

نظرة القانون والقضاء للنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة عند تسوية النزاعات الفردية

بقلم الأستاذ الدكتور

سعيد طربيت

أستاذ محاضر «أ» جامعة الجزائر-1- بن يوسف خدة

يعتبر النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة الوثيقة المنجزة من طرف المستخدم بمفرده (أي دون التفاوض مع ممثلي العمال)، وهذه الوثيقة تترجم علاقة التبعية القانونية بين المستخدم والعمال .

كما عرفت هذه الوثيقة تطورا هاما واعترافا صريحا من طرف القضاء الجزائري عند تسوية النزاعات الفردية للعمل من حيث القوة الإلزامية والاعتماد الوثيق لمحتواها الذي يترجم صراحة التبعية القانونية للمستخدم تجاه العمال والمتمثلة في سلطاته التنظيمية والتأديبية والرقابة .

ورغم اعتماد تسوية النزاعات الفردية على الوسائل الودية قبل اللجوء إلى التسوية القضائية ، إلا أن اعتماد قرارات المحكمة العليا عند تسوية النزاعات القضائية على مضمون الأنظمة الداخلية خاصة في القضايا التأديبية ، تجعل من وثيقة النظام الداخلي تسمو على تشريع العمل والاتفاقيات الجماعية .

وباعتبار هذه الوثيقة من وضع المستخدم ، فهذا يزيد من صلاحياته وسلطاته التنظيمية والتأديبية ، مع موقف القضاء الذي يكون عادة لصالحه على حساب حقوق

وحريات العمال المهنية ، والذي أثر بصفة غير مباشرة في التسوية الودية على مستوى مصالح مفتشية العمل في محاولة الوصول الى حل النزاعات اداريا قبل إجراءات التقاضي . وعلى هذا الأساس يصعب تحقيق التوازن بين المصالح المتناقضة للعامل والمستخدم في ظل الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها هذا الأخير بموجب النظام الداخلي ، خاصة عند محاولة تسوية النزاعات الفردية على المستوى الإداري أو على المستوى القضائي . هذا ما سيتم تبياناه من خلال المبحثين التاليين .

يحتوي المبحث الأول على المفهوم العام للنزاعات الفردية في العمل وإجراءات التسوية ، أما المبحث الثاني يتمثل في مدى تأثير النظام الداخلي على مجريات التسوية الإدارية والقضائية ، خاصة في السنوات الأخيرة ، إلى جانب محدودية سلطات مفتش العمل عند محاولة التسوية الودية للنزاع الفردي .

كما تجدر الإشارة إلى خصوصية هذه الدراسة التي تتعلق بالمؤسسات المستخدمة التي تشغل عدد من العمال أكثر من عشرين 02 والتي تستوجب وضع نظام داخلي ، عكس المؤسسات الصغيرة التي تشغل أقل من هذا العدد(1) ، وكذلك المستخدم كشخص طبيعي (تاجر شخص طبيعي يشغل عمال دون تحديد العدد الأدنى) والذي هو معفى من التزام وضع النظام الداخلي.

المبحث الأول : مفهوم النزاعات الفردية

لدراسة موضوع النزاعات الفردية في العمل أهمية كبيرة واهتمام كبير على المستوى الإداري (مصالح مفتشية العمل) والقضائي على مستوى القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة .

وقبل اللجوء إلى القضاء ، وضع المشرع مجموعة من الآليات وأجهزة وقائية وقضائية لمعالجة القواعد والأحكام الخاصة بتنظيم علاقة العمل وتسوية النزاعات الفردية .ومن بين هذه الآليات ، وجوب تطبيق إجراءات التسوية الودية على مستوى المؤسسة المستخدمة ، ثم محاولة المصالحة على مستوى مصالح مفتشية العمل

المختصة إقليميا . وتعتبر هذه الإجراءات إلزامية لأطراف النزاع قبل رفع الدعوى على مستوى القضاء .

