



جامعة وهران -2- محمد بن أحمد
كلية الحقوق والعلوم السياسية

الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم
التخصص: القانون الاجتماعي

تحت إشراف الأستاذة

د/ زعنون فتيحة

من إعداد الطالبة:

بظاهر أمال

أعضاء لجنة المناقشة

أستاذة التعليم العالي	جامعة وهران -2-	رئيسا	أ.د. حمدان ليلي
أستاذة محاضرة قسم أ	جامعة وهران -2-	مقررا	د. زعنون فتيحة
أستاذة التعليم العالي	جامعة وهران -2-	مناقشا	أ.د. بولنوار مليكة
أستاذ التعليم العالي	جامعة تيارت	مناقشا	أ.د. بوسماحة الشيخ
أستاذ محاضر قسم أ	جامعة تيارت	مناقشا	د. مقني عمار
أستاذ محاضرة قسم أ	جامعة معسكر	مناقشا	د. عبد الله قادية

السنة الدراسية 2016/2017

شكر

أتوجه بالشكر والحمد إلى الله عز وجل الذي وفقني إلى إتمام هذا العمل،

أشكر أستاذتي الفاضلة الدكتورة زعنون فتيحة على توجيهاتها وصبرها علي وكل أساتذة القانون الاجتماعي.

الشكر الموصول إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل .

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى

- والدي تقديرا و عرفانا
- إلى والدي التي دفعتني لإتمام هذه الأطروحة
- إلى زوجي الذي ساندني كثيرا وإلى أبنائي .
- إلى إخوتي وأخواتي
- إلى عائلتي الثانية فرحات

مقدمة

إن الجمع بين الاعتراف بالحرية الفردية و الحرية الجماعية للعمال كان دائما محل اختلاف بين العمال وأصحاب العمل، مما أدى إلى ضرورة صياغة قانون العمل وذلك لتأسيس علاقات جماعية غايتها تأطير العلاقة الفردية التبعية للعمال عن طريق منح حق وحرية التمثيل للعمال بواسطة عمال آخرين ومنظمات تشكل القوة المقابلة لقوة أصحاب العمل.

وقد كان الحق في تكوين نقابات عمالية أسبق من الحق في المشاركة في المؤسسة المستخدمة وكان سبب ذلك هو إحساس العمال بالذل نتيجة حظر تكوين التكتلات العمالية بعد إلغاء نظام الطوائف وتدهور أوجه حياة العمال المعيشية والمهنية والصحية، بفعل الضغوط التي مارسها أصحاب الأعمال لتحقيق أقصى ربح عن طريق فرض أجور منخفضة للغاية مقابل ساعات عمل طويلة دون راحة وإجازة للعمال، وفي ظل ظروف قاسية مما أدى إلى زيادة حوادث العمل وبقاء العمال دون تعويض وتشغيل النساء والأطفال لتدني أجورهم وتكديس العمال هذا من جهة، وفشل المبادئ القانونية للنظام الرأسمالي القائمة على مبدأ المساواة وتقديس الملكية الفردية في تحقيق العدالة وانسحاب الدولة من تنظيم العلاقات الفردية في العمل باعتبارها قائمة على حق الأفراد في التعاقد من جهة أخرى (1).

قد كان حظر التجمع والتكتل في منظمات مهنية للعمال نتيجة استجابة الدول لمطالب أصحاب العمل بعدم تقييد حرية الصناعة والتجارة عن طريق القضاء على كل تجمع مهني أو طائفي ومنع تكوينهم وإعادة تكوينهم للعمال وأصحاب العمل على حد سواء (2).

كان المشرع الإنجليزي سابقا لتحريم التكتلات العمالية خلال السنين الأولى للقرن الثامن عشر، حيث صدرت عدة قوانين تحرم التجمعات العمالية المقصود منها العمل على رفع الأجور، وقد أصبحت هذه التكتلات العمالية تهدد مصالح الطبقة الرأسمالية، فانتزح البرلمان الإنجليزي فرصة تقدم إتحاد

(1) - محمد أحمد إسماعيل، "القانون النقابي"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 26.

(2) - أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي، "الوسيط في التشريعات الاجتماعية : النقابات العمالية، الجزء 3"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 31.

أصحاب الأعمال في صناعة طواحين الهواء بشكوى ضد الاتحاد العمالي لهذه الصناعة وأصدر قانونا عام 1799 حرم فيه كل التجمعات أو التكتلات العمالية.

وعدل هذا القانون سنة 1800 واعتبر بموجبه أن تكوين أي إتحاد أو جمعية عمالية هدفها تعديل شروط العمل أو رفع الأجور جريمة يعاقب عليها قانونا، واعتبر من باب الجرائم في هذا القانون محاولة إغراء العامل للانضمام لهذه الجمعيات أو حضور اجتماعاتها أو جمع أموال لصالحها ويعاقب عليها بالحبس 3 شهور أو الأشغال الشاقة لمدة شهرين⁽¹⁾ ، وبذلك حرم العمال من التشاور والاتحاد واتخاذ أي موقف موحد في مواجهة صاحب العمل مما ساعد على تدهور موقف العمال⁽²⁾ .

نفس الدرب الذي سار عليه المشرع الفرنسي الذي عمد بعد نجاح الثورة الفرنسية إلى إطلاق حرية العمل ، والقضاء على الطوائف من خلال تحريم أي تجمع عمالي من شأنه التأثير على حرية المبادلات وتبلور هذا الاتجاه على الصعيد القانوني بإصدار نصين هما مرسوم Allard وقانون le Chapelier ، وقد صدر مرسوم Allard في 17 مارس 1791 الذي عرف أيضا باسم قانون إلغاء الطوائف المهنية ولعل أهم ما جاء به القانون هو القضاء على نظام الطوائف المهنية وهي تجمعات عمالية لعمال كل حرفة على حدى مستقلة ومنفصلة عن الحرف الأخرى، وتضمن ذلك صراحة في نص المادة 07 : "لكل شخص مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري أو في ممارسة أي نشاط مهني يراه مناسبا له، ولا يلتزم في مقابل ذلك إلا بأداء الرسوم المقررة بمزاولة المهنة والالتزام باللوائح التي تصدرها الجهات المعنية بخصوص ممارسة المهنة"⁽³⁾ مكرسا بذلك حرية العمل وحق الفرد في ممارسة أي مهنة أو حرفة أو تجارة دون قيود تفرضها الطائفة.

(1)- أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، "المرجع السابق"، ص 40 .

(2)- أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، المرجع نفسه، ص 41.

(3)- Bernard Teysié , " Droit du travail, Relations collectives de travail " , 2^{ème} Edition, Litéc, Toulouse, 1993, P 05.

ثم تلاه قانون Le chapelier في 17 يونيو 1791 بعد أشهر قليلة ليحرم صراحة على العمال وأصحاب العمل تكوين أي تجمع أو تكتل تحت أي شكل كان ولأي سبب كان ويسري هذا التحريم على التجمعات العمالية المؤقتة والدائمة وجاء ذلك واضحا وصريحا في نص المادتين 01 و02 حيث قررت الأولى أن "القضاء على كل تجمع مهني أو طائفي هو أحد الأسس التي يقوم عليها الدستور الفرنسي لذلك يحظر إعادة تكوين هذه التجمعات تحت أي شكل من الأشكال لأي سبب من الأسباب". أما المادة الثانية فقد تناولت منع العمال من تشكيل تجمعات بقولها: "إن المواطنين الذين يمارسون مهنة واحدة أو العمال الذين يشتغلون في صناعة واحدة لا يحق لهم أن يجتمعوا من أجل اختيار رئيس لهم أو سكرتير أو ممثل لهم أو أن يمسكوا بدفاتر أو قوائم، أو يتداولوا ولو من أجل اتخاذ قرارات متعلقة بمصالحهم المشتركة." (1)

قرر هذا القانون المقدم من النائب le Chapelier مبدأ الصبغة الفردية في تنظيم علاقات العمل وإخضاعها للاتفاق الثنائي بين الأطراف في تحديد بنود عقد العمل تحت طائلة عقوبات مدنية وجزائية، تعتبر أن إنشاء مثل هذه التجمعات أو التكتلات باطل وعديم الأثر كما أخضعه إلى التجريم في قانون العقوبات آنذاك معاقب كل المخالفين بعقوبة الحبس والغرامة معا. (2)

وأدى كل ذلك إلى تدهور موقف العمال ففي ظل نظام الحرية المطلقة أصبح صاحب العمل يستخدم حريته الفردية المطلقة من أجل الحصول على أكبر منفعة ممكنة من استغلال العامل، وأكبر قدر من العمل بأقل أجر ممكن ولما كان صاحب العمل أقوى من الناحية الاقتصادية أرغم العمال على قبول شروط عمل مجحفة، بذلك أصبح العمال في موقف يقتضي منهم التحرك من أجل الدفاع عن مصالحهم أمام دول لا تكثر بشأن تنظيم حقوقهم وقانون يحرم عليهم حق تنظيم أنفسهم في تجمعات للمطالبة

(1) - أحمد حسن البرعي ود رامي أحمد البرعي ، المرجع السابق، ص 32.

(2) - أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي ، المرجع نفسه، ص 33.

بحقوقهم وأصحاب عمل يتحكمون في مصدر رزقهم لم يكن هناك أمامهم إلا مخالفة القانون وتنظيم صفوفهم عن طريق تشكيل جمعيات سرية من أجل تحقيق مطالبهم.

وأصبح العمال سواء في بريطانيا أو فرنسا يستعملون جمعيات المعونة التي يشكلها العمال لإعانة العمال العاجزين والمرضى والمتقاعدين بشكل سري لمساعدة العمال المضربين، وفي بريطانيا كانت تسمى جمعيات الأصدقاء وكان العمال ينضمون المظاهرات والتجمعات وكان أهمها اجتماع العمال في مانشستر بتاريخ 16 أوت 1819 والذي فرقته السلطات عن طريق استعمال الجنود للسلاح، وأصيب فيه 400 عامل والذي تراجعت بعده الحكومة عن تحريم التجمعات والتكتلات العمالية بعدما أثبت المحققون في التحقيق الذي أمر بإجرائه البرلمان الإنجليزي أن سبب العنف هو حظر ومنع التجمعات والتكتلات فأصدر البرلمان الانجليزي سنة 1824 قانون يتيح للعمال حق التجمع وإقامة الجمعيات المهنية⁽¹⁾.

ثم تلاه البرلمان بقانون يسمى صراحة النقابات العمالية الإنجليزية Trade-union في 29 جوان 1871⁽²⁾.

أما في فرنسا فإن جمعيات المعونة كانت تضم جمعيات سرية تسمى جمعيات المقاومة التي كانت تنشئ صندوق إعانة العمال المضربين بعد تعرضهم للحرمان من الأجر، وكانت هذه الجمعيات دائما تجتمع فيما بينها لتبادل وجهات النظر والتشاور والتنسيق بين أنشطتها في سبيل تحقيق مطالب العمال⁽³⁾. وقد قادت هذه الجمعيات إضرابات عمالية في كل أنحاء فرنسا والتي لم تهدأ إلا بعد اندلاع الثورة 1848 التي ترتب عليه الإطاحة بالملك إشراك ممثلي العمال في الحكومة المؤقتة وكانت بداية تدخل

(1) - أحمد حسن البرعي ود رامي أحمد البرعي ، المرجع السابق، ص56.

(2) - أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي،/ المرجع نفسه، ص59.

(3) - Bernard Teyssié " Droit du travail, Relations collectives de travail" op,cit p05,

الدولة في علاقات العمل وإصدار القوانين المنظمة لهذه العلاقات وأعلنت الحكومة حرية العمال في إقامة منظماتهم العمالية (1) .

ثم توالى القوانين العمالية التي سمحت صراحة للعمال بتكوين جمعيات دائمة للدفاع عن مصالحهم المهنية وكان ذلك واضحا في قانون 21 مارس 1884 الذي أقر صراحة بمبدأ حرية إنشاء النقابات العمالية والذي اعترف لها في نفس الوقت وضمنا بالشخصية المعنوية بعد ما سمح لها بامتلاك الأموال الضرورية لممارسة نشاطاتها (2)، وسمي هذا القانون باسم قانون ووالدك روسو وزير الداخلية الفرنسي آنذاك الذي أصدر هذا القانون بتأثير واضح منه وتميز هذا القانون بمسحة ليبرالية واضحة بعدما أقر بمبدأ الحرية النقابية في أوسع معانيها حيث سمح بتكوين النقابات بكل حرية وبأقل قدر من الإجراءات الشكلية ودون إذن مسبق من الإدارة كما لها الحرية في وضع نظامها الداخلي ولوائحها. (3)

وبذلك كان الحق في تكوين المنظمات المهنية النقابية للعمال أسبق من الحق في مشاركة العمال في الهيئات المسيرة للمؤسسات المستخدمة، وكان هذا الأخير وليد الأفكار الاشتراكية التي ظهرت في بداية القرن العشرين بعد أن انتقلت مطالب العمال مع مرور الزمن من المطالبة التقليدية برفع الأجور وتحسين ظروف العمل إلى المطالبة بالمشاركة في التسيير وصنع القرارات على مستوى الهيئة المستخدمة باعتماد قنوات وأساليب تتمثل في ممثلين عن العمال أو لجان تمثيلية.

