومؤيد لموقف المحكمة العليا. فالمعارضون وضعوا تفسيرا مغايرا لتفسير المحكمة العليا؛ فهناك ناصري حفناوي الذي اعتبر أنّ نص المادة 73، معتمدا على مصطلح "بالخصوص"، قد وضع قائمة الأخطاء الجسيمة على سبيل المثال؛ وبالتالي يمكن أن يعتبر النظام الداخلي أفعالا أخرى كأخطاء جسيمة. وهكذا يمكن أن يكون مصدر الأخطاء الجسيمة مصدرا غير رسمي ألا

[1]- ذيب (عبد السلام)، مرجع سابق، ص ص 433 و434.

وهو النظام الداخلي [1]. أما محي الدين عكاشة فانتقد بشدة موقف المحكمة العليا الذي اعتبره " تناقض غير عادل بين الطبيعة القانونية للنظام الداخلي، كحصن حمائي للعمال والسلطة التقديرية لصاحب العمل في التشغيل والترقية والتسريح كما يحلو له" [2].

ويوجد بعض الكتاب الذين يذهبون نفس مذهب المحكمة العليا، مثل أحمية سليمان، الذي لا يشير إلى اجتهاد المحكمة العليا، ولكنه يقرر أنه" ...لم يعد لصاحب العمل سلطة تقديرية في تكييف الأخطاء المهنية الجسيمة كما كانت تنص المادة 73 في صياغتها الأولى. كما أن النص على هذه التصرفات بذاتها لا نعتقد أن المشرع قد أوردها على سبيل المثال، وهذا ما يستخلص من صياغة المادة التي تقتضي بأن " تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة..." بحيث يظهر لنا أن المشرع قد اكتفى بالتصرفات التي تشكل قمة الخروج على ما تفرضه علاقة العمل أو عقد العمل من احترام وثقة متبادلة بين العامل وصاحب العمل أو من يمثله. وبالتالي يمكن القول بأن المشرع هنا اعتمد النظرية الفقهية القائلة بأن

---

[1] - NASRI (Hafnaoui) , « **La formation et la cessation de la relation de travail en Droit positif Algérien** », Editions ZAKARIA, Alger, 1992, p.98.

[2] -AKKACHA (Mohieddine) , Op.cit, p.221.

الخطأ الجسيم هو ذلك العمل أو التصرف الذي يجعل استمرار علاقة العمل أو عقد العمل أمرا مستحيلا ولمدة الإخطار المسبق"[1].

كما نجد الأساتذة بلولة يرون أن تعديل المادة 73 في سنة 1991 وضح للقضاة ومفتشي العمل وكلّ شخص يساهم في إعداد النظام الداخلي بأن على هذا الأخير النص فقط على الأخطاء الجسيمة التي نص عليها المشرع وليس له إضافة أخطاء أخرى [2]. ويؤكد من جهته طربيت سعيد[3] "... أن الأفعال التي أتى بها المشرع الجزائري من خلال التعديل الذي طرأ على قانون علاقات العمل، جاءت على سبيل الحصر مما يجعل صاحب العمل أو المستخدم مقيد بتطبيق الجزاء التأديبي المتمثل في التسريح على تلك الأفعال فقط ولا يجب أن تكون الشروط أو الأخطاء التي تدرج في القانون الداخلي الذي يضعه المستخدم منافية لمحتوى النص القانوني الصريح".

أما فيما يخصنا فنؤيد الاتجاه الفقهي المعارض لتفسير المحكمة العليا، وذلك لثلاثة أسباب، هي:

---

[1]- أحمية (سليمان)، " **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**"، الجزء الثاني، "**علاقة العمل الفردية**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص، 358.

[2]- BELLOULA (Tayeb &Djamel), "**Rupture de la relation de travail**",Editions Dahleb, Alger,1999, p.32.

[3]- مثلا طربيت (سعيد)، " **سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001،، ص 25.

ـ استعمال المشرع لمصطلح "بالخصوص" الذي يرادف مصطلح "لا سيما" في صياغة النصوص القانونية، والذي يستعمل للتعبير على أن ما يأتي بعده مذكور على سبيل المثال لا الحصر، وعليه فإنه يمكن إضافة أخطاء جسيمة أخرى في النظام الداخلي.