كما تنفرد النزاعات الفردية عن النزاعات الجماعية للعمل ، كون الأولى تخص الإخلال بالالتزامات العقدية بين المستخدم والعامل ، بينما تتعلق الثانية بالخلافات التي تخص مجموعة من العمال أو تنظيم نقابي ممثل لهم مع مستخدم واحد أو عدة مستخدمين أو تنظيم نقابي ممثل لهم حول تفسير قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية وتعلق عادة بشروط وظروف العمل ومطالب مهنية واجتماعية .

المطلب الأول : تعريف النزاعات الفردية

يمكن تعريف المنازعات الفردية في العمل على أساس أنها كل اختلاف يقوم بين العامل والمستخدم بسبب تنفيذ علاقة العمل ، وفي نفس الوقت بسبب إخلال أحدهما بإحدى الالتزامات العقدية أو بسبب نزاع فيما يخص تكييف نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاق ، أو عدم الامتثال له ، والذي سبب ضررا للطرف الآخر (2).

كما عرف المشرع النزاع الفردي بموجب القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه << يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون ، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجيرومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات داخل الهيئات المستخدمة >> (3).

ومن بين العناصر التي تجعل نزاع العمل فرديا ، لابد من وجود معيارين:

*-المعيار الأول: قيام علاقة التبعية بين العامل والمستخدم un lien de

subordination، تتمثل في التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية.

التبعية القانونية تتمحور في العقد والنظام الداخلي وكذا صلاحيات المستخدم

الإدارية والتأديبية .

أما التبعية الاقتصادية تتمثل في عنصر الأجر .

تقام إذن علاقة التبعية بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب ، بغض النظر

عن طبيعة علاقة العمل محددة أو غير محددة المدة ، حيث يلتزم العامل بأداء العمل لصالح المستخدم تحت إشرافه وإدارته ورقابته مقابل أجر .

*-المعيار الثاني : ارتباط موضوع النزاع بالتزامات عقدية les obligations

contractuelles objet du conflit

من بين الشروط الأساسية لتكييف النزاع الفردي أن يتم أثناء سريان علاقة العمل ، ويتعلق موضوعه بتنفيذ العقد أو تطبيق نص قانوني أو اتفاقي ، بشرط أن تتوفر الصفة والمصلحة (4). ومعنى ذلك أن النزاعات التي تحدث قبل بداية علاقة العمل أو بعد انتهائها بصفة عادية لأي سبب من الأسباب ، لا تدخل ضمن هذا الصنف من النزاعات ، كما أن النزاعات التي لا يستند موضوعها لعقد العمل ، لا تعتبر هي الأخرى من النزاعات الفردية ، كأن يستند موضوع النزاع لاتفاقية جماعية تهم كافة العمال أو بعضهم . فان أساس أو مصدر الحق محل النزاع يعتبر المعيار الحاسم في تكييف النزاع فيما إذا كان فرديا أو جماعيا ، بغض النظر عن عدد العمال المعنيين به . وتفاديا للإجراءات القضائية لتسوية النزاع الفردي ، قام المشرع بتنظيم إجراءات وقائية قصد التسوية الودية للمنازعات الفردية قبل اللجوء إلى القضاء .

المطلب الثاني: إجراءات التسوية للنزاعات الفردية

تنفرد النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من القضايا الأخرى ، بكونها تستوجب إجراء التسوية الودية قبل التسوية القضائية. وهذا الإجراء يعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية، حيث بانعدامها ترفض الدعوى شكلا ، وهذا الأسلوب من شأنه أن يطور تقاليد الاتصال بين الأطراف المتنازعة لتفادي مضاعفة الخلافات التي تسبب أضرارا مادية ومعنوية لكلا الطرفين ، وتتمثل إجراءات التسوية الودية للنزاع الفردي فيما يلي :

1- التسوية الداخلية :

يقصد بها بالتسوية الإدارية بطريقة ودية داخل المؤسسة المستخدمة دون تدخل أية جهة خارجية عن المؤسسة ، وذلك بسحب أو تعديل قرار المستخدم أو تراجع عن التصرف الذي أفرز الخلاف .