حيث كان لاكتساب الشرعية للنقابات العمالية تأثير كبير في ظهور التمثيل العمالي على مستوى المؤسسات المستخدمة وكانت أولى المحاولات قد ظهرت في أواخر القرن التاسع عشر بمبادرة من بعض

(1) - أحمد حسن البرعي ود/رامي أحمد البرعي، المرجع السابق، ص 53.

(2) - Bernard Teysié, " Droit du travail, Relations collectives de travail " , op,cit ,p06.

(3) - أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، المرجع السابق، ص 89.

أصحاب الأعمال في المجال الصناعي بفرنسا وأولهم Léon Harmel الذي قام بتشكيل مجلس لمصنعه الموجود بـ val des bois وذلك لربط الاتصال بينه وبين عماله.⁽¹⁾

ثم بعد ذلك جاءت مطالب من العمال أنفسهم خلال الحرب العالمية الأولى وتم انتخاب أول ممثلين للعمال سنة 1917 في ورشات العمل التابعة لمصانع الأسلحة.

كما ساهمت اتفاقيات Matignon في جوان 1936 بمشاركة النقابات العمالية في تكريس الحقوق الجماعية للعمال في العمل ومن بينها حق تمثيل العمال في المؤسسات المستخدمة⁽²⁾.

وتوالت بعد ذلك النصوص القانونية وصولاً إلى قانون 16 أبريل 1946 الذي نظم هذا الحق تحت عنوان خاص هو ممثلي العمال، غير أنه بعد الحرب العالمية الثانية لم يعد ممثلي العمال هم الوسيلة الوحيدة لتمثيل العمال حيث ظهرت إرادة أكبر لإشراك العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية وترجمت بموجب قانون 22 فيفري 1945 إلى ما يعرف بلجان المؤسسة⁽³⁾، والتي كانت في البداية مسؤولة عن تسيير الخدمات الاجتماعية للعمال ثم أوكلت لها صلاحيات اقتصادية ثم توالت نصوص قانونية تعطي صلاحيات أكبر ووسائل أكثر ضماناً لتأدية مهامها، ومنها قانون Jean Auroux 82-915 الصادر في 28 أكتوبر 1982 الذي أسس لجان القطاعات الاقتصادية comités de groupes وتتنمي كل هذه النصوص إلى النظام العام القانوني في علاقات العمل في القانون الفرنسي⁽⁴⁾. يجد الحق النقابي والحق في المشاركة العمالية مصدرهما في العديد من النصوص الدولية فاعتبر

دستور منظمة العمل الدولية الحرية النقابية من أسس السلام والعدالة الاجتماعية.⁽⁵⁾

¹– Bernard Teyssié, Op. Cite, p45.

²–Antoine Mazeaud : « Droit du Travail, 5^{ème} Editions, Montchrestien, Paris, 2006, P 26.

³– Bernard Teyssie, Op. Cite, p46.

⁴– Bernard Teyssie, Op. Cite, p47.

⁽⁵⁾– محمود سلامة جبر "الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل"، مطبعة أبناء وهبة، القاهرة، 2005،

كما جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مكرسا لحق العمال في العمل النقابي والتمثيل والمشاركة العمالية في المادة 23 فقرة 04 التي على تنص: "... حق كل شخص في إنشاء النقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.⁽¹⁾

كما انفردت الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بكل حق على حدى وأهمها:

الاتفاقية الدولية رقم 87 الصادرة سنة 1948 المتضمنة "الحرية النقابية وحماية حق التنظيم" التي تعتبر الاتفاقية الأساسية في مجال الحرية النقابية لشمولية معالجتها وإقرارها للضمانات التي يتعين كفالتها في هذا الشأن، حيث أقرت بحق العمال دون تمييز أيا كان جنسيتهم أو جنسهم أو النشاط الذي يمارسونه وسواء كانوا يعملون لحسابهم أو لحساب الغير في القطاع الخاص والعام في تكوين النقابات والانضمام إليها وذلك في مدتها الثانية⁽²⁾.

والاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتضمنة "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية" والتي استهدفت حماية الحرية النقابية وهو ما نصت عليه في مادتها الأولى التي نصت على وجوب تمتع العمال بالحماية المناسبة ضد أعمال التمييز التي ترمي إلى المساس بالحرية النقابية، سواء كانت الأعمال تستهدف جعل استخدام العامل رهنا لعضويته في نقابة أو تخليه عنها أو تهدف إلى تسريح العامل أو الإساءة إليه بوسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطتها في ساعات العمل أو خلالها بموافقة صاحب العمل⁽³⁾.

(1) - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10/12/1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة منشور من طرف المرصد الوطني لحقوق الإنسان، الجزائر العاصمة، 2000.

(2) - تنص المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتضمنة الحرية النقابية وحماية حق التنظيم على "للعمال ولأصحاب العمل دون أي تمييز الحق دون ترخيص سابق في تكوين منظمات يخترونها وكذلك الحق في الانضمام إليها بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات"، مستخرجة من الموقع الإلكتروني <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> لمكتبة حقوق الإنسان جامعة منيسوتا بتاريخ الدخول 2017/01/19 .

(3) - الموقع الإلكتروني لمكتبة حقوق الإنسان جامعة منيسوتا <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> تاريخ الدخول 2017/01/19 .

أما الاتفاقية الدولية رقم 135 لسنة 1971 فقد كفلت الحماية والتسهيلات اللازمة توفيرها لممثلي العمال أثناء ممارسة حق التمثيل وذلك ضد كافة التدابير التي من شأنها الإضرار بهم بما في ذلك التسريح بسبب عضويتهم في النقابة أو أنشطتهم متى كانت هذه الأنشطة تتم وفقا للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو غير ذلك من الترتيبات الاتفاقية وذلك في نص المادة الأولى⁽¹⁾.

وتورد التوصية 143 الضمانات والتسهيلات المقررة لممثلي العمال والمتمثلة في منح الوقت الكافي في ممارستهم لمهامهم وتوفير التسهيلات المادية اللازمة وذلك في نص المادة 10⁽²⁾.

كما ذهب العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية إلى النص على عدم جواز وضع أية قيود على ممارسة الحق النقابي إلا ما يقتضيه القانون في المادة 22⁽³⁾.

وهو نفس ما ذهب إليه الميثاق الاجتماعي الأوربي الذي نص على حق العمال في تكوين المنظمات المهنية في مادته الخامسة وحق ممثلي العمال في تلقي التسهيلات المادية والحماية في مادته 28⁽⁴⁾.

أما بالنسبة لمنظمة العمل العربية فمنذ إنشائها أبدت اهتماما بالحريات النقابية عندما تناولت في الاتفاقية رقم 01 لمستويات العمل نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في 9 مواد ثم أفرد لها مؤتمر العمل العربي إتفاقية خاصة وهي الإتفاقية رقم 8 لسنة 1977 المتضمنة الحريات النقابية والتي أقرت بحق العامل في تكوين نقابة والانضمام لها والانسحاب منها في المادة 13 ، كما نصت على أنه

(1)-الموقع الإلكتروني لمكتبة حقوق الإنسان جامعة منيسوتا <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> تاريخ الدخول 2017/01/19 .

(2)- تنص المادة 10 على أنه "ينبغي أن يمنح ممثلوا العمال في المؤسسة ما يلزمهم من وقت مستقطع دون نقص في أجورهم أو مزاياهم الاجتماعية والإضافية لأداء مهامهم التمثيلية في المؤسسة"، الموقع الإلكتروني لمكتبة حقوق الإنسان جامعة منيسوتا <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> تاريخ الدخول 2017/01/19 .

(3)-الموقع الإلكتروني لمكتبة حقوق الإنسان جامعة منيسوتا <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/b003.html> تاريخ الدخول 2017/01/19 .

(4) الموقع الإلكتروني لمكتبة حقوق الإنسان جامعة منيسوتا <http://hrlibrary.umn.edu/arab/eu-soc-charter.html> تاريخ الدخول 2017/01/19.

يكفل قانون كل دولة التسهيلات اللازمة لممثلي العمال النقابيين لممارسة مهمتهم وذلك في المواد 17 و18.(1)

وبمصادقة المشرع الجزائري على الإتفاقيتين المتعلقةتين بالحرية النقابية رقم 87 وكذلك الإتفاقية 135 المتعلقة بحماية ممثلي العمال فقد اعتبر حق ممثلي العمال النقابيين وممثلي العمال في المؤسسة في الحماية من الحقوق الأساسية في مجال العمل والتي تتطلب تكريسا دستوريا وضمانات قانونية في النظام القانوني العمالي الجزائري.

ظهر ذلك جليا في دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون 01-16 الذي نصت مادته 32 على أن: "الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة" وكذلك المادة 70 التي تنص على: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" (2).

يعتبر الحق النقابي أولى الحقوق المعترف بها للعمال الجزائريين غير أنه كان يمارس سابقا في ظل التوجه الاشتراكي والأحادية الحزبية ضمن النقابة الوحيدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين في إطار الأمر 71-74 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الاقتصادية(3)، حيث كان مجلس العمال كيف على أنه فرع نقابي داخل المؤسسة وجهاز مشاركة في نفس الوقت على اعتبار أن أعضاء المجلس هم منخرطين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما أن أمين الفرع النقابي هو نفسه رئيس مجلس العمال وبالتالي فقد كان هناك خلط بين النقابة وتمثيل العمال هذا في القطاع العام(4).

(1) - المؤتمر الثاني للحقوق والحريات النقابية في البلدان العربية المنعقد في 16/07/2012 ببيروت، إصدارات منظمة العمل العربية، القاهرة، 2012.

(2) - الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل والمتمم بالقانون 01-16 الصادر في 16 مارس 2016 بالجريدة الرسمية عدد 14.

(3) - الأمر 71-74 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الصادر بتاريخ 16/11/1971 بالجريدة الرسمية عدد 101.

(4) - عجة الجيلالي، "الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية: النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 31.

أما في القطاع الخاص وبموجب الأمر 71-75 المتعلق بتنظيم علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص فقد أُلزم المستخدم بالسماح بإنشاء فرع نقابي داخل المؤسسة تابع لاتحاد العمال الجزائريين عندما يفوق عدد العمال تسعة⁽¹⁾، وقرر المشرع الجزائري بموجب هذا الأمر العديد من الحقوق والضمانات لممثلي العمال النقابيين حيث أُلزمت المادتين 03 و04 المؤسسة الخاصة بتوفير مكتب للفرع النقابي مزود بوسائل العمل الضرورية للنشاط واستفادة أعضائه من 20 ساعة عمل مدفوعة الأجر لممارسة مهامهم، المتمثلة في مناقشة المشاكل المهنية للعمال كالأجور والمنح والمدة القانونية للعمل وسياسة التكوين المهني، كما تضمن المادة 10 من الأمر السالف الذكر حرية ممارسة الحق النقابي في مواجهة المستخدم وتضمن الحماية لممثل الفرع النقابي ضد أي تعسف كإجراء التسريح مثلا.

وقد جاء اعتراف المشرع الجزائري بالمشاركة العمالية مبكرا أيضا منذ سنة 1971 بمقتضى قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الاقتصادية المذكور سابقا وكذلك الأمر 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁽²⁾.

وتتم المشاركة في المؤسسة العامة من خلال مجلس العمال المنتخب لمدة 3 سنوات، ويشترط في الأعضاء المنتخبين انتماءهم للاتحاد العام للعمال الجزائريين، وتتمثل مهامه في إبداء الرأي في سياسة التوظيف والتكوين والمسائل الاقتصادية، غير أنه من الناحية الفعلية لم يكن له أي تأثير في القرارات الحاسمة المتخذة مما جعل ممثلي العمال يكتفون بالمشاركة الاستشارية والشكلية⁽³⁾.

(1) - الأمر 71-75 المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 1971 الجريدة الرسمية عدد 101 (الملغى).

(2) - الأمر 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص المؤرخ في 29/04/1975 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 39 (الملغى).

(3) - أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية"، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 283.

كما كرست الحماية للممارسة النقابية لاحقاً من خلال المرسوم 64-75 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة⁽¹⁾.

ولم يتخلف قانون 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال عن الاعتراف عن الحق النقابي وحمايته وضمان ممارسته في نص المادة 25 على أن: "تضمن الدولة الحماية والتسهيلات اللازمة لممارسة الحق النقابي"⁽²⁾.

أما في ظل القانون التوجيهي للمؤسسات فكان الحق النقابي يعتبر وظيفة يتكفل بها الاتحاد العام للعمال الجزائريين وكرس هو الآخر مبدأ النقابة الواحدة، حيث إقتصر تمثيل العمال بعضوين في مجلس الإدارة المؤسسة التي تتخذ شكل شركة مساهمة وعضو واحد في مجلس المراقبة للشركة ذات المسؤولية المحدودة وهو ما تضمنته المواد 26 و 29 من قانون 01-88⁽³⁾.

غير أن كل هذه القوانين لا تضمن مشاركة عمالية فعلية لأنها لم تدافع عن مصالح وحقوق العمال ولا تشارك في اتخاذ القرارات الهامة في المؤسسة، وإنما مجرد هيئة ممثلة للنقابات لإشترط القانون أن يكون العمال المنتخبين في هذه المجالس نقابيون ينتمون للاتحاد العام للعمال الجزائريين والرقابة الممارسة منهم هي مجرد تكريس لرقابة شعبية سياسية لا تستند إلى أي نص قانوني أو تنظيمي⁽⁴⁾.