ـ عدم حصر المشرع للأخطاء الجسيمة في قانون العمل فقط، إذ أورد بعضها مثلا في القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب [1] فإلى جانب المشاركة في إضراب غير مشروع أو رفض الامتثال لأمر التسخير الواردان في المادة 73 من قانون علاقات العمل أضاف :

1ـ عرقلة حرية العمل من قبل العمال المضربين أي بمنع العمال غير المضربين من أداء عملهم باحتلال أماكن العمل ويكون صاحب العمل قد استصدر أمرا قضائيا بالإخلاء ضد هؤلاء لكنهم يرفضون الامتثال فهذا خطأ جسيم أيضا [2]،

2ـ رفض العامل المعني بأداء القدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه من صاحب العمل أثناء فترة الإضراب الشرعي هو أيضا خطأ مهني جسيم [3].

---

[1]- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 يتعلق **بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب**، المعدل والمتمم. الجريدة الرسمية عدد 6 الصادرة في 7 فبراير 1990.

[2]- المادة 36، نفس المرجع.

[3]- المادة 40، نفس المرجع.

3 – وروُد نص الفقرة الثانية من المادة 77 من قانون علاقات العمل عامة، فهي تشير إلى الأخطاء المهنية التي يسمح للنظام الداخلي بتحديدها وتحديد العقوبة المتعلقة بها والإجراءات أيضا، في حين أننا لو اتبعنا تفسير المحكمة العليا، فمصطلح " أخطاء مهنية" خاطئ أو ناقص. فالمشرع يقصد الأخطاء البسيطة لا غير، في حين أن المصطلح ورد عاما، فلماذا التقييد حين لا يقيد المشرع ؟ فلو قصد الأخطاء البسيطة فقط لأكد على ذلك مثلما أكد في المادة 73 وما بعدها أن الأحكام الواردة فيها تخص الأخطاء الجسيمة.

الفرع الثاني: اختصاص النظام الداخلي في تحديد الأخطاء المهنية البسيطة.

يعتبر ميدان الأخطاء البسيطة ميدانا واسعا جدّا، يتمتع فيه صاحب العمل بحرية تامة، وغالبا ما يستعمل هذه الحرية بأكملها في النظام الداخلي، فيقوم بوضع قائمة مفصلة للأخطاء البسيطة، التي تقسم إلى نوعين حسب خطورتها:

ـ الأخطاء من الدرجة الأولى: وهي أخطاء لا تشكل خطورة على السير العادي للعمل في المؤسسة، كعدم احترام توقيت العمل لأول مرة، عدم التوقيع على ورقة التوقيعات عند الدخول أو الخروج من المؤسسة، إدخال أشخاص أجانب عن المؤسسة دون إذن...الخ.

ـ الأخطاء من الدرجة الثانية: وهي أخطاء تمس بأمن المؤسسة ، وهي غالبا تخص كلّ حالة يتم فيها تكرار الخطأ من أول درجة، زيادة على أخطاء أخرى ينص عليها صاحب العمل مثل استعمال سيارة المؤسسة دون رخصة، أو رفض القيام بساعات إضافية، وقطع إعلانات في

المؤسسة، وعقد اجتماعات غير مرخص بها في المؤسسة وخارج تأطير النقابة ..الخ.

المطلب الثاني: اختصاص النظام الداخلي في تحديد درجات العقوبات على الأخطاء المهنية.

يختص النظام الداخلي في تحديد العقوبات المقررة عند ارتكاب العامل لخطأ جسيم (أولا)، أو عند ارتكابه لخطأ بسيط (ثانيا).

الفرع الأول: تحديد العقوبات على الأخطاء المهنية الجسيمة.

كقاعدة عامة يسمح القانون لصاحب العمل في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم أن يسرحه، وبالتالي يمكن للنظام الداخلي أن ينص على التسريح كعقوبة ينطق بها في حالة الخطأ الجسيم. لكن السؤال الذي يفرض نفسه هل صاحب العمل حرّ في التسريح بمجرد ارتكاب خطأ جسيم ؟ أم أن سلطته مقيدة ؟ تعتبر سلطة صاحب العمل في نظرنا مقيدة، ليس في التسريح بل في تكييف الخطأ الذي يرتكبه العامل بأنه خطأ جسيما يستدعي التسريح؛ وهذا ما يستنتج من المادة 73-1 من قانون علاقات العمل التي جاء فيها :" يجب أن يراعي المستخدم، على الخصوص، عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو العمل ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة". وبالتالي فيجب على صاحب العمل أن يأخذ بعين الاعتبار شخص العامل ككل قبل أن يكيف الخطأ الذي قام به بأنه خطأ جسيما، فنفرض مثلا أن عاملا معينا يعمل في

المؤسسة منذ عشرين سنة ويُعرف بالتزامه وأدائه الجيد لعمله، ثم في إحدى الأيام شارك في إضراب غير مشروع نادت إليه نقابة ينتمي إليها وهي غير نقابة المؤسسة، فرغم أن هذا الفعل خطأ جسيم تطبيقا للمادة 73 إلا أن صاحب العمل لا يمكن أن يصفه كذلك تطبيقا للمادة 73-1 نظرا لسيرة العامل. ويهدف هذا النص حماية العمال، فصاحب العمل يصفه مثلا كخطأ بسيط ثم يتبع الإجراءات التأديبية ضد العامل لكن لا يسرحه.