وقد أشار المشرع إلى مثل هذه التسوية في المادة 03 والمادة 04 من القانون رقم 90/04 ، حيث نصت المادة الثالثة منه على أنه <<يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة >> وتكون التسوية داخل المؤسسة المستخدمة طبقا لهذه المادة في إطار القانون الخاص بتسوية النزاعات الفردية وطبقا للأحكام الخاصة بالاتفاقيات الجماعية .

أما في حالة غياب آليات التسوية أو اتفاقية جماعية ، فإن الأمر يقتضي طبقا للمادة 04 من نفس القانون أن يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار. وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد ، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير العمال أو المستخدم حسب الحالة ، ويلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار. وفي حالة عدم تسوية النزاع على المستوى الداخلي ، لا يبقى أمام العامل سوى عرض النزاع أمام لجنة المصالحة .

2- المصالحة :

يقصد بها إجراء يقوم به طرف ثالث بقصد التوفيق بين وجهات النظر لأطراف النزاع ، وعليه اختصار طريق التسوية وكسب الوقت ، والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل والمستخدم .

فبالنسبة للمشرع الجزائري أوكلت مهمة المصالحة إلى مكتب المصالحة المتواجد على مستوى مفتشية العمل حسب القانون 90/04 .

- مكتب المصالحة bureau de conciliation :

تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء بين ممثلي العمال وممثلي المؤسسة المستخدمة ، عضوين لكل جهة طبقا للمادة 60 من القانون 09/40 ، ويرأس المكتب بالتداول ولفترة ستة أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين ويحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة عن طريق التنظيم .

- الاختصاص النوعي لمكتب المصالحة :

تنص المادة 20 من القانون 09/40 على هذا النوع من الاختصاص من خلال تعريف النزاع الفردي في العمل ، كما يمكن أن يستنتج من خلال المنازعات الفردية التي تطرق لها قانون 09/11 المتعلق بعلاقات العمل .

- الاختصاص الإقليمي :

يستنتج ذلك من خلال الاختصاص الإقليمي لمصالح مفتشية العمل ، أي هو نفس الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ، حيث يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها .

كما أنه يصدر قرار داخل مكتب المصالحة يقضي بالمصالحة أو عدم المصالحة ، ويدون هذا القرار في محضر الصلح أو عدم الصلح ، واتفق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء إجرائه للتوصل إليه بقدر ما يطرحه عند تنفيذه ، مثله مثل الحكم القضائي . كما أن قرار عدم الصلح المدون في محضر عدم الصلح يشكل شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا قبل أي إجراء آخر كما سبق ذكره .

وترفع الدعوى القضائية على مستوى القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة طبقا للمادة 005 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

المبحث الثاني: القوة الإلزامية للنظام الداخلي عند التسوية الإدارية والقضائية للنزاعات الفردية

تتمثل القوة الإلزامية للنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة في المحتوى المدرج فيه، من تنظيم ورقابة وتأديب، و من إجراءات ملزمة بعد وضعها ونشرها . ومع الممارسة ، يلجئ المستخدم إلى استعمال السلطات والصلاحيات المعروفة من تنظيم وتوجيه ورقابة وتأديب معتمد على ما تم وضعه من قواعد في النظام الداخلي أو كما يسميه البعض بالقانون الداخلي (5).

إلى جانب النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم الحياة المهنية للعمال والتي تعالج موضوع الحقوق والواجبات تجاه المؤسسة المستخدمة ، والتي تعبر عن الضمانات المقررة للعمال داخل المؤسسة المستخدمة باعتبارهم في مراكز قانونية ضعيفة ، نجد ضمانات أخرى خارج المؤسسة المستخدمة متمثلة في دور مصالح مفتشية العمل المختصة إقليميا في مراقبة الأنظمة الداخلية، ومراقبة القرارات التأديبية (6)، وكذا الضمانات المقررة من خلال الرقابة القضائية في حالة رفع الدعوى أمام الجهات المختصة. ونتناول في هذا المبحث مدى تأثير محتوى النظام الداخلي على مجريات التسوية الودية والقضائية ، لا سيما في تحديد سلطات وصلاحيات المستخدم تجاه العمال موازاة مع السلطات المحدودة لمفتش العمل ومكاتب المصالحة .