غير أنه وبعد صدور دستور 1989 الذي أقر مبدأ التعددية لم يعد الاتحاد العام للعمال الجزائريين المحتكر الوحيد للعمل النقابي، إذ أصبح من حق العمال تكوين نقابات جديدة مستقلة ومتميزة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وتكرس كل ذلك بصدور قانون 14-90 المتضمن كليات ممارسة الحق

(1) - مرسوم 64-75 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة الصادر في 16 ماي 1975 الجريدة الرسمية عدد 39 (الملغى).

(2) - قانون 12-78 المتضمن القانون الأساسي للعمال الصادر في 05 أوت 1978 في الجريدة الرسمية عدد 32 (الملغى).

(3) - القانون رقم 01-88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية، الصادر في 12 جانفي 1980 بالجريدة الرسمية عدد 02 (الملغى).

(4) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 290.

النقابي⁽¹⁾ الذي نص على تأسيس هذه النقابات وفق إجراءات بسيطة يشترط توفير شروط خاصة في المؤسسين والمنخرطين، تتمثل في الجنسية- الأهلية- التمتع بالحقوق الوطنية، والسياسية، ممارسة نشاط ذو صلة بالتنظيم النقابي المراد إنشائه وبعد استكمال إجراءات غير معقدة كعقد جمعية تأسيسية تنهي أشغالها بمحضر تأسيسي يودع لدى السلطات المختصة بالإضافة إلى ملف إداري للمؤسسين ، وتعتبر النقابة قائمة إذ لم تستلم الرفض خلال 30 يوم من الإيداع، وبعد استنفاد شكايات الشهر يكتسب مؤسسها صفة النقابيون .

واشترط المشرع لاكتساب الصفة التمثيلية للتنظيم النقابي حصوله على 20% من العمال الأجراء الذين يشملهم القانون الأساسي أو 20% من أعضاء لجنة المشاركة. أما المشاركة السابقة فقد عوضت بمشاركة ثنائية للعمال تتم على مستويين ناتجة عن نظام انتخابي وتمثيلي جديد في ظل قانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل.

فالأولى تتم على مستوى مجلس الإدارة وتشارك في صنع القرار من خلال المجلس الذي يباشر ويسير كافة الأعمال اليومية للمؤسسة، ويتم تعيينهم من طرف لجنة المشاركة لتمثيل العمال وفق نص المادة 95 من القانون 90-11 المذكور سابقا.

أما على المستوى الثاني فهي تتمثل في مشاركة العمال من خلال لجنة المشاركة على مستوى مقر الهيئة المستخدمة أو ممثلي العمال في كل مكان عمل متميز يضم أكثر من 20 عاملا، وينتخب أعضائها لمدة 3 سنوات بواسطة الاقتراع السري الحر والمباشر، ويتراوح أعضائها من واحد إلى ستة عمال ويضاف عامل واحد لكل شريحة 500 عامل.

وتتم هذه الانتخابات العمالية تحت إشراف لجنة متساوية الأعضاء تتكون من ثلاث عمال وثلاث ممثلين عن المستخدم يرأسها أكبر الأعضاء سنا الذين يتولون ضبط القوائم الانتخابية وتوزيع المناصب

(1)-القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي الصادر في 02 جوان 1990 بالجريدة الرسمية عدد 23.

والتحقق من سلامة الانتخابات وتلقي الشكاوي وتصيب المرشحين الفائزين الذين يطلق عليهم ممثلي العمال (1).

وعرفت الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بالحماية والتسهيلات اللازمة توفيرها لممثلي العمال في المؤسسة، ممثلي العمال بالمعنى الواسع على أنهم "الأشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب التشريع الوطني أو الممارسة الوطنية سواء كانوا:

أ. ممثلين نقابيين أي ممثلين تعيينهم أو تنتخبهم النقابات أو أعضاء النقابات.

ب. ممثلين منتخبين أي ممثلين ينتخبهم عمال المؤسسة بحرية وفقا لأحكام التشريع الوطني أو الاتفاقيات الجماعية، ولا تتضمن مهامهم أنشطة تعتبر من اختصاص النقابات وحدها في البلد المعني" (2).

وذهبت منظمة العمل العربية إلى إعطاء تعريف ممثل العمال على أنه: "كل عامل يقوم بمهمة تمثيلية للعمال يتم اختياره مباشرة من قبلهم" وعرفت المندوب النقابي على أنه: "من يقوم بمهمة تمثيلية للمنظمة النقابية" (3).

ولم تذهب القوانين العمالية المقارنة إلى تعريف ممثلي العمال وإنما اكتفت بالنص على الشروط الواجب توافرها حتى يتمتع العمال بهذه الصفة والتي تتمثل معظمها في السن - مدة معينة من الخدمة والفوز بالانتخابات.

وهو ما سار عليه المشرع الجزائري الذي لم يورد تعريفا لممثلي العمال أو المندوبين النقابيين.

(1) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 288.

(2) - المادة 3 من الاتفاقية 135 المتضمنة الحماية والتسهيلات اللازمة توافرها لممثلي العمال في المؤسسة وهي الاتفاقية الدولية المعتمدة في 23 جوان 1971 بجنيف المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم 06-58 المؤرخ في 11 فبراير 2006 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 07.

(3) - إصدارات منظمة العمل العربية، دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة، ماي 2011، ص 91.

أما الفقه فقد عرف ممثلي العمال على أنهم المترشحون من العمال الذين تم انتخابهم والذين يؤمنون التمثيل المباشر للعمال في المؤسسة المستخدمة أما الممثلين النقابيين فهم ممثلي النقابات الذين تعينهم في المؤسسة (1).

وتتمثل مهام لجنة المشاركة في انتخاب رئيسها ونائبه وتسيير مصالح ومرافق الخدمات الاجتماعية، الإعلام الدوري للعمال بالمسائل التي تناقش في مجلس الإدارة، إبداء الرأي في النظام الداخلي وبعض القرارات المتعلقة بإعادة هيكلة الشغل ومخططات التكوين إضافة إلى الدور الرقابي.

كما تتمثل مهام النقابات في إبداء الرأي، التفاوض في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، تمثيل العمال في هيئات الضمان الاجتماعي، تمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية وفي اللجنة الوطنية للتحكيم (2).

غير أن الفئة من ممثلي العمال التي تمارس مهامها في الهيئات الوطنية أو المركزية لا تدخل ضمن نطاق دراستنا لأنها لا تمارس مهامها داخل الهيئة المستخدمة كما أن مهمتها استشارية بحتة تخرج عن إطار المطالبة العمالية، وغالبا ما تستفيد من التفرغ الكلي والدائم خلال مدة ممارستها لمهمتها التمثيلية، وبالتالي فإن إطار دراستنا ينحصر في فئة الممثلين التي تتولى المطالبة بحقوق العمال من الهيئة المستخدمة أو من المستخدم والتي تجعلهم في مواجهة دائمة مع أصحاب العمل نتيجة أداء دورهم في محاولة تحسين ظروف العمل وتسوية حقوق العمال، الذي يعرض هؤلاء الممثلين لمواجهة ضغوطات أثناء العمل أو تمييز خلال علاقة العمل من خلال تعليق دفع الأجور أو التماطل فيه، إلغاء بعض المنح والامتيازات، تسليط عقوبة تأديبية قد تصل أحيانا إلى حد المتابعة القضائية، والتي قد تؤدي إلى إضعاف عمل ممثلي العمال بسبب خوفهم من تأثير المطالبة بالحقوق العمالية على حياتهم المهنية.

(1) Bernard Teyssié , "Droit du travail, Relations collectives de travail", 2^{ème} Edition, Litéc, Toulouse 1993, P 47 .

(2) - المادة 39 من القانون 90-14 السابق الذكر .

ولقد عمدنا إلى دراسة ضمانات قانونية لممثلي العمال كافة سواء كانوا ممثلين منتخبين على مستوى الهيئة المستخدمة أو ممثلين معينين من طرف النقابات مادام أنهم يمارسون نفس المهام التي تقتضي الحماية، والمتمثلة في المطالبة بحقوق العمال وطرح مشاكلهم وانشغالاتهم، كما أنه نفس الإطار الذي حدده المشرع الجزائري للدلالة على ممثلي العمال في التشريع العمالي حيث في نص المادة 04 من قانون 90-02⁽¹⁾ الفقرة الثانية على أنه: ".....تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين....." وكذلك المواد 114 إلى 134 من قانون 90-11 والتي تشير إلى أن تفسير عبارة ممثلي العمال يدل على الممثلين النقابيين أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حال عدم وجود ممثلين نقابيين، والملاحظ أن المشرع الجزائري يستعمل تارة مصطلح مندوب المستخدمين وتارة أخرى مصطلح مندوب العمال للدلالة على ممثلي العمال المنتخبين.

فما هي الآليات القانونية والإدارية التي أوجدها المشرع الجزائري لحماية ممثلي العمال ؟ وما مدى فعاليتها عند إنهاء علاقة العمل؟.

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج التحليلي بغية تدقيق ماهية وشرح النصوص القانونية المنظمة لمختلف الضمانات ممثلي العمال التي أقرها المشرع لممثلي العمال بموضوع الرسالة مقسمين بحثنا هذا إلى بابين نتناول في الباب الأول الضمانات القانونية المقررة لممثلي العمال أثناء مزاوله مهمتهم وأثناء علاقة العمل، أما الباب الثاني فتناولنا فيه الضمانات الواجب احترامها عند إنهاء علاقة العمل لممثلي العمال.

(1)-القانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل، الصادر في 06 فيفري 1990 بالجريدة الرسمية العدد 06.

خطة الدراسة

الباب الأول: الضمانات القانونية المقررة لممثلي العمال أثناء سريان علاقة العمل

الفصل الأول: شروط الاستفادة من الضمانات المقررة لممثلي العمال

المبحث الأول: إكتساب الصفة القانونية المقررة للتمثيل

المبحث الثاني: آثار اكتساب صفة ممثل العمال داخل المؤسسة

الفصل الثاني: الإطار القانوني والمؤسسي للحماية المقررة لممثلي العمال

المبحث الأول: إقرار مسؤولية المستخدم في ضمان حماية ممثلي العمال داخل المؤسسة

المبحث الثاني: الإطار المؤسسي للحماية المقررة لممثلي العمال

الباب الثاني: الضمانات القانونية المقررة لحماية ممثلي العمال عند إنهاء علاقة العمل.

الفصل الأول: الإطار القانوني لحماية ممثلي العمال من الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل.

المبحث الأول: الشروط الموضوعية لإنهاء علاقة العمل

المبحث الثاني: الشروط الإجرائية لإنهاء علاقة العمل

الفصل الثاني: الإطار المؤسسي لضمان الحماية عند إنهاء علاقة العمل

المبحث الأول: سلطة مفتشية العمل في تقرير الحماية عند التسريح

المبحث الثاني: سلطة القضاء في الرقابة على التسريح التعسفي لممثلي العمال

الخاتمة

الباب الأول:

الضمانات القانونية المقررة

لممثلي العمال أثناء سريان

علاقة العمل

يتميز قانون العمل بالطابع الحمائي لقواعده التي تهدف بصورة أساسية إلى حماية حقوق العمال في إطار علاقة غير متوازنة بينهم وبين المستخدم الذي تكون له سلطة التنظيم والإشراف والتأديب في مواجهة العامل الذي يبقى الطرف الأضعف لذلك فإن العديد من الأحكام القانونية جاءت متضمنة لمجموعة من الضمانات التي تسمح للعمال بممارسة الحقوق التي يتمتعون بها في إطار علاقة العمل وخاصة الحقوق الجماعية التي تمثل جوهر ولب العلاقات الجماعية في العمل باعتباره الوسيلة التي توفر للعمال حق المطالبة بتحسين ظروف العمل لتمكينهم من عمل لائق ومناسب يضمن لهم الحياة الكريمة. يقصد بالضمانات مجموعة المبادئ القانونية والقواعد التي يلزم مراعاتها من أجل كفالة الاحترام الواجب لحقوق الإنسان⁽¹⁾ وفي مجال قانون العمل فإنها مجموعة المبادئ والقواعد التي يلزم المستخدم بمراعاتها من أجل كفالة احترام وممارسة حقوق العمال بكل حرية.

غير أن الاستفادة من هذه الضمانات القانونية لا يتحقق لممثلي العمال إلا بتوفر شروط معينة تكسب العامل الصفة القانونية للتمثيل ويرتب اكتساب هذه الصفة مجموعة من التسهيلات تسمح لممثلي العمال بأداء مهامهم (الفصل الأول).

ولا تكتمل إلا بوجود إطار قانوني يضمن حمايتها من طرف المستخدم وهيئة تتولى الوقوف على احترام هذه الحماية (الفصل الثاني).

(1) - نادية خلفه، "آليات حماية حقوق الإنسان"، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009-2010، ص29.

الفصل الأول:

شروط الاستفادة من الضمانات

المقررة لممثلي العمال

لا يستفيد ممثلو العمال من التسهيلات والمزايا والحقوق المرتبطة بالمهام التمثيلية إلا بعد اكتساب الصفة القانونية التي اشترطها المشرع الجزائري وفق شروط يجب أن تتوفر في العامل وإجراءات يجب إتباعها تختلف بين ممثلي العمال المنتخبين وأولئك المنتدبين أو المعيّنين حتى يتمكنوا من ممارسة المهام التمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة (المبحث الأول).