وبالتالي على صاحب العمل عند صياغة النظام الداخلي أن لا يجعل من التسريح نتيجة آلية في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم مثلما هو منصوص عليه في المادة 73 بل ينقص من حدته ليشترط مثلا التكرار مرتين ليصبح خطأ جسيما.

الفرع الثاني: العقوبات على الأخطاء المهنية البسيطة.

لم يتعرض المشرع للعقوبات على الأخطاء البسيطة وبالتالي يعتبر أيضا هذا المجال أوسع لممارسة صاحب العمل لسلطته من مجال العقوبات على الأخطاء الجسيمة. والمعمول به في هذا المجال أن العقوبات متنوعة ومتدرجة (أولا)، لكن السؤال الذي يطرح : هل يمكن لصاحب العمل أن يقرر عقوبة التسريح في النظام الداخلي بمناسبة ارتكاب العامل لخطأ بسيط (ثانيا).

أولا- تنوع العقوبات على الأخطاء البسيطة.

جرت العادة أن يُنوّع صاحب العمل في العقوبات المقررة عند ارتكاب العامل لخطأ بسيط، وهي كما يأتي بيانه:

- الإنذار L'avertissement،

ـ التوبيخ Le blâme ،

ـ الوقف عن العمل La mise à pied، أي منع العامل من الذهاب إلى المؤسسة المستخدمة للعمل لمدة محددة مثلا ثلاثة أيام.

ـ التنزيل La rétrogradation، بمعنى نقل العامل إلى منصب غير الذي كان يشغله أو أقل من ذلك الذي كان يشغله.

ـ نقل العامل La mutation من المكان الذي كان يعمل فيه إلى مكان آخر.

أما فيما يتعلق بالعقوبات المالية فلا نجد نصا يمنع صاحب العمل من إدراجها في النظام الداخلي بطريقة صريحة على غرار ما هو معمول به في فرنسا أين تدخلت المحكمة العمالية مرارا لإلغاء بنود في أنظمة داخلية تنص على الغرامات والعقوبات المالية [1]. كما اعتبرت في فرنسا أيضا عقوبة العامل عن طريق فرض ساعات إضافية عليه عقوبات مخالفة للقانون [2]. كما لا تعد عقوبات تأديبية إذن الملاحظة الشفوية التي يعطيها صاحب العمل للعامل، أو لفت الانتباه الشفوي أو الكتابي في شكل رسالة موجهة للعامل [3].

ثانيا- مدى إمكانية تقرير النظام الداخلي للتسريح في حالة الأخطاء البسيطة.

ويظهر جليا أن جزاءات الخطأ البسيط هي أقل من التسريح لكن هل يمكن أن تصل إليه؟ هذا ما يؤكده بعض الفقه في الجزائر مثل

---

[1] - JAVILLIER (Jean – Claude), Op.cit, p.130.

[2] -Idem , p. 130.

[3] -DUBRAC (Marie-Dominique), Op.cit, p.24.

الأساتذة بلولة [1]. لكن للمحكمة العليا رأي مخالف؛ إذ تعتبر أن التسريح عقوبة خاصة بالخطأ الجسيم لا غير. ففي قضية بين عاملة والمؤسسة الوطنية لصناعة الجلود برويبة، تم تسريح العاملة لأنها لم تمتثل لعملية التفتيش عند خروجها من المؤسسة، فسرحت لأن الخطأ المرتكب من قبلها خطأ من الدرجة الثالثة منصوص عليه في النظام الداخلي. فأصدرت محكمة الرويبة في 1995/11/27 حكما نهائيا بإعادة إدارج العاملة في منصب عملها ومنحها كلّ أجرها من يوم الطرد إلى يوم الإرجاع وتعويضا مقدرا بـــ 30.000 دج زيادة على كلّ حقوقها المستحقة. فطعنت المؤسسة في الحكم بالنقض أمام المحكمة العليا التي أيدته وجاء في حيثيات قرارها "... حيث أن الخطأ المنسوب للمطعون ضده حتى وإن نص عليه النظام الداخلي للمؤسسة فإنه لا يوجد ضمن الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى الطرد المنصوص عليه في المادة 73 من القانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 على سبيل الحصر.