المطلب الأول: سلطة مفتش العمل محدودة في تسوية النزاعات الفردية

يتمثل دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل بين طرفي علاقة العمل وهما المستخدم والعمال ، حيث وضع نظام خاص بها على أساس تنظيم المهنة وكذا الصلاحيات والسلطات الإدارية المخولة لمفتش العمل في مجال علاقات العمل بصفة عامة ، ويتمثل دوره في المحاور الآتية:

1- محور الرقابة:

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق كل من الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقة العمل الفردية والجماعية والمتعلقة بظروف العمل بما فيها الوقاية الصحية والأمن الداخلي للمؤسسة المستخدمة.

2- محور الإرشادات والمعلومات:

يقوم مفتش العمل بتقديم كل المعلومات والإرشادات لكل من العمال والمستخدمين فيما يخص حقوقهم وواجباتهم وكذلك الوسائل الخاصة بتطبيق كل الأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية ومساعدة العمال والمستخدمين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأمور الأخرى المتعلقة بالتنظيم(7).

3- محور المصالحة:

يقوم مفتش العمل بدور المصالحة بخصوص منازعات العمل الفردية والجماعية عن طريق مكتب المصالحة الموجود في مصلحة مفتشية العمل ، وهذا المكتب يضم ممثلين عن العمال وممثلين عن الهيئة المستخدمة ويرأسه دوريا كلا الطرفين بالتداول لفترة ستة 60 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين(8). وتعتبر المصالحة من أهم الأعمال المنوطة لمفتش العمل تفاديا للجوء إلى القضاء (القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة) من أجل الفصل في المنازعات الفردية وحتى الجماعية ، زيادة إلى الإجراءات المعروفة في مجال التسوية الودية قبل التسوية القضائية.

4- محور التقييم:

يقوم مفتش العمل بتقييم مدى تطبيق تشريعات العمل، ويقوم بإعلام من جهة، الجماعات المحلية حول ظروف العمل في المؤسسات المتواجدة في إقليم اختصاصها، ومن جهة أخرى يقوم بإعلام الإدارة المركزية للعمل في مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية ، واقتراح كل التدابير من شأنها تحسين شؤون العمال المهنية.

زيادة عن هذه المحاور ، يقوم مفتش العمل بدور الرقابة على النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ، ولا سيما في مجاله التأديبي وطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات الخطورة والعقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ(9).

ويودع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مدى مطابقته للتشريع والتنظيم المعمول بهما في أجل ثمانية أيام.

كما يسري مفعول النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا ، كما يلتزم المستخدم بعملية الإشهار أو النشر والإعلام الواسع في أوساط العمال (10).

فإيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل أمر وجوبي ، حيث تقوم أجهزتها المختصة بمراقبة المجال التأديبي خاصة فيما تعلق بتكليف الأخطاء المهنية المدرجة. وبما أن المشرع الجزائري أشار إلى الأخطاء المهنية الجسيمة التي تؤدي إلى التسريح، على سبيل المثال لا الحصر ، تكون مراقبة مفتشية العمل لمحتوى النظام الداخلي في مجاله التأديبي أكثر شمولاً أو اتساعاً وتدقيقاً ومكلفاً للجهد والوقت، وهذا تفادياً لتعسف المستخدم في ممارسة سلطته التأديبية ، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن مفتش العمل يتمتع بسلطة تقديرية في مراقبة مدى تماشي محتوى الإجراءات التأديبية وكذا نوع الأخطاء المدرجة في النظام الداخلي مع تشريع العمل والاتفاقيات الجماعية إن وجدت.