وتسمح لهم هذه الصفة بالاستفادة جملة من التسهيلات المقررة للعمال داخل المؤسسة المستخدمة التي تتضمن التزامات يقع على عاتق المستخدم توفيرها وحقوق يضمن ممارستها داخل المؤسسة لكل عامل تتوفر فيه صفة التمثيل (المبحث الثاني).

المبحث الأول: اكتساب الصفة القانونية المقررة للتمثيل

نظم قانون العمل الهيئات المخول لها قانونا تمثيل العمال داخل المؤسسة وحدد لها الإطار القانوني الذي تمارس من خلاله مختلف صلاحياتها ومن ذلك ما نصت عليه المادة 91 من قانون 90-11 (المطلب الأول) و ما تضمنته المادة 41 من قانون 90-14 (المطلب الثاني).

المطلب الأول: اكتساب صفة مندوب المستخدمين

تتحقق مشاركة العمال داخل المؤسسة المستخدمة من خلال أجهزة المشاركة التي نص عليها المشرع في

نص المادة 91 من القانون 90-11⁽¹⁾ بقوله: «تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل.

- بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين...».

يعتبر ممثل العمال الوسيط المباشر والشرعي بين عمال المؤسسة المستخدمة والمستخدم بالنظر

للمهام التي يمارسها طبقا لنص 93 مكرر من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل⁽²⁾، غير أنه لا بد

من توفر شروط موضوعية في العمال للترشح لهذه المهمة التمثيلية كما يجدر به المشاركة في الانتخابات

التي يبادر بتنظيمها المستخدم في كل عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأول⁽³⁾.

وقد استعمل المشرع الجزائري مصطلح مندوب المستخدمين للدلالة على ممثل العمال.

(1)- المادة 41 من قانون 90-14 المتضمن ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 91-30 الصادر في 2 جوان 1990 بالجريدة الرسمية عدد 23.

(2)- تنص المادة 93 مكرر من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل الصادر في 21 أبريل 1990 بالجريدة الرسمية عدد 06 على أنه: "يمارس مندوب المستخدمين طبقا للمادتين 91 و 92 من هذا القانون صلاحيات لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 94 وأدائه في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميز وحيد".

(3)- المادة 91 من قانون 90-11 السابق الذكر.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية للترشح لمهنة مندوب المستخدمين

ضمن المشرع الجزائري الشروط الموضوعية توفرها في العامل لممارسة المهنة التمثيلية داخل المؤسسة في نص 97 في الفقرات 02، 03، 04 وهي: السن، الأقدمية، التثبيت، عدم تقلد مناصب المسؤولية، عدم وجود علاقة قرابة

1- السن: اشترط المشرع الجزائري بلوغ العامل 21 سنة كاملة مخالفا بذلك القاعدة العامة التي تنص على أن الأهلية التي يجب أن تتوفر في العامل هي أهلية الأداء الكاملة التي تمكن الشخص من القيام بكافة التصرفات والأعمال القانونية والمحددة في القانون المدني الجزائري بتسعة عشر سنة كاملة⁽¹⁾. والتي خفضتها قواعد قانون العمل إلى سن التمييز المحدد بستة عشر سنة التي نص عليها المشرع في المادة 15 من قانون 90-11 غير أنه لم يطلقها وإنما قيدها برخصة الولي الشرعي للعامل القاصر في الفقرة الثانية من نفس المادة⁽²⁾.

ونرى أن تحديد المشرع سنة 21 سنة للترشح هو إقصاء لفئة العمال الأقل من 21 سنة من الترشح رغم عملهم في المؤسسة خاصة من بلغوا 19 سنة كاملة والمتمتعون بحقوقهم المدنية والسياسية والذين يعملون في المؤسسة المستخدمة.

ولا يمكننا التفسير عن اعتماد المشرع الجزائري سن 21 سنة كاملة للترشح لمهنة ممثل العمل وإقصاء العمال البالغين سن الرشد القانوني وهو 19 سنة رغم أنه قد نص في المادة 17 من قانون 90-11 السابق الذكر عن بطلان كل اتفاق أو اتفاقية أو عقد يضع تمييز بين العمال على أساس السن، كما أنه اعتبر مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة من الحقوق الأساسية التي أوردها في نص المادة 5 من

(1) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص38.

(2) - تنص المادة 16: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المحمول بهما. ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة (3) من وصية شرعي.

قانون 90-11، كما أنه نص على ضرورة عدم صدور أي عقوبة جنائية أو عقوبة من أجل جنحة بالحبس النافذ.

بينما نجد المشرع الفرنسي يحدد سن الترشح لمهمة ممثل العمال بـ 18 سنة كاملة⁽¹⁾.

وذهب المشرع المغربي إلى تحديد السن القانونية للترشح بـ 20 سنة وذلك في نص المادة 439 من مدونة الشغل المغربية⁽²⁾.

2- الأقدمية: ويقصد بها المدة التي قضاها العامل في المؤسسة المستخدمة بعد إبرام عقد العمل في منصب العمل وجعل المشرع الجزائري الإثبات على عاتق المترشح دون أن يبين كيف يتم إثبات هاته الأقدمية خاصة وأن الانتخابات يتم تحضيرها بمبادرة من المستخدم الذي يملك كل بيانات العمال وخاصة المترشحين.

وقد حدد المشرع الجزائري مدّة الأقدمية بأكثر من سنة كاملة كما أنه لم يحدد إذا كانت حساب هذه المدة يكون من تاريخ إبرام عقد العمل أو منذ التثبيت الذي يعتبر أيضا شرطا لترشح العامل لمهمة مندوب المستخدمين⁽³⁾.

أما المشرع الفرنسي فقد حدد مدة الأقدمية بسنة على الأقل منذ بداية العمل في المؤسسة المستخدمة في نص المادة 2314-16L من قانون العمل الفرنسي⁽⁴⁾.

⁽¹⁾– Article L 2314-16 du code du travail français et française favennec- héry et pierre Yves verkinde, « droit du travail », LGDJ, Paris , 2007, P254.

⁽²⁾– مدونة الشغل المغربية الصادر بموجب الظهير الشريف رقم 194-03-1، الصادر في 11 سبتمبر 2003، بالجريدة الرسمية عدد 5167، الصادرة بتاريخ 2003/12/08، ص 3969.

⁽³⁾– المادة 2/97 من قانون 90-11 السابق الذكر.

⁽⁴⁾– Française Favennec- Héyy, Op, Cit. P254.

3- **التثبيت:** ويقصد بها ترسيم العامل في منصب عمله بعد ثبوت قدرته على إنجاز الأعمال التي أنيطت به بالكفاءة المطلوبة بعد اجتياز فترة التجربة⁽¹⁾ أو هي تثبيت العامل في المنصب الذي تدرّب فيه على أساس أنه يتمتع بكل المؤهلات العلمية والعملية والمهارات والكفاءة المهنية لإنجاز الأعمال أو الأشغال التي يتطلبها أو يتكون منها منصب العمل ليتحول عقد العمل الذي كان عقد مؤقت أو وعد بالتعاقد إلى عقد عمل نهائي⁽²⁾.

وقد اشترط المشرع الجزائري التثبيت في نص المادة 97 من قانون 90-11 السابق الذكر مما يعني أنه يمنع على العامل في فترة التربص أو في فترة التجربة الترشح لمهمة مندوب المستخدمين رغم أنه نص في المادة 19 على تمتع المترشحين بنفس حقوق العمال المثبتين.

كما لا نجد المشرع الفرنسي يضع مثل هذا الشرط للترشح لمهمة ممثّل العمال.

4 - **عدم تقلد مناصب المسؤولية:** منع المشرع -ج- الموظفين والإطارات المسيرة في المؤسسة المستخدمة من الترشح لمهمة مندوب العمال وذلك لما هو موجود من تعارض بين مهمة تمثيل العمال ومناصب تسيير المؤسسة التي تقتضي تمثيل المستخدمة وحماية مصالح المؤسسة المستخدمة، كما أنهم يخضعون لنظام قانوني خاصا بهم يختلف عن ذلك الذي يخضع له العمال الأجراء.

5- **عدم وجود علاقة قرابة:** ويقصد بذلك أن لا يكون العامل المترشح من أصول المستخدم أو فروعه أو حواشيه من الدرجة الأولى، كما لا يكون قريبا له بالنسب وذلك ما أورده المشرع الجزائري في نص المادة 97 فقرة 3 ونجده في القانون الفرنسي في الفقرة 1 من المادة 16-2314 L ينص على أنه يمنع من الترشح زوج المستخدم وفروعه وأصول وإخوته وأخواته وحواشيه من نفس الدرجة.

(1) - بشير هدي، "الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية"، دار ربحانة للنشر والتوزيع، 2002، ص 65.

(2) - أحمية سليمان، "المرجع السابق"، ص 85.

ونفس ما ذهب إليه المشرع المغربي في نص المادة 439 من مدونة الشغل السابقة⁽¹⁾ الذكر حيث اعتبر ممنوعا من الترشح العامل الذي يكون من أصول المستخدم وفروعه وإخوته وأصهاره المباشرين. كما نجد أن القانون المغربي قد اشترط أن يكون العامل المترشح من جنسية مغربية في نص المادة 439 السابقة الذكر غير أننا لا نجد المشرع الجزائري والفرنسي يضعان مثل هذا الشرط.

الفرع الثاني: الشرط الإجرائي للترشح لمهمة مندوب المستخدمين

ونقصد به المشاركة في الانتخابات المنظمة داخل المؤسسة بمبادرة من المستخدم وذلك عند تجديد لجنة المشاركة المنتهية مدة مهمتها أو إنهاء مدة المهمة التمثيلية لمندوب المستخدمين، أو في حالة تكوين أجهزة مشاركة لأول مرة في الهيئة المستخدمة أو انتخاب مندوب العمال إذا كانت المؤسسة تحتوي على 20 عامل أو مجموع مندوبي المستخدمين أعضاء لجنة المشاركة إذا كانت تضم أكثر من 50 عاملا.

1- تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين

أفرد المشرع الجزائري نصا قانونيا خاصا يتضمن كيفية تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين وهو المرسوم التنفيذي رقم 90-289⁽²⁾ إلى جانب المادتين 97 و98 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل خاصة الفقرة الأخيرة من المادة 98 التي أحالت للنصوص التنظيمية.

(1) - تنص المادة 439 من مدونة الشغل المغربية: "يؤول للتشريح للانتخابات، الناخبون ذو الجنسية المغربية عشرين سنة كاملة والذين سبق لهم أن اشتغلوا في المؤسسة لمدة متصلة لا تقل عن سنة، باستثناء أصول المشغل، وفروعه، وأخوته، وأصهاره المباشرين...".

(2) - المرسوم التنفيذي 90-289 المتعلق بكيفيات تنظيم الانتخابات مندوبي المستخدمين، الصادر في 1990/09/29 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 42 المعدل والمتمم بالمرسوم 97-248 المؤرخ في 1997/7/8 بالجريدة الرسمية عدد 46.

ويتم تنظيم الانتخابات بمبادرة من المستخدم طبقاً لنص المادة 2 من المرسوم 90-289 السابق الذكر بقولها "تنظم اللجنة الانتخابية انتخابات مندوبي المستخدمين وتجديدها في الهيئة المستخدمة الواحدة بمبادرة من المستخدم".

1-1 تكوين اللجنة الانتخابية

تتألف اللجنة الانتخابية من عدد متساوي من ممثلي العمال وممثلي المستخدم بشرط أن لا يزيد عدد الأعضاء عن الثلاثة لكل طرف برئاسة أكبر الأعضاء سناً⁽¹⁾.

ويتم تمثيل العمال من طرف أشخاص تعينهم التنظيمات النقابية الممثلة للعمال طبقاً للقانون 90-14 المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي.

وفي حالة عدم وجود تنظيمات نقابية تمثيلية على مستوى المؤسسة المستخدمة فإن ممثلوا العمال يعينون إما من طرف لجنة المشاركة الموجودة من غير أعضائها أو من عمال ينتخبون من مجموع عمال المؤسسة طبقاً لما تضمنته المادة 4 من المرسوم 90-289 السابق الذكر.

يمنع على أعضاء اللجنة الانتخابية معينين كانوا أو منتخبيين الترشح لانتخابات ممثلي العمال وأعضاء لجنة المشاركة.

1-2-1 مهام اللجنة الانتخابية

تنقسم مهام اللجنة إلى مهام سابقة لإجراء الانتخابات وأخرى مساندة لتنظيمها وأخيرة تعقب الانتخابات ضمنها المشرع في نص المادة 07 من المرسوم 90-289 المعدلة بالمرسوم 97-284.

1-2-1 مهام اللجنة الانتخابية السابقة للانتخابات: وهي مهام تدخل ضمن التحضير والتأطير لإجراء

الانتخابات على مستوى الهيئة المستخدمة وهي ما نصت عليه المواد من 09 إلى 19 من المرسوم

90-289 السابق الذكر وتتنحصر في:

(1) - المادة 3 من المرسوم 90-289 السابق الذكر، وكذلك أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 287.

- التقسيم الانتخابي لأماكن العمل المتميزة والتي تضم على الأقل 20 عامل والحرص على التمثيل العادل لكل فئة من الفئات العمالية ضمن لجنة المشاركة.