وحيث أنه لا يمكن أن يكون النظام الداخلي مخالفا تصريح النص القانوني، وعليه، فإن الخطأ المنسوب للمطعون ضده ومهما كانت ظروفه وملابساته لا يمكن أن يترتب عن ارتكابه طرد العامل من منصب عمله"[2].

---

[1] - BELLOULA (Tayeb &Djamel), Op.cit, p.130.

[2]- القرار رقم 1555985 المؤرخ في 1998/02/10 الصادر عن الغرفة الاجتماعية. **المجلة القضائية**، عدد 1 لسنة 2000، ص 98.

المطلب الثالث: اختصاص النظام الداخلي في تحديد إجراءات التنفيذ في المجال التأديبي.

يخوّل المشرع صراحة للنظام الداخلي في المادة 77 من قانون علاقات العمل [1] (الفرع الأول)، وهي سلطة تخضع لرقابة القضاء (الفرع الثاني).

الفرع الأول: سلطات صاحب العمل في تحديد إجراءات التسريح لخطأ جسيم.

يجب أن يمارس صاحب العمل سلطات وضع الإجراءات باحترام الإطار الذي وضعه المشرع فيما يتعلق بالتسريح لخطأ جسيم (أولا)، ويخضع في ذلك لرقابة القضاء (ثانيا).

أولا- تأطير المشرع لسلطات صاحب العمل في تحديد بعض إجراءات التسريح لخطأ جسيم.

يؤكد قانون علاقات العمل على اختصاص النظام الداخلي في وضع الإجراءات المتعلقة بتنفيذ التسريح التأديبي في المادة 73-2 التي تنص على أنه:" يعلن على التسريح، المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي...". وبالتالي هناك ثلاثة إجراءات إلزامية يجب أن ينص عليها، وهي:

ـ التبليغ الكتابي لقرار التسريح: وهنا لم يوضح المشرع إذا كان القرار في حد ذاته لابد أن يكون كتابيا، واكتفى بإلزام الكتابة فيما يخص التبليغ فقط. ونرى أنه كان على المشرع أن يلزم صاحب العمل في قانون

---

[1]- القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

علاقات العمل بأن يصدر قرار التسريح كتابيا ومعللا، يوضح فيه سبب أو الأسباب التي أدت به إلى تسريح العامل؛ أي بمعنى آخر أن يوضح الخطأ الجسيم الذي ارتكبه العامل، وذلك ليسمح للعامل بمعرفة ما يعاب عليه، وللقاضي بمراقبة الوقائع حين حدوثها. لكن بالعودة إلى سلطات القسم الاجتماعي في حالة قيام صاحب العمل بتسريح عامل دون اتباع الإجراءات القانونية فنجده طبقا للمادة 73-4 سيلغي قرار التسريح، إذن وبمفهوم المخالفة إصدار صاحب العمل لقرار التسريح إلزامي، ثم يقوم بتبليغه للعامل كتابيا أيضا.

ـ قبل التسريح لابد أن يتم الاستماع إلى العامل: وأكيد أن ذلك لمنح له فرصة الدفاع عن نفسه، وإبداء موقفه قبل أن يُسرح ويفقد منصب عمله. لكن نلاحظ أن المشرع لم يوضح من يستمع إلى العامل، وبالتالي على النظام الداخلي تحديد ذلك مثل مجلس التأديب.

ـ يجب أن ينص النظام الداخلي على إمكانية اصطحاب العامل لآخر عندما يتم الاستماع إليه: ونلاحظ أن هذا الإجراء جاء غامضا، فكلّ ما هو واضح فيه أن العامل الآخر هذا يجب أن يكون من الهيئة المستخدمة للعامل المسرح، وأن هذا الأخير هو الذي يختاره بل أكثر من ذلك يمنح المشرع حرية الاختيار للعامل في اللجوء إلى هذا الإجراء من عدمه، فإن تنازل عنه فلا يُعد ذلك خرقا للقانون. لكن نقطة الغموض تكمن في تحديد دور هذا العامل فما معنى " الاصطحاب" فهل يعني المشرع مجرد حضوره الجسدي إلى جانب العامل المسرح ؟ أكيد أن هذه الغاية غير عملية ولا معنى لها أصلا بل نرى أن الهدف من اصطحاب العامل هو

قيامه بالدفاع عن العامل المسرح فكان على المشرع أن يستبدل مصطلح اصطحاب بمصطلح "ليدافع". وفي أغلب الأحيان يختار العمال المسرحين من أجل هذه المهمة النقابيين لأنهم أدرى بالنصوص القانونية المطبقة ولأن الغاية من النقابة في حد ذاتها هي الدفاع عن حقوق العمال.