كما أن مفتش العمل لا يقوم بالمصادقة على النظام الداخلي إلا بعد مراقبته وتيقنه من احترام المستخدم لمضمون وشكل ومحتوى مشروع النظام الداخلي خاصة ما تعلق بالمجال التأديبي باعتبار السلطة التأديبية التي يتمتع بها المستخدم تعتبر من أهم وأخطر السلطات إلى جانب سلطة الإدارة والتنظيم والتسيير والمراقبة .

وفي حالة عدم المصادقة على النظام الداخلي ، يحزر مفتش العمل محضر المخالفة ويأمر المستخدم بتغيير ما يجب تغييره من النصوص المدرجة في النظام الداخلي بمقتضى القانون الساري المفعول في مجال علاقات العمل .

فبالنظر إلى الصلاحيات المحدودة التي يتمتع بها مفتش العمل والتطور الحاصل لموقف القضاء تجاه الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة ، خاصة عند التسوية القضائية للنزاعات الفردية ، يجب على المشرع التدخل مرة أخرى لمنحه سلطات أخرى لتسوية النزاعات القائمة بين المستخدمين والعمال ، عن طريق المصالحة الداخلية في إطار المؤسسة المستخدمة والخارجية في إطار مكاتب المصالحة ، وتفادي الوصول إلى التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة والتي تكلف الوقت والمال معا.

فالتشريع الحالي لم يتكفل بمهام مفتش العمل خاصة في منح الوسائل القانونية الكفيلة من التدخل بصفة مجدية لدى المستخدم أو العمال في مجال تسوية النزاعات الفردية ولا سيما فيما تعلق بالمسائل التأديبية ، بل اكتفى بتقديم وسرد مهام مفتش العمل في تسوية النزاعات الجماعية دون الفردية عن طريق المصالحة(11).

و رأينا من خلال مهام مفتش العمل خارج إطار المصالحة الخاصة بالنزاعات الجماعية ، أن النزاعات الفردية لا تخضع لنفس التشريع بل تخضع لقانون خاص بتسوية النزاعات الفردية (12) والذي ينظر للنزاع على أساس تسويته في ثلاثة مراحل:

- 1- تسوية النزاع داخل الهيئة المستخدمة.
- 2- تسوية النزاع أمام مكتب المصالحة.
- 3- تسوية النزاع أمام الجهة القضائية المختصة.

ما يهمننا هنا هو كيفية تسوية النزاع الفردي أمام مكاتب المصالحة بعد استنفاد الإجراءات الداخلية لحل النزاع على مستوى المؤسسة المستخدمة ، إذ يتوجه العامل المعني إلى مفتش العمل لرفع الدعوى الإدارية ، وبدوره يقوم بإشعار مكتب المصالحة الموجود في دائرة اختصاصه والذي يعتبر هيئة منتخبة يمثلها العمال والمستخدمون (13)، حيث يقومون بإجراء الصلح بين المستخدم والعامل المعني بالقرار موضوع النزاع. وفي حالة الوصول إلى الصلح ، يتم إصدار وثيقة وهي محضر الصلح، أما في حالة عدم الوصول إلى الصلح ، يتم إصدار محضر عدم الصلح (14). ويحول محضر عدم الصلح من الطرف الذي يهيمه الأمر إلى القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة طبقا للمادة 005 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

لكن بالنظر إلى العدد الهائل من القضايا المطروحة أمام القسم الاجتماعي للمحاكم العادية نؤكد عدم قيام مكاتب المصالحة بفصل النزاع إداريا بل الاكتفاء بانتقاء النزاعات الفردية التي لا تجد صدق على مستوى أعضاء مكاتب المصالحة من العمال والمستخدمين سواء لعدم كفاءتهم ومعرفتهم للنصوص القانونية ، أو حتى عادة ما يلاحظ غيابهم عن جلسات المصالحة .