- ضبط القائمة الانتخابية التي يقدمها المستخدم والتي يسجل فيها كل العمال الذين سنهم (16) سنة عشر سنة كاملة ولهم 6 أشهر من الخدمة الفعلية في الهيئة المستخدمة طبقاً لمل نصت عليه المادة 11 والتي يشترط أن تتضمن بالنسبة لكل عامل (الاسم-اللقب- تاريخ الميلاد-تاريخ التوظيف-الوظيفة-

المجموعة المهنية- هيكل الالتحاق) وهي البيانات التي اشترطت المادة 13 ذكرها بالنسبة لكل عامل

كما يلزم المستخدم بالتمييز بين المجموعة الاجتماعية المهنية للعمال مثلاً المستخدمين التنفيذيين -

الأعوان المهرة- الإطارات من غير مسيري المؤسسات وهو ما جاء متضمناً في المادة 12.

- تقفل القوائم الانتخابية وتعلق في أجل أقصاه 15 يوماً قبل الانتخابات، ولا يمكن بعدها لأي عامل أن ينتخب إذا لم يرد اسمه في هذه القائمة.

- توزيع المقاعد حسب الأصناف المهنية: جاء في نص المادة 17 على أن اللجنة الانتخابية توزع المقاعد المطلوب شغلها على مختلف المجموعات الاجتماعية المهنية في كل مكان عمل متميز على أساس أعداد العمال بالهيئة المستخدمة.

وقد اشترط المشرع على أنه لا يجوز أن يكون تمثيل العمال المؤهلين أقل من ثلث المقاعد إلا في حالة الاتفاق على خلاف ذلك⁽¹⁾.

- تحدد طريقة جمع الترشيحات وتعليقها: تكمن مهمة اللجنة الانتخابية في التأكد من كيفية تحديد التنظيمات النقابية التمثيلية قوائم الترشيحات للانتخابات المقررة لمندوبي المستخدمين وأعضاء لجنة المشاركة في الدور الأول وذلك طبقاً لشروط الترشح المنصوص عليها في المادة 97 من قانون 90-11 علاقات العمل.

(1) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 287.

وفي حالة غياب تنظيمات أو عدم تقديمها لمرشحين في الدور الثاني تعد اللجنة الانتخابية قوائم المرشحين من بين العمال المرشحين الذين تتوفر فيها الشروط القانونية.

- تسليم قوائم الانتخاب: تسلم قوائم الانتخابية إلى المستخدم 15 يوما قبل إجراء الانتخابات والذي يكون ملزم بتعليقها.

1-2-2-2-مهام اللجنة الانتخابية أثناء تنظيم الانتخابات: تتولى اللجنة تحديد تاريخ الانتخابات، والأصل أن تجرى الانتخابات خارج أيام وأوقات العمل العادية إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك طبقا لنص المادة 20 فقرة 02 على عكس المشرع الفرنسي الذي نص في المادة 22-2314 L على تحديد مكاتب الاقتراع وعددها بحيث يفتح مكتب واحد لكل 200 عامل على الأقل (المادة 21) ويتم الاقتراع في كل مكتب مكون من 4 عمال غير مرشحين معينين من طرف اللجنة الانتخابية اثنان يمثلون العمال واثنان يمثلون المستخدم.

كما يلتزم المستخدم بتوفير الوسائل الضرورية من محل والصناديق وأوراق الاقتراع لضمان السير الحسن لعملية الاقتراع.

وتسهر اللجنة الانتخابية على قانونية عملية التصويت التي تتم عن طريق الاقتراع الحرّ المباشر السري طبقا لنص المادة 97 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل.

1-2-3-مهام اللجنة الانتخابية بعد انتهاء عملية الانتخاب: يقع على عاتق اللجنة الانتخابية:

- فرز الأصوات بعد انتهاء عملية الاقتراع ويحرر الرئيس محضرا بذلك يوقع عليه مع أعضاء المكتب، يتضمن نتائج الفرز والإشكالات والاحتجاجات المتعلقة بسير عملية الاقتراع وفقا لنص المادة 25.

- تعلن اللجنة الانتخابية النتائج النهائية لكل مكان عمل على حدّى بعد إعداد المحضر النهائي وترسل نسخة منه إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا طبقا لنص المادة 26 من المرسوم التنفيذي 90-289 السابق الذكر.

- تنصب مندوبي المستخدمين بعد استدعائهم فور الإعلان عن نتائج الاقتراع في أجل 8 أيام لانتخاب لجنة المشاركة بينهم 26 مكرر.

- يصرح بانتخاب المترشحين الحاصلين على أكثر عدد من الأصوات وإذا تساوى مترشحان أو أكثر تؤخذ أقدمية العامل في الهيئة المستخدمة بعين الاعتبار وهو ما جاء في نص المادة 27 من المرسوم السابق الذكر.

يرجع المشرع الفرنسي إجراءات وشروط تنظيم انتخابات مندوبي العمال ولجنة المشاركة إلى الاتفاق بين المستخدم والمنظمات النقابية طبقا لما نصت عليه المادة 23-2314 L من قانون العمل الفرنسي⁽¹⁾ على أن يحترم الاتفاق القواعد العامة للقانون الانتخابي الفرنسي.

- تحديد نسب التمثيل العمالي: ويتم تحديد النسب المقررة لتمثيل العمال من طرف ممثلي العمال طبقا لما جاء به نص المادة 99 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل في حدود:

- ممثل عمال واحد فئة عمال من 20 عاملا إلى 50 عاملا ممثلان عن كل فئة عمال من 51 إلى 150.

- أربعة ممثلين عن كل فئة عمال تتراوح من 151 — 400 عامل.

- ستة ممثلين للعمال عن كل فئة تتراوح من 401 — 1000 عامل.

مع إضافة ممثل واحد عن كل 500 عامل إذا تجاوز عدد العمال الألف عامل.

⁽¹⁾- Article L2314-23 « les modalités d'organisation et du déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de l'article L2314-3, 1 cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral... ». code du Travail Français publiée par legi France, Paris 2015.

المطلب الثاني: اكتساب صفة المندوب النقابي

يمثل العمال أيضا بواسطة المندوبين النقابيين المعنيين في المؤسسة من طرف المنظمة النقابية طبقا لنص المادة 41 من قانون 90-14 المعدلة والمتممة بقانون رقم 91-30 التي تنص "تعيين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه، من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم..."

يكتسب المندوب النقابي صفته من التعيين أو الانتداب الذي تخصصه به المنظمة النقابية التي ينتمي إليها والتي يشترط فيه أن تكون تمثيلية ويكون لها هيكل على مستوى الهيئة المستخدمة، وتعلم بهذا التعيين مفتشية العمل المختصة إقليميا.

ولهذا ذهب الفقه إلى اعتبار تمثيل المندوب النقابي للعمال هو تمثيل غير مباشر فهو يمثل المنظمة النقابية التي عينته، والتي يتمثل مجموع العمال المنخرطين فيها للدفاع عن مصالحهم.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية لاكتساب صفة المندوب النقابي

اشترط المشرع الجزائري لتعيين مندوب نقابي في المؤسسة المستخدمة شروطا في المنظمة النقابية وهي أن تكون تمثيلية وأن يكون لها هيكل نقابي ينتدب من بين أعضائه ممثل له يمثل له لدى المستخدم وأن تضم المؤسسة المستخدمة عشرون عاملا على الأقل لتعيين مندوب إلى جانب شروط أخرى يجب توافرها في المندوب النقابي.

1 - الشروط الواجب توافرها في المنظمة النقابية

حتى تتمكن المنظمة النقابية من تعيين ممثل نقابي لها على مستوى الهيئة المستخدمة لا بد أن تكون تمثيلية وأن يكون لها فرع نقابي.

1-1 - أن تكون المنظمة النقابية تمثيلية: وضع المشرع الجزائري معيارين لتحديد مدى كون المنظمة النقابية تمثيلية وهما:

1-1-1 المدة: اشترط المشرع الجزائري في نص المادة 34 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي السابق الذكر أن المنظمة النقابية للعمال الأجراء لا تكون تمثيلية إلا إذا كانت مكونة منذ 6 أشهر على الأقل، بمعنى أن المنظمات النقابية التي تكون مكونة منذ فترة تقل عن الستة أشهر لا يمكن اعتبارها تمثيلية.

1-1-2 التمثيل العددي: هذا المعيار فرضه الاعتراف بالتعدد النقابي، ذلك أن القاعدة الديمقراطية تقتضي أن تكون أهم نقابة هي تلك التي تضم أكثر عدد من المنخرطين، ويعتبر معيار التمثيل العددي صحيحا سواء على مستوى الهيئة المستخدمة أو على مستوى الإقليم فحسب نص المادة 35 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي فإن معيار التمثيل بالنسبة للمنظمة النقابية لا يتحقق إلا إذا كانت تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين يشملهم القانون الأساسي للمنظمة النقابية، أو أن تضم 20% على الأقل من أعضاء لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة.

1-1-3 معيار الاشتراكات: أضاف المشرع الجزائري بموجب المادة 36 من قانون 90-14 المتضمن كيفيات ممارس الحق النقابي المعدلة والمتممة بموجب الأمر 96-12 اشتراكات الأعضاء كمعيار لتكون المنظمة تمثيلية وبالتالي جعل الجانب المادي للمنظمة يؤثر في كونها تمثيلية معززا بذلك المعيار العددي للتمثيل.

- كيفية تقدير تمثيلية المنظمة النقابية: يقع على عاتق المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة تقدير مدى اعتبار المنظمة النقابية تمثيلية أم لا على مستوى المؤسسة المستخدمة وذلك بالنظر إلى العناصر التي تلزم المنظمة النقابية بتبليغها إليهما في بداية كل سنة مدينة والمتمثلة خاصة في: عدد الأعضاء

المنخرطين في النقابة و الإشتراكات المقدمة من الأعضاء طبقا لما تضمنته المادة 35 فقرة 2 من قانون

11.-90

1-2 وجود هيكل نقابي في المؤسسة المستخدمة: ربط المشرع الجزائري تعيين مندوب نقابي بضرورة

وجود مكتب نقابي ترجع له الصلاحية والسلطة في تعيين مندوب نقابي يمثل المنظمة النقابية لدى

المستخدم وذلك في نص المادة 41 من قانون 90-14 السابق الذكر⁽¹⁾ رغم أنه جعل من إنشاء مكتب

نقابي أمر جوازي للمنظمة النقابية التمثيلية بنصه في المادة 40 على أنه: «يمكن أي منظمة نقابية

تمثيلية حسب مفهوم المادتين 34 و35 من هذا القانون أن تنشأ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي

لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن

عملهم المتميزة إذا كان لها أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.

3- تحديد نسبة تعيين مندوبين النقابيين: حدد المشرع الجزائري في نص المادة 41 السابقة الذكر على

تعيين المندوبين بالنظر إلى عدد العمال على مستوى الهيئة المستخدمة حيث يعين: مندوب نقابي واحد

لتمثيل فئة عمال تتراوح من 20 إلى 50 عاملا، مندوبان نقابيان لكل فئة تتراوح من 51 — 150 عامل

أجبر، 3 مندوبين نقابيين لكل فئة تتراوح من 151 — 400 عامل أجبر، و 5 مندوبين نقابيين لكل فئة

تتراوح من 401 — 1000 عامل أجبر، وتعيين 7 مندوبين نقابيين لكل فئة تتراوح من 1001 — 40000

عامل أجبر، و 9 مندوبين نقابيين لكل فئة تتراوح من 151 — 400 عامل أجبر، وأخيرا 13 مندوب نقابي

لكل فئة عمال تزيد عن 16.000 عامل أجبر.

(1)- تنص المادة 41 من قانون 90-14 المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي على أنه: "يعين الهيكل النقابي المذكور

في المادة 40 أعلاه من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين الذين يمثلونه لدى المستخدم..."

2 - الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي

حددت المادة 44 من قانون 90-14 المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي الشروط الواجب توفرها في المندوب النقابي بقولها المتضمن: "يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه وأن يتمتع بالحقوق المدنية..." ومنه يكون أهلا للانتداب أو التعيين من طرف الهيكل النقابي التابع له العامل الذي تتوفر فيه الشروط التالية:

1- أن يكون المندوب النقابي بالغا 21 سنة كاملة والملاحظ أن المشرع قد اشترط نفس السن التي اشترطها لمندوب المستخدمين أو مندوب لعمال وهي واحد وعشرون سنة كاملة عند تعيينه كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد أخطأ في استعمال مصطلح "انتخابه" لأن المندوب النقابي يعين أو يفوض أو ينتدب ولكنه لا يتم انتخابه وبالتالي يقصى من ذلك كل العمال الذين يتراوح أعمارهم من 16 إلى 20 سنة من مهمة الانتداب النقابي.

2- كما اشترط المشرع أن يكون متمتعا بكل حقوقه المدنية أي أن لا يكون قد حكم عليه بعقوبة أسقطت عنه حقوقه المدنية والسياسية حتى يكون كامل الأهلية.

3- أن تكون له أقدمية لا تقل عن السنة بمعنى أن يكون العامل مرتبط بعقد عمل مع المستخدم أو لدى الهيئة المستخدمة التي يمثل المنظمة النقابية أمامها لمدة تزيد عن السنة ويفهم من ذلك أنه لا يمكن أن يتم تعيين مندوب نقابي من العمال الذين يكونون في فترة تجريبية والمحددة قانونا في نص المادة 14 ب 6 أشهر أو 12 شهرا على الأقل.

كان المشرع الفرنسي سابقا إلى اشتراط كون المنظمة النقابية تمثيلية حتى يتم تعيين مندوب نقابي لها على مستوى المؤسسة المستخدمة وذلك في نص المادة 3-2143 L من قانون العمل الفرنسي وأن يكون لها فرع نقابي على مستوى الهيئة المستخدمة تعين مندوب نقابي لتمثيلها لدى المستخدم على أن يكون

المنسوب المعين من بين المترشحين للانتخابات والحاصل على 10 % من الأصوات في الفئة المهنية التي ينتمي إليها إضافة إلى ضرورة أن تضمن المؤسسة 50 عاملا على الأقل⁽¹⁾.

أما المنسوب النقابي فقد اشترط أن يكون بالغا سن 18 كاملة يوم تعيينه يعمل لدى المؤسسة المستخدمة منذ سنة على الأقل وأن يكون ممنوعا من ممارسة حقوقه الوطنية⁽²⁾.

ويختلف عدد المنوبين النقابيين بحسب عدد العمال في المؤسسة المستخدمة ويتراوح من 1 مندوب واحد لكل 50 عاملا.

وقد ذهب القضاء الفرنسي إلى الإقرار بأن عدم وجود فرع نقابي لا يعتبر عائقا في تعيين مندوب نقابي وإنما يكفي أن تكون المنظمة النقابية تمثيلية على مستوى المؤسسة المستخدمة التي تضم 50 عاملا على الأقل حتى تستطيع تعيين مندوب نقابي دون وجود مسبق للفرع النقابي وذلك في العديد من القرارات القضائية الصادرة للفرقة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية وآخرها القرار الصادر بتاريخ 3 ماي 2007⁽³⁾.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية لاكتساب صفة المنسوب النقابي

أورد المشرع الجزائري شرطا شكليا وحيدا جاء في نص المادة 45 من قانون 90-14 السابق الذكر يلزم من خلاله الفرع النقابي بضرورة إعلام وتبليغ مفتشية العمل المختصة إقليميا وكذا المستخدمين باسم

(1)- Article L2143-3: «chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leurs collèges au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, quel que soit le nombre de votants dans les limites fixées.

(2)- Article L2143-12 un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenté auprès de l'employeur...» du code de travail français dernière modification le 08/08/2015 document généré le 8/09/2015 par legi France.

(3) –les Grandes Arrêts Du Droit du Travail, 4^e Edition, Dalloz, 2008, P636.

ولقب المندوب أو المندوبين النقابيين المعنيين لتمثيلهم لدى الهيئة المستخدمة وذلك خلال 8 أيام من تاريخ تعيينهم.

ولم يحدد المشرع الجزائري الكيفية أو الطريقة أو الوسيلة التي يتم بها إعلام مفتشية العمل والهيئة المستخدمة، كما لم يبين مدى إلزامية هذا الإعلام أو التبليغ أو الجزاء المترتب عن عدم إجراءه. يرى المشرع الفرنسي إعلام المستخدم باسم المندوب النقابي أو المندوبين النقابيين من بين الشكليات الواجب إتباعها وقد أوردها تحت عنوان Formalités في المادة 7-2143 L والتي أرجع فيها تحديد كيفية الإعلام والوسيلة التي يتم بها إلى النصوص التنظيمية، ويتم إعلام مفتش العمل بنسخة ثانية من الوثيقة المتضمنة أسماء المندوبين النقابيين وتعلق نسخة ثالثة في الألواح الإعلانية المخصصة للإعلانات النقابية وذلك لإعلام العمال.

غير أن المشرع الفرنسي لم يحدد مهلة معينة لإعلام المستخدم ومفتش العمل.

المبحث الثاني: آثار اكتساب صفة ممثل العمال داخل المؤسسة

يترتب على اكتساب صفة مندوب المستخدمين أو المندوب النقابي مجموعة من الصلاحيات المستمدة من الصفة التمثيلية التي اكتسبها والتي لا يمكن أن ينفذها أو يؤديها إلا بتوفير بعض التسهيلات التي جعلها المشرع الجزائري التزاما أساسيا على المستخدم، لا يجوز له التهرب منها وجعلها من النظام العام الذي يخضع لرقابة مفتشيه العمل ولا يجوز الاتفاق على مخالفته أو التنازل عنها من قبل الممثلين وهي ضرورة توفير الوسائل المادية الضرورية لممارسة مهامهم وكذا ساعات مقتطعة من ساعات العمل (المطلب الأول) والتي لا تكتمل إلا بحصول العمال على بعض الحقوق التي يتعين على المستخدم ضمان ممارستها داخل الهيئة المستخدمة التي تقتضيها إتمام المهمة التمثيلية على أكمل وجه والتي تطرق المشرع الجزائري للبعض منها و أغفل البعض الآخر (المطلب الثاني).

المطلب الأول : التسهيلات المقررة لصالح ممثلي العمال داخل المؤسسة

حتى يتمكن ممثلو العمال من أداء مهامهم التمثيلية أو النقابية لا بد لهم من مكان مستقل عن أمكنة الإدارة المستخدمة، وهو المكان الذي يستعمل لعقد اجتماعاتهم ومناقشة مشاكل العمال وانشغالاتهم والتواصل معهم لأجل توعيتهم واطلاعهم على حقوقهم مع ضرورة أن تحتوي الأمكنة على كل ما يلزم الممثلين للقيام بعملهم كالأثاث المكتبي واللوازم المكتبية واللوحات الإعلانية.

الفرع الأول: الالتزام بتوفير الوسائل المادية لممارسة المهام التمثيلية

ألزم المشرع الجزائري المستخدم بتوفير محل ملائم لممارسة المهام التمثيلية لممثلي العمال والمندوبين النقابيين على حد سواء مع ضرورة تكييفه وتأثيثه ومنحهم الوسائل الضرورية التي تساعدهم في تحقيق الهدف من المهمة التي يمارسونها.

1 - الالتزام بتوفير المحل

إن المحل هو المكان الذي يخصصه المستخدم للممثلين من أجل الاجتماع بالعمال لاطلاعهم على ما يهمهم من معلومات وما يخدمهم من أحكام قانونية وما تم مناقشته من مشاكل مع المستخدم وما توصلوا إليه من حلول.

1-1 أساس التزام المستخدم

وقد جاء نص المشرع الجزائري على هذا الالتزام تماشيا مع الاتفاقية الدولية رقم 135 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة وذلك في مادتها الثانية، وجعل التزام المستخدم بتوفير محل التزاما قانونيا في ذمته غير أن هذا الالتزام معلق على شرط بموجب المادة 2/48 من القانون 90-14 المتضمن ممارسة الحق النقابي بتوفير محل للممثلين النقابيين إلا إذا كانت المنظمة النقابية التي ينتمون لها نقابة تمثيلية - أي أنها تضم 20% من عدد العمال داخل المؤسسة أو 20% من الأعضاء داخل لجنة لمشاركة

كما أنه ربط الالتزام بتوفير المحل للممثلين النقابيين بضرورة انضمام أكثر من 150 عامل من المؤسسة لهذه النقابة بحيث اشترط أن تضم النقابة أكثر من 150 عضو حتى تستفيد من محل اجتماع به، بذلك يكون المشرع الجزائري قد أقصر الاستفادة من المحل على ممثلي النقابات التمثيلية دون التنظيمات النقابية الأخرى وكذلك ممثلي العمال المنتخبين داخل الهيئة المستخدمة وأولئك الذين يمثلون العمال على مستوى لجنة المشاركة الذي لا يلزم المستخدم بضرورة توفير مكان لهم لعقد اجتماعاتهم وبالرغم من أنه من الالتزامات التي تقع على المؤسسة المستخدمة توفيرها إلا أن المشرع الجزائري لم يرتب أي عقوبات جزائية توقع على المستخدم في حال تنصله من الوفاء به، كما أنه لا يخضع لإجراءات الرقابة والتفتيش التي يقوم بها مفتش العمل وإنما نص عموما في الأحكام الجزائية لقانون 90-14

المتضمن ممارسة الحق النقابي على أن مخالفة أحكام الباب الرابع الذي وردت تحته أحكام خاصة بالمنظمات النقابية وضمنه التمثيل النقابي والتسهيلات في فصلين .

كما أن المشرع الجزائري لم يبين الحالة التي يجب أن يكون عليها المحل او الشروط الواجب توافرها فيه أو كيفية استعماله.

أما المشرع الفرنسي فقد ألزم للمستخدم بموجب نص المادة 2-2414 L الفقرة 1 على توفير محل متى اشتملت المؤسسة المستخدمة على أكثر من 200 عامل ويكون استعماله مشترك بين الفروع النقابية إذا تعددت (1).

وبالتالي فإن التزام المستخدم ينتفي إذا كان العمال أقل من 200 عامل حتى ولو كان هناك ممثلين نقابيين إلا إذا كان هناك اتفاق بين المستخدم والفرع النقابي ينص على ضرورة توفير محل، وبالتالي يعتبر عدد العمال الشرط الذي يتوقف عليه تنفيذ الالتزام من طرف المستخدم (2).

كما يضيف المشرع في نفس الفقرة من المادة المذكور أعلاه أنه يجب أن يكون المحل ملائم لممارسة المندوبين النقابيين لمهتهم ويرى الفقه أنه مادام أن المشرع لم يحدد ماذا يقصد بملائمة المحل فإنه يكفي أن يكون واقعا داخل المؤسسة، كما لا يلزم المستخدم بتخصيص محل واحد وإنما يمكنه تغيير المحل بمجرد تهيئة محل آخر (3).

وتحدد المادة 9-2142 L أن كفايات استغلال المحل واستعماله وتجهيزته وشغله من طرف الفروع النقابية يحدد بموجب اتفاق بين المستخدم والفروع النقابية (4).

(1)- Antoine Mazeaud, « Droit du travail », Montchrestien, Paris, 2006, p191.

(2)- Marie-Françoise Clavel – fauquenot et Natacha Marignier, « le Droit du syndical », Edition Liaisons, Paris, 1999, p171.

(3)-Marie-Françoise Clavel , OP. cit, p172.

(4)- Françoise Favennec –Héry et Pierre -Yves Vierkandt, « Droit du travail », LGDJ, 2007, p85.

أما إذا توفرت المؤسسة المستخدمة على أكثر من 1000 عامل فالمستخدم يلزم بتوفير محل منفرد لكل فرع نقابي على حدى ومستقل عن مكاتب الفروع النقابية الأخرى⁽¹⁾.

إذا كان المشرع الفرنسي يجيز إمكانية إشتراك الفروع النقابية في محل واحد إذا كان عدد العمال يقل عن 200 عامل في المؤسسة المستخدمة إلا أنه لا يمكن إشراك ممثلي الفروع النقابية مع ممثلي العمال أو أعضاء لجنة المؤسسة في محل واحد⁽²⁾. ويرى الفقه أن مكتب المندوبين النقابيين يشترط فيه الشروط التالية:

- أن يكون المحل ملائم لممارسة العمل النقابي من حيث مساحته وتأثيره وقربه وسهولة استعماله غير أن اختيار المحل يبقى عائد للمستخدم.
- يجب أن يكون استعماله مجانيا بدون مقابل لأعضاء النقابة، وذلك لأن ملكية المحل تبقى للمستخدم، ويبقى على عاتق المستخدم كذلك المحافظة على نظافة المكان باعتباره المالك.
- يجب إذا يتم استعمال المحل بكل حرية من طرف المندوبين الذي يضعه المستخدم تحت تصرفهم طبقا للاتفاق المبرم بينهما كما يجب عليه تفادي أي إزعاج أو تضيق عند استعماله.
- يجب على مندوبي النقابيين استعماله وفق للغاية والهدف الذي وضعه المستخدم تحت تصرفهم لعقد الاجتماعات⁽³⁾.

أما بالنسبة لممثلي العمال فقد جعل المشرع الفرنسي التزام المستخدم بتوفير محل لهم التزاما أساسيا على كل مستويات التمثيل ابتداء من ممثلي العمال وأعضاء اللجان المنتخبة وممثلي الفروع النقابية. حيث يلزم المستخدم بتوفير محل لممثلي العمال في نص المادة 6-2315 L من قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم بموجب القانون الصادر في 9 ماي 2008 والقانون الصادر في 26 ديسمبر 2012 والذي

(1)- Marie Françoise Clavel- Fauquenot et Natacha Marignier, OP. cit, p173.

(2)- Françoise Favennec et autre, Op. cit , p 86.

(3)- Marie Françoise Clavel- Fauquenot et autre , p172.

يشترط أن يكون المحل صالحا للاستعمال كمكان للاجتماع وسماع شكاوي العمال ولا يشترط فيه الرفاهية وسانده الفقه في ذلك حيث كان يرى أنه لا مانع من السماح لممثلي العمال بالاجتماع في قاعة الطعام أو النادي أو قاعة الاجتماعات (1).

ويضيف المشرع الفرنسي أنه في حال ما إذا كان عمال المؤسسة يزيدون عن 1500 عامل وتم انتخاب عمال تفرغوا خصيصا للتمثيل فإنه يتوجب على المستخدم توفير مكتب دائم وذهب الفقه إلى أبعد من ذلك عندما اشترط أن يكون المحل مؤثث ومزود بالتدفئة والإنارة.

ويرى الفقه أن التزام المستخدم بتوفير المحل لا يكون على سبيل التملك أو الإيجار وإنما هو وضع تحت التصرف طبقا لما نصت عليه أحكام المادة 1875 من القانون المدني الفرنسي يتم بدون عقد وبدون مقابل، ويبقى المحل ملك المؤسسة يقع على عاتق الممثلين المحافظة على المحل في حالة جيدة ، كما يشترط أن يتم استعمال المحل من أجل الغرض الذي منح لأجله (2).

ويتم الوضع تحت التصرف من خلال تسليم مفاتيح المحل لممثلي العمال أو أعضاء اللجان وإن احتفاظ المستخدم به قد تشكل جنحة عرقلة حرية العمل (3).

ويلزم القانون الفرنسي المستخدم أو المؤسسة على أنه في حال ما إذا قامت بسحب المحل لاستخدامه وجب عليها تقديم محل آخر أو تسخير قاعة للاجتماع أو الطعام للممثلين (4).

واشترط المشرع الفرنسي على المؤسسة المستخدمة توفير محل مستقل ومنفصل للجنة المؤسسة عن مكاتب اللجان الأخرى، لا يشترط فيه حجما معينا وإنما يختلف بحسب أهمية المؤسسة وعدد أعضاء

(1)- Bernard Tyssié, "Droit de travail : Relations collectives du travail", Litec, Toulouse , 1993, p102.

(2)- Maurice Cohen, " Le Droit des comités d'entreprises et des comités des groupes ", LGDJ, Paris, 2003, P 415.

(3)-Maurice Cohen ,Op. cit, P 415.

(4)-Maurice Cohen, Op. cit, P 416.

اللجنة، كما يشترط أن يكون واقعا داخل المؤسسة المستخدمة حتى يسهل استعماله من طرف الأعضاء والعمال. وذلك في نص المادة 12-2325L من قانون العمل الفرنسي.

أما المشرع المصري فرغم إقراره بحرية الممارسة النقابية وإيراد قانون خاص للنقابات العمالية وهو القانون رقم 35 سنة 1976 إضافة إلى الأحكام الواردة في قانون العمل الحالي والساري العمل به هو قانون رقم 19 سنة 2003 إلا أنه لم يورد ما بين إلزام المستخدم بضرورة توفير محل للممثلين النقابيين لعقد اجتماعاتهم.

وما يؤخذ على المشرع المصري أيضا هو تراجعته على نظام التمثيل العمالي على مستوى المنشآت والمصانع والهيئات المستخدمة، فبعدما أقره في قانون رقم 91 لسنة 1959 وقانون رقم 137 لسنة 1981، إلا أنه عدّل عن ذلك مفضلا إنشاء اللجان والمجالس على المستوى الوطني في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ولم يلزم أيضا المستخدم أو الهيئات المستخدمة بتوفير أماكن لعقد اجتماعاتهم رغم أنه جعل لها ممثلين في كل منشأة تضم أكثر من 500 عامل⁽¹⁾.

1-2 الجزاء المترتب عن مخالفة الالتزام بتوفير المحل.

اعتبر المشرع الجزائري أي إخلال بالالتزامات المفروضة على عاتق المستخدم والتي تعتبر من التسهيلات المقدمة لممثلي العمال والممثلين النقابيين من قبل الجرائم الماسة بأحكام القانون العمل. فتعتبر من قبيل المخالفات كل من قام برفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها هذا القانون ورتب على ذلك قانون العمل عقوبة جزائية تتمثل في الغرامة من 5000 دج إلى 20.000 دج والحبس من شهر إلى 3 أشهر وهذا ما نصت عليه في المادة 151 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل معتبرا بذلك هذه الأحكام من النظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ولا يمكن التنازل عنها، كما أنه أقضاها لرقابة وتفتيش مفتشي العمل، وبذلك فإن مخالفة لا تحتاج إلى شكوى من ممثلي العمال وإنما بمجرد أن

(1) - محمد أحمد إسماعيل، "القانون النقابي"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 219.

يكشف عنها مفتش العمل ويحرر أعدارا متى كان الخرق للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات بعد أن يعذر المستخدم الذي يلزم بالامتثال خلال 8 أيام وإن لم يمتثل خلال المدة المحددة يحزر مفتش العمل محضر مخالفة يخطر من خلاله الجهة القضائية المختصة⁽¹⁾.

أما فيما يتعلق بالممثلين النقابيين فذهب المشرع الجزائري إلى أبعد من ذلك عندما اعتبر مخالفة المستخدم للأحكام المتعلقة بعدم تمكين الممثلين النقابيين من المحل من قبيل عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي.

ويعاقب كل مستخدم امتنع عن تقديم التسهيلات القانونية والمادية للممثلين النقابيين بغرامة مالية تقدر بـ 50.000 وتصل هذه العقوبة إلى الحبس في حال العود وبذلك يعتبر المشرع الجزائري الأحكام المتعلقة بالتسهيلات والحماية المقررة للممثلين النقابيين من قبل المخالفات الخاصة بعرقلة حرية ممارسة الحق النقابي من الأحكام الآمرة التي يترتب على مخالفتها الجزاء الجنائي رغم أنه لم ينص صراحة على ذلك وإنما أخضع كل أحكام الباب الرابع من قانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي جملة واحدة للعقوبات المنصوص عليها سابقا وذلك في نص المادة 59⁽²⁾.

وأخضع المشرع الجزائري مسؤولية الكشف عن هذه المخالفات لمفتش العمل الذي يحضر محضرا لإخطار الجهة القضائية المختصة للفصل بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة والاستئناف بعد عدم امتثال المستخدم لإعداد خلال ثمانية أيام.

وبذلك نخلص إلى أن المشرع الجزائري اعتبر الالتزام بتقديم التسهيلات المادية المنصوص عليها في القانون والتي من بينها المحل من قواعد النظام العام لقانون العمل لا يمكن التغاضي عن مخالفتها

(1) - المادة 12 من قانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير، 1990 المتضمن مفتشية العمل، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 6 المعدل والمتمم.

(2) - القانون 90-14 الصادر بتاريخ 2 جوان 1990، المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي، السابق الذكر.

مخضعاً ذلك لأحكام جزائية معتبراً إياه من الحقوق التي تمثل خطوطاً حمراء لا يمكن التنازل عنها أو تجاوزها في مجال الضمانات المقررة دولياً ووطنياً للتمثيل العمالي.

وذهب المشرع الفرنسي إلى اعتبار عدم توفير محل للفروع النقابية فعل مجرم يكيف على أساس جنحة مضمونها عرقلة حرية العمل النقابي معاقب عليها بسنة حبس وغرامة مالية تقدر بـ 3750 أورو وذلك في نص المادة 1-2146 L من قانون العمل الفرنسي⁽¹⁾.

وأكد القضاء ذلك في العديد من القرارات القضائية مثل القرار الصادر عن محكمة النقض الفرنسية في الغرفة الجزائية 1979/01/23 والتي تعتبر فيه أن تتصل المستخدم من التزامه بتوفير محل للفروع النقابية هو ارتكاب لجنحة عرقلة حرية العمل النقابي، وذهبت إلى أبعد من ذلك عندما اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن الدخول إلى المحل النقابي في غياب المندوبين أو بدون إذنهم هو انتهاك لحرمة ملكية خاصة⁽²⁾.

كما أن عدم تقديم محل لممثلي العمال هو الآخر يعتبر مساس بعرقلة حرية ممثلي العمال في نص المادة 1-2316 L تحت عنوان أحكام جزائية هو مخالفة معاقب عليها بغرامة تقدر 7500 أورو.

وأيد القضاء ذلك في قرار جزائي صادر عن محكمة النقض الفرنسية في 1981/01/07 تحت رقم 94.255-79⁽³⁾. واعتبره في قرار آخر أن التزام المستخدم بوضع محل تحت تصرف ممثلي العمال هو من النظام العام لا يمكن التنصل منه إلا في حالة القوة القاهرة وحال مخالفته يعتبر مرتكب لجنحة عرقلة حرية عمل الممثلين وذلك في قرار صادر في 2009/09/25 تحت رقم 06-84.599⁽⁴⁾.

(1)-Article L2146-1 code de travail français modifiée le 19/09/2015, legi France, Paris, publié le 08/09/2015.

(2)- Marie Françoise Clavel –Fauquenot et autre, Op. cite P 173.

(3)-Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud," Droit du travail, 20^{ème} Edition", Dalloz, 2001, p 675.

(4)-RJS 12/07 N°= 1304 Bull crim.

2 - الالتزام بتوفير الوسائل الضرورية

لم نجد تعريفاً أو مضموناً محدداً للوسائل الضرورية التي يلزم المستخدم بتوفيرها غير أن يستشف من النصوص القانونية الوطنية والمقارنة أنها كل الأدوات المكتبية والأثاث واللوازم التي تسمح لممثلي العمال بالقيام بمهامهم التوعوية والإعلامية والرقابية المرتبطة بالمهمة التمثيلية.

نص المشرع الجزائري في كلا من القانونين 90-11 المتضمن علاقات العمل والقانون 90-14 المتضمن ممارسة الحق النقابي على إلزام المستخدم بتوفير ما يسمح من الوسائل لممارسة المهام التمثيلية لكل من ممثلي العمال والمندوبين النقابيين دون أن يفصل أو يحدد طبيعة الوسائل الضرورية للأعمال التمثيلية اللازمة.

ويفهم من نص المادة 109 من قانون 90-11 أن الوسائل الضرورية هي تلك اللازمة لعقد اجتماعات العمال وتلك التي تسمح لهم بالقيام بأعمال السكرتارية الخاصة بممثلي العمال وأعضاء لجنة المشاركة الخاصة بالمهام الموكلة لهم بموجب نص المادة 94 مثل إعداد المنشورات لإعلام العمال والملصقات والإعلانات.

وهو نفس ما أقره في المادة 48 من قانون 90-14 التي علق تمتع المندوبين النقابيين بالوسائل الضرورية على شرط أن يكونوا مندوبين من طرف منظمة نقابية تمثيلية، ويضيف نص المادة على أن الوسائل الضرورية هي كل ما يلزم أعضاء المنظمة من عقد اجتماعاتها وتمكينها من لوحات إعلانية.

ومادام أن المشرع الجزائري لم يحدد ماهية الوسائل الضرورية الواجب توفيرها للممثلين إلا أن إطلاق ذلك يعني تمكينهم من كل ما يحتاجونه للقيام بمهمتهم المتمثلة في إعلام العمال، ومراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية التنظيمية وإبداء الرأي فيما يعرضه المستخدم من مشاريع، تاركا تنظيم كل ذلك للاتفاقيات الجماعية مع المستخدم.

أما كان المشرع الفرنسي سابقا إلى إلزام المستخدم بضرورة توفير ما يمكن لممثلي العمال من أداء مهمتهم وخاصة تلك التي تسمح لهم بالاجتماع بالعمال وذلك في نص المادة 6-2315 L ، كما أن نص المادة 7-2315 L على ضرورة تمكينهم من لوحات إعلامية المخصصة للإعلانات النقابية والموضوعة على أبواب أماكن العمل.

أما فيما يتعلق بالمندوبين النقابيين فقد نص المشرع الفرنسي في الفقرة الثانية من المادة 8-2142 L على ضرورة تأييد المحل بالأثاث اللازم والمناسب بالإضافة إلى الآلات والأدوات المناسبة والضرورية التي تسمح بتسيير مكتب المندوبين النقابيين، إضافة إلى اللوحات الإعلامية التي يتم إلصاق ونشر الإعلانات النقابية عليها من نص المادة 3-2142 L من قانون العمل الفرنسي، و نفس ما أقره لصالح لجنة المؤسسة في نص المادة 12-2325 L من قانون العمل الفرنسي التي نص على تمكينها من محل مؤثث معد بالآلات الضرورية لممارسة مهامها.

وذهب المشرع الفرنسي إلى أبعد من ذلك عندما نص في المنشور الصادر في 6 ماي 1983 على أنه من التزامات المستخدم توفير محل معد للجنة المؤسسة والذي يجب أن يكون مجهزا، مضاء، يحتوي على التدفئة، الأثاث وكل ما يلزم لعمل اللجنة⁽¹⁾.

وتماشيا مع التطور التكنولوجي نص الفقه على إمكانية استعمال المندوبين النقابيين لوسائل الإعلام والاتصال الحديثة كالانترنت- الهاتف - البريد الإلكتروني المتوفر داخل المؤسسة⁽²⁾.

(1)-Maurice Cohen, " le droit des comités d'entreprises et des comités de groupes", 7^{ème} éditions LGDJ, paris 2003, p417.

(2)- Antoine Mazeaud, Op. cit, p 190 et 191.

برغم أن التشريعات العربية كالقانون المصري والأردني والمغربي قد نصت كلها على ضمان الحرية النقابية وحماية القيادات النقابية إلا أنها تتضمن تقديم تسهيلات مادية أو وسائل أو أثاث لتأدية مهامهم أو أمكنة لعقد اجتماعاتهم⁽¹⁾.

3 - تمويل مهام ممثلي العمال

يقصد به مجموع الأموال التي تسمح لممثلي العمال وأعضاء لجنة المشاركة، الممثلين النقابيين بأداء مهامهم .