وبغير الإجراءات الواردة في القانون يمكن لصاحب العمل أن يدرج كلّ إجراء يراه مناسبا، مثل تحديد هيئة التأديب. رغم أننا نجد أحد الكتاب وهو الأستاذ بعلي يؤاخذ المشرع الذي "... لم يحدد الهيئة المختصة بالتأديب وكيفية تشكيلها وطبيعة القرارات الصادرة عنها خلافا للتشريع السابق ..." ويضيف "... وباعتقادنا، فإن المسألة تقتضي وضع إطار عام للتأديب في جميع المؤسسات على أن يتكفل النظام الداخلي بإبراز خصوصية كلّ مؤسسة في هذا المجال" [1]. لكن نتساءل هل يمكن من الناحية العملية أن يتطرق المشرع إلى كل هذه التفاصيل المتعلقة بهيئة التأديب ؟ في حقيقة الأمر لا نظن ذلك وبالتالي من المستحسن عدم تقييد حرية صاحب العمل في هذه المسألة.

ثانيا- مراقبة القضاء للتطبيق الصحيح لإجراءات التسريح لخطأ جسيم.

من طرق الحماية المقررة للعامل، خضوع صاحب العمل عند التسريح الفردي لخطأ جسيم لرقابة القضاء. ففي حالة ما إذا تم التسريح بدون مراعاة الإجراءات التي ينص عليها النظام الداخلي فإن التسريح يعتبر في نظر المشرع غير قانوني لأنه تم بخرق هذه الإجراءات، فيمكن

[1]- د. بعلي (محمد الصغير)، مرجع سابق، ص ص، 41 و 42.

للعامل أن يلجأ إلى القسم الاجتماعي بالمحكمة ليدفع بعدم قانونية إجراءات التسريح فهنا تتدخل المحكمة للحكم لصالحه طبقا للفقرة الأولى من المادة 73-4 من قانون علاقات العمل :" إذا وقع تسريح العامل مخالفا للإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقيات الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء، المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله...". صحيح أن هذه المادة لا تشير مباشرة إلى خرق النظام الداخلي لكن يمكن استخلاص ذلك منها: فالإجراءات القانونية المتعلقة بالتسريح تكون واردة في القانون والنظام الداخلي أيضا. ويعتبر اختصاص القسم الاجتماعي في النظر في التسريح غير القانوني اختصاصا ابتدائيا ونهائيا، لكن الغريب في هذه المادة هو مضمون الحكم الذي سيصدر عن القسم فهو من جهة سيلغي قرار التسريح ويمنح للعامل تعويضا لا يقل عن الأجر الذي كان سيتقاضاه لو أنه لم يسرح، ومن جهة أخرى يلزم صاحب العمل بالقيام بالإجراء المعمول به، أي يلزمه باحترام الإجراء الذي لم يقم باحترامه، فلنفرض أن العامل بُلغ بقرار التسريح واستدعي إلى مجلس التأديب وتم الاستماع إليه ثم طلب أن يأتي عامل من نقابة المؤسسة ليدافع عنه، لكن مجلس التأديب رفض له ذلك. فمعنى المادة أن القاضي سيعتبر إجراءات التأديب كأن لم تكن بحيث يلغي القرار ويحكم للعامل بالتعويض ويلزم صاحب العمل بإعادته إلى المؤسسة ثم يعيد من جديد إجراءات التسريح أي يعيد إصدار قرار ثاني، بما أنّ الأول ألغي من قبل القضاء،

ثم يتبع الإجراءات المنصوص عليها في النصوص القانونية وهذا غير منطقي فإلغاء القضاء لقرار التسريح هو في حد ذاته إلغاء لفكرة التسريح لخرق الإجراءات فمن المنطقي إذن أن يعاد إدماج العامل لعمله كجزاء على صاحب العمل لأنه لم يحترم الإجراءات.