فالقضايا العمالية تستغرق وقت طويل ابتداء من تاريخ نشوب النزاع بين المستخدم والعامل إلى صدور الحكم ، ثم الطعن بالنقض ، وبعد ذلك التنفيذ . فلهذا من المفروض أن تلعب مكاتب المصالحة دور أكثر نجاعة من الذي تقوم به حاليا ، حيث تبعا للإحصائيات التي تعدها مصالح وزارة العمل والضمان الاجتماعي حوالي اثني عشر 21% فقط من القضايا المطروحة في مجال منازعات العمل يتم تسويتها سنويا على مستوى مكاتب المصالحة ، وهذا يعتبر عدد قليل جدا مرده عدم تمكن مكاتب المصالحة وغياب ثقافة التحاور في أوساط العمال بصفة عامة.

كما أن غياب الثقافة القانونية لأعضاء مكاتب المصالحة ، والتي بموجبها تسمح لهم باستنباط الحلول الموجودة في الاتفاقيات الجماعية وفي الأنظمة الداخلية وفي القانون بصفة عامة، يستوجب منح مفتش العمل دور أكثر إيجابي بمشاركته في مكتب

المصالحة لإعطاء الحلول التقنية والقانونية والإجرائية التي يحتاجها أعضاء المكتب ، حيث يقتصر حاليا دور مفتش العمل في تقديم أو تحويل شكاوى العمال إلى مكاتب المصالحة ثم إلى القضاء.

ففي حالة عدم المصالحة ، يتم تحرير محضر عدم الصلح من طرف مكتب المصالحة ، ويتوجه به المعني إلى القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة لطلب الفصل في النزاع عن طريق الدعوى القضائية.

المطلب الثاني: النظام الداخلي كوثيقة معترف بها عند التسوية القضائية على

حساب تشريع العمل

رغم عدم تعرض المشرع للطبيعة القانونية للنظام الداخلي في إطار تسوية النزاعات الفردية على المستوى الإداري أو القضائي ، إلا أن ذلك لم يشكل حاجزا أمام الارتقاء به إلى مستوى سلطات وصلاحيات المستخدم التنظيمية والتأديبية والرقابة . فالنظام الداخلي كما سبق ذكره يعتبر الوثيقة المترجمة للتبعية القانونية بين العامل والمستخدم euqidiruj noitanidrobus al ، وبالتالي يعتمد المستخدم على هذه الوثيقة كلما أراد استعمال سلطاته التنظيمية والتأديبية، حيث وجد موقف القضاء لصالحه في الاعتماد على تلك الوثيقة عند التسوية القضائية للنزاعات الفردية ، وخير دليل على ذلك هو موقف القضاء الجزائري في سنة 2004 عندما اعتمد القاضي على محتوى النظام الداخلي دون تشريع العمل في موضوع تسريح تأديبي (15).

فرغم سمو تشريع العمل والقانون الاتفاقي على الأنظمة الداخلية ، إلا أن هذه الأخيرة أصبحت تحتل مرتبة هامة وألوية للعمل بها عند محاولة التسوية القضائية للنزاعات الفردية بما فيها التأديبية .

وفي قضايا مماثلة اعتمد قضاة المحكمة العليا عند تسبيب القرارات القضائية العمل بمحتوى الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة (16) ، حيث تنبهوا إلى نية المشرع في اعتماده على النظرية الفقهية في مجال المنازعات الفردية ولا سيما المتعلقة بمجال التأديب بالعمل بالنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ، وهو الموقف الذي

غير من مفهوم أو تكييف نص قانوني (المادة 73 من القانون 90-11) بموجب النظام الداخلي .

الخاتمة

يتبين مما تقدم أن النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة أصبح يتمتع بمصداقية كبيرة وقوة إلزامية مؤكدة في تنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة وكذا عند تسوية النزاعات الفردية بين المستخدم والعامل ، سواء بموجب التسوية الودية الداخلية أو الإدارية أو بموجب التسوية القضائية .

وعلى أية حال ، تبقى النصوص التشريعية المنظمة لعلاقات العمل وكذا القوانين الاتفاقية الركيزة الأولى لحماية حقوق العمال المهنية ، لكن مع ازدياد القوة الاقتصادية للمؤسسات المستخدمة (في إطار اقتصاد السوق) على حساب المتطلبات المهنية والاجتماعية للعمال وبموجب علاقة تبعية قانونية وليدة الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة ، أصبحت هذه الأخيرة تحتل مكانة هامة عند تسوية النزاعات الفردية بالطرق الودية أو القضائية .

كما أن الصياغة الحالية لبعض النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل ولا سيما القانون 09-11 المتعلق بعلاقات العمل والقانون 09-40 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، في شكل عام دون التعرض إلى بعض التفاصيل كتلك المتطلبية في صلاحيات مفتش العمل عند التسوية الودية للنزاع الفردي وكذا إجراءات العقوبات التأديبية ، جعل من قضاة المحكمة العليا أكثر عرضة لتفسير النصوص القانونية والاعتماد على محتوى الأنظمة الداخلية في القضايا المطروحة والتي يفترض أن المشرع فصل فيها صراحة . وعلى هذا الأساس يجب إعادة النظر فيها تماشياً والتطور الحاصل في مجال علاقات العمل وفق ما تمليه الظروف الاقتصادية والاجتماعية والمهنية .

الهوامش:

- (1)- أنظر المادة 67 من القانون 11-09 المؤرخ في 12-40-0991 والمتعلق بعلاقات العمل
ج ر عدد: 71 المؤرخة في 52-40-0991
- (2)- د أحمية سليمان – الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري – ديوان المطبوعات
الجامعية – 2102 – ص 961.
- (3)- المادة 20 من القانون رقم 09-40 المؤرخ في 60-20-0991 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في
العمل – ج ر عدد: 60 المؤرخة في 70-20-0991.
- 4 - Jean louis Liquière- Droit Social –UE3- Edition ellipses -2008-p177.
- 5 Bernard Soinne – l'analyse juridique du règlement intérieur d'entreprise LGDJ – paris
1970-p16à19.
- (6)- وتتمثل في المراقبة القبيلية والبعديّة ، ابتداء من مرحلة إعداد النظام الداخلي إلى غاية مرحلة
النشاط والممارسة الميدانية لسلطات وصلاحيات المستخدم.
- (7)- القانون 09/30 المؤرخ في 60/20/0991 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم. ج ر: عدد 60
لسنة 0991 . حيث يختص مفتش العمل حسب المادة الثانية 20 منه بما يلي : - مراقبة تطبيق
الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية
الصحية وأمن العمال،
تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل
الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية،
مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل ،
إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها،
تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم،
إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي،
إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح
التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.
- (8)- أنظر المادة 60 من القانون 09/40 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم.

- (9)- أنظر نص المادة 77 فقرة 20 من القانون 09/11 المتعلق بعلاقات العمل .
- (10)- أنظر المادة 97 من القانون 09/11 المتعلق بعلاقات العمل .
- (11)- أنظر الفقرة الرابعة من المادة 20 من القانون رقم 09/30 المتعلق بمفتشية العمل .
- (12)- القانون رقم 09/40 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل .
- (13)- أنظر المادة 06 وما بعدها من القانون 90/04 .
- (14)- أنظر المادة 31 من القانون 90/40 .
- (15)- قرار المحكمة العليا بتاريخ 15-12-2004 في قضية رقم 283600 للشركة الوطنية للنقل البري ضد العامل ق ف .
- (16)- انظر محتوى القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 15-12-2004 .
- وانظر القرار الصادر بتاريخ 06-12-2006 في قضية بين المؤسسة الجزائرية للمياه ضد العامل غ ص كما توجد قرارات أخرى في مجال تسوية النزاعات الفردية ولا سيما التأديبية لصالح المؤسسات المستخدمة التي استغلت محتوى أنظمتها الداخلية لتسليط عقوبات تأديبية على عمال ارتكبوا أخطاء مهنية ، وعلى سبيل المثال يمكن استنباط قوة الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة في القضايا المطروحة على مستوى القضاء . وبهذا الصدد أنظر القرارات الصادرة عن المحكمة العليا بتاريخ :

09-04-2008 – ملف رقم 450715 .

06-05-2009 – ملف رقم 474154 .

02-06-2011 – ملف رقم 620077 .