3-1 - تمويل مهام مندوبي العمال

بالرجوع إلى النصوص القانونية للعمل لا نجد ما يوضح كيفية تمويل أو تقديم مساعدات مالية لممثلي العمال، غير أنه باستقراء المادة 111 من قانون 90-11 نجدها تنص على تخصيص الهيئة المستخدمة لميزانيات تسمح للجنة المشاركة بالاستعانة بخبرات غير تابعة لأصحاب العمل مما يعني خبرات خارجية يدفع ثمن إجرائها من ميزانية تخصصها المؤسسة المستخدمة لعمل لجنة المشاركة، وتحدد كفيات منحها عن طريق النصوص التنظيمية طبقا لما تضيفه المادة سابقة الذكر .

وبالرغم من أن المادة 111 تقع ضمن الباب الرابع المخصص للتسيير والتسهيلات تحدثت عن الميزانيات بصيغة الجمع إلا أن الفقه يرى أن الصعوبات التي تتلقاها لجنة المشاركة في الواقع ولأجل أعمال التسيير البسيطة والمصاريف اليومية الكثيرة ليست منظمة قانونا، لذلك وجب أن يحدد قيمة الميزانية التي تخصصها الهيئة المستخدمة، مدتها، تاريخ دفعها من طرف المستخدم⁽²⁾.

(1) - سماح سالم، "التشريعات الاجتماعية"، دار الكتاب الحديث، الأردن، 2010، ص 68.

(2) - Leila Borsali Hamdan, "Droit du Travail", Berti Edition, 2014, P 348 – 349 .

على عكس المشرع الفرنسي الذي خصص للجنة المؤسسة ميزانية التسيير تقدر ب0.2 من إجمالي الأجر الخام المدفوع للعمال من طرف المستخدم بموجب قانون AUROUX ويخصص هذا المبلغ للنشاطات الاجتماعية والثقافية المنوطة باللجنة⁽¹⁾.

وقد جعلت المادة L2325-43 من قانون العمل الفرنسي دفع هذه القيمة التزاما يقع على عاتق المستخدم وهو الحد الأدنى المحدد قانونا وليس الحد الأقصى الذي يمكن أن يحدد بموجب الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وتستفيد من هذه الميزانية كل لجنة مشكلة في المؤسسة المستخدمة تضم 50 عاملا فأكثر مثل لجنة القطاع أو لجنة المؤسسة.

أما إذا كانت المؤسسة المستخدمة تضم أقل من 50 عاملا فإن الإعانة المقدمة للجنة تخضع لاتفاق مع المستخدم وليست إلزامية كما أنها ليست كذلك بالنسبة للجنة المؤسسة المركزية.

وذهب الفقه الفرنسي إلى أن هذه الإعانة يستفيد منها ممثلي العمال في المؤسسة التي تضم 50 عاملا فما فوق وليس بها لجنة للمؤسسة⁽²⁾.

ولا يمكن للمستخدم أن يمتنع عن دفع هذه الإعانة على أساس أنه قدم أموالا لأجل النشاطات الاجتماعية والثقافية كما لا يمكنه الاقتطاع منها وإلا اعتبر مرتكبا لجنحة عرقلة عمل اللجنة⁽³⁾.

وتدفع هذه الإعانة مرة في بداية كل سنة، كما ذهب القضاء إلى إمكانية دفع هذه الإعانة التي تحتسب على أساس حجم الأجور الخام المدفوعة للمؤسسة لمجموع العمال على أقساط طول السنة بشرط أن تضمن وتؤمن السير العادي للجنة⁽⁴⁾.

(1)- Antoine Mazeaud, Op. cit, p 127.

(2)- Maurice Cohen, Op. cit, P 426.

(3)-Maurice Cohen , Op. cit, P 428.

(4)-Maurice Cohen, Op.cit, P 437.

3-2 تمويل مهام الممثلين النقابيين

ويقصد بموارد النقابات مداخل النقابة من الأموال التي تحصل عليها وتقوم بإنفاقها على الخدمات التي تقدمها لأعضائها⁽¹⁾.

لم يتضمن قانون العمل الجزائري أية مادة قانونية تلزم المستخدم بتقديم إعانات مالية مهما كان نوعها للممثلين النقابيين أو المنظمات النقابية غير التسهيلات المادية المتمثلة في المحل والوسائل الضرورية المنصوص عليها قانونا لممارسة مهامهم التمثيلية.

وبالرجوع إلى نص المادة 24 من قانون 90-14 المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي نجدها تنص على أن موارد النقابات تتمثل في الهبات والوصايا، اشتراكات أعضائها، المداخل المرتبطة بنشاطها والإعانات المحتملة من الدولة، وكذلك المادة 49 من نفس القانون التي أقصرت حق النقابات في الإعانات المحتملة من الدولة على شرط أن تكون النقابة تمثيلية.

ويعتمد الممثلين النقابيين على موارد النقابة في ميزانية التسيير الخاصة بمكتبهم الموجود على مستوى المؤسسة.

وقد قيدت القوانين العمالية موارد النقابات بعدة قيود تتمثل في:

- ضرورة أن تستخدم المداخل في تحقيق أهداف المنظمة النقابية المحددة في النظام الداخلي.
- عدم قبول الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط إلا إذا كانت متفقة مع الأهداف المسطرة في القانون الداخلي وأحكام قانون كليات ممارسة الحق النقابي.

(1) - أحمد حسن البرعي و رامي أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية: النقابات العمالية، الجزء الثالث، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص512.

- عدم قبول الهبات والوصايا الواردة من منظمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية عليها بعد التحقق من مصدرها واتفاقها مع الهدف المسطر في القانون الأساسي للنقابة والضغوط التي يمكن أن تنشئ عليها وهو ما ورد في القانون 90-14 السالف الذكر.

ورغم أن الأموال اللازمة لتسيير النقابة هي ضمانات لفعالية التنظيم النقابي لم يجعلها المشرع الجزائري التزاما يقع على عاتق المستخدم لتأكيد استقلالية النقابة عن المستخدم وضمانا لأداء عملها المتمثل في الدفاع عن مصالح العمال في مواجهة المستخدم.

الفرع الثاني: الالتزام بمنح ساعات التفرغ أو ساعات التمثيل

لضمان حسن تادية المهام التمثيلية الموكلة لممثلي العمال النقابيين أو المنتخبين المتمثلة في الدفاع عن الحقوق الجماعية للعمال التي قد تتعدى الإطار الضيق للمؤسسة لتمثيل عمال قطاع النشاط الواحد أو عدة قطاعات.

منح المشرع الجزائري تسهيلات قانونية يتمثل في حجم ساعي شهري يمنح للممثلين أثناء أوقات العمل لممارسة مهامهم أو صلاحياتهم المرتبطة بصفاتهم التمثيلية والملاحظ أن التشريع قد حدد شروط الاستفادة من هذه الساعات غير أنه لم يتطرق إلى كيفية التمتع بهذه الساعات أصلا أو ساعات أخرى استثناءا.

1- شروط الاستفادة من ساعات التمثيل

إن التمتع بساعات التمثيل المنصوص عليها قانونا تسهيلاتا لأداء الممثلين لمهامهم التمثيلية لا يستفيد منها إلا الأشخاص الذين يتمتعون بهذه الصفة التمثيلية سواء أكانوا منتخبين من قبل العمال أو معينين من المنظمة النقابية مع ضرورة إعلام المستخدم بأسماء الممثلين والمندوبين حيث يستفيد العمال من وقت يحتسب كوقت عمل لا يتم فيه الخصم من الأجر للقيام بالمهمة التمثيلية.

طبقا لنص المادة 106 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل فإن ممثلي العمال أو مندوبي المستخدمين يتمتعون بساعات التمثيل منذ انتخابهم من طرف العمال متى توفرت فيهم الشروط المنصوص عليها في المادة 97 من نفس القانون وطبقا للإجراءات القانونية المتطلبة.

كما نصت المادة 46 من قانون 90-14 المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي على حق المندوبين النقابيين التمتع بساعات مدفوعة الأجر شهريا تحتسب كوقت عمل فعلي لممارسة مهامهم النقابية.

ويفهم من نص المادتين أن الممثلين المستفيدين من حجم ساعي لممارسة مهامهم التمثيلية هم ممثلي العمال والمندوبين النقابيين.

1-1. شروط استفادة ممثلي العمال من ساعات التمثيل

إن مندوبي العمال كما اصطلاح على تسميتهم المشرع الجزائري هم ممثلو العمال الذين يتم انتخابهم من قبل زملائهم العمال في مكان عمل واحد وتمتيز الذي يضم على الأقل 20 عاملا فما فوق.

ويجب أن يتوفر في العمال المترشحين الشروط التالية:

1- بلوغ العامل 21 سنة من العمر وأن يكون مثبتا في منصب عمله كما يشترط فيه توفر مدة أقدمية تفوق سنة في الهيئة المستخدمة طبقا لما هو منصوص عليه قانونا⁽¹⁾، ويفهم من نص المادة أن العمال المؤقتين والموسمين مقصون من هذه التشريعات⁽²⁾، ويتفاوت عدد المندوبين في الهيئة المستخدمة حسب عدد العمال.

كما يستفيد مندوب العمال المستخلف في مكان مندوبي العمال الذي يتعذر عليه القيام بمهامه التمثيلية والذي يحصل عدد الأصوات تلي مباشرة عدد الأصوات التي تحصل عليها المندوب العمال المنتخب من

(1) - المادة 3/97 من القانون 90-11 المعدل والمتمم المتضمن علاقات العمل منشورات بيريبي الجزائر.

(2) - عبد السلام ذيب، "قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي"، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 214.

نفس الحجم الساعي للمندوب الأصلي، ويتمتع بنفس هذا الحجم الساعي مندوبي العمال المنتخبين ضمن لجنة المشاركة.

وهو نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي يلزم المستخدم بتمكين ممثل العمال من وقت ضروري للقيام بمهامه التمثيلية دون فقدان الأجر على أساس احتساب الوقت كوقت عمل فعلي وهذا ما نصت عليه المادة L 2315-1 من قانون العمل الفرنسي⁽¹⁾.

ويقدر هذا الوقت بعشر ساعات شهريا في المؤسسات التي تضم أقل من 50 عامل أجبر وترتفع إلى 15 ساعة في المؤسسات التي تضم أكثر من ذلك.

2. شروط استفادة المندوبين النقابيين من ساعات التمثيل

يستفيد المندوبون النقابيون من نفس الحجم الساعي لمندوبين المستخدمين للقيام بمهامهم التمثيلية.

ويشترط القانون طبقا لنص المادة 45 من قانون 90-14 أن يبلغ التنظيم أو الهيكل النقابي المستخدم بأسماء وألقاب المندوبين خلال 8 أيام التي تلي انتخابهم.

وذلك حتى يتمكن المستخدم من تحديد المندوب النقابيين المستفيدين من الساعات المدفوعة الأجر المخصصة للعمل النقابي والمحسوبة كوقت عمل فعلي⁽²⁾.

إضافة إلى ذلك اخضع المشرع الجزائري تحديد الوقت المخصص للانتداب الإطارات القيادية في الهياكل النقابية أو ذلك المخصص للمشاركة في الاجتماعات النظامية للهيئة النقابية أو الوقت المخصص لأعضاء الهيئة النقابية المكلفين بمسؤوليات داخل تنظيماتهم النقابية إلى الاتفاق المسبق مع المستخدم⁽³⁾.

⁽¹⁾-Jean Claude Reding, "la représentation des salariés dans les entreprise", Droit du travail à jour au 1^{er} octobre 2013, Edition chambre des salariés, Novembre 2013, p 18.

⁽²⁾- عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 243.

⁽³⁾- نص المادة 47 مكرر من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، السابق الذكر.

وقد عمدت التشريعات المقارنة ومنها التشريع الفرنسي إلى منح حجم ساعي إجمالي للهيكل النقابي إذا كان موجودا على مستوى المؤسسة المستخدمة وذلك للمشاركة في المفاوضات المتعلقة بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

أما بالنسبة للمندوبين النقابيين فإن الحجم الساعي المخصص لهم يختلف باختلاف حجم المؤسسة المستخدمة ويتراوح من 10 ساعات شهريا في المؤسسة التي تضم أكثر من 50 عاملا، و15 ساعة شهرية إذا كانت تضم أكثر من 150 عاملا و20 ساعة إذا تجاوز عدد العمال 500 عاملا⁽¹⁾.

وإذا كانت القاعدة العامة أن الوقت الممنوح للممثلين والمندوبين هو الوقت المخصص للقيام بمهمتهم التمثيلية يحتسب كوقت عمل فعلي يتقاضون مقابلته الأجر المخصص للمنصب الذي يشغلونه.

ويحتسب أجر هذه الساعات وفق نفس وحدة حساب ساعات العمل ومع جميع التعويضات والمنح المتعلقة بالمنصب⁽²⁾. وبالتالي يخضع أجر هذا الوقت المخصص للعمل التمثيلي لنفس حكم الأجر، فلا يجوز تأخيره أو الاقتطاع منه أو التنازل عنه كما أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يظهر في قسيمة الأجر أو الراتب تحت قسيمة مختلفة⁽³⁾.

كما يضيف التشريع الفرنسي إلى قائمة المستفيدين من الحجم الساعي المخصص للعمل التمثيلي أعضاء لجنة المؤسسة الذين يستفيدون من 20 ساعة شهريا⁽⁴⁾.

وممثل العمال المخصص لرقابة النظافة والأمن وممثل العمال الخاص برقابة تطبيق مبدأ المساواة الذين يمارسون مهامهم خلال أوقات العمل دون التعرض لفقدان الأجر أو الإنقاص منه غير أنه أخضع هذا الحجم الساعي للاتفاق مع