ونظرا لهذا المشكل تدخلت المحكمة العليا في قرار لها ظنة أنها توضح الأمر في حين نرى أنها عقدته أكثر، إذ جاء في قرار لها " – حيث أن القرار المطعون فيه قضى بإلغاء مقرر التسريح والأمر بتصحيح الإجراءات التأديبية عملا بالفقرة الأولى من المادة 4/73 المعدلة والمتممة بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 1996/07/09.

وحيث أن ما قصده المشرع في هذا النص من تصحيح بالإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية ملزمة لا يمكن أن يتعلق بالإجراءات التأديبية، ذلك أن هذه الإجراءات من النظام العام ولا يمكن تدارك الأخطاء أو المخالفات التي قد تشوب سريانها وإن ما يقصده المشرع هي الإجراءات المتخذة في التشريع غير التأديبي ...." [1]. لكن كيف يمكن قبول هذا التفسير والمادة المذكورة واردة ضمن الأحكام المتعلقة بالتسريح التأديبي؟

الفرع الثاني : سلطات صاحب العمل في تحديد إجراءات التسريح لخطأ بسيط.

يعتبر مجال الأخطاء البسيطة هو أوسع مجال يتمتع فيه صاحب العمل بحرية لوضع الإجراءات التي يراها مناسبة، لكن تبقى دائما هذه الحرية تحت رقابة القضاء. فتطبيقا للفقرة الثانية من المادة 77 من

---

[1] – قرار الغرفة الاجتماعية رقم 213831 المؤرخ في 2001/03/21. المجلة القضائية عدد1 لسنة 2002، ص 185.

علاقات العمل: "... يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ". وبالتالي يمكن لصاحب العمل أن يؤسس في المؤسسة مجلسا للتأديب، ويحدد تشكيلته وطريقة تعيين أعضائه، ومدة التعيين، وصلاحيات المجلس التي قد تمتد إلى التسريح في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم.

كما يتطرق فيه إلى طريقة عمل هذا المجلس مثل النص على إحالة ملف العامل إليه وهنا وفي أغلب الأحيان لا يتم النص، كما في حالة ارتكاب أخطاء جسيمة، على قيام صاحب العمل باتخاذ قرار التسريح؛ فالقرار في مجال التأديب مهما كان يكون من اختصاص هذا المجلس، كما يتم النص على حقوق العامل في الدفاع عن نفسه، ثم طريقة إصدار اللجنة للقرار، الذي لا يتم الطعن فيه إلا أمام القضاء ممارسة لسلطته الرقابية على مدى احترام أحكام النظام الداخلي من قبل مجلس التأديب، وأيضا على مدى مشروعية الإجراءات الواردة في هذا النظام.

الخاتمة

يعتبر تبني المشرع الجزائري لفكرة النظام الداخلي أحد أهم المكاسب التي يتمتع بها أصحاب العمل والعمال على حد سواء، لكن الملاحظ هو النقص من جهة في تأطير هذا المصدر المهم لعلاقة العمل؛ فالمشرع خصص لها خمس مواد فقط، فنتج عن ذلك بعض الغموض في مسائل مهمة، ولكن أيضا فراغ قانوني من جهة أخرى في مسائل مهمة

مثل كيفية تعديل النظام الداخلي، الذي لا يجب أن يبقى وثيقة جامدة، وأمام غياب أحكام متعلقة بالتعديل يعني أنه على صاحب العمل الذي يريد إدخال أحكاما جديدة في النظام الداخلي إلغاء النظام الأول، وإعداد نظام ثان متبعا نفس الإجراءات، لكن حتى في هذه الحالة المشرع لا يوضح كيفية الإلغاء.

كما أن هذه الإجراءات الواردة في القانون ملزمة فقط إذا كانت للمؤسسة نظاما داخليا، فالمؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملا لا يتمتعون فيها بالحماية الإجرائية في حالة التسريح؛ لأن المؤسسة غير ملزمة بوضع نظام داخلي، ومن هنا تظهر أهمية النظام الداخلي في تحديد سلطة صاحب العمل وبحماية العامل من خلال الرقابة القضائية، في حين أنه عند انعدام النظام الداخلي فإن العامل الذي يرتكب خطأ جسيما يسرح بدون احترام أي إجراء [1].

كلّ هذه الثغرات، وغيرها أشرنا إليها في لب الموضوع، نتمنى أن يتم تفاديها في المشروع الجديد لقانون العمل الذي لابد أن يشكل مرجعا كاملا في كلّ المسائل التي تتعلق بمجال العمل حماية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء.

[1] - NASRI (Hafnaoui) ,op.cit, p101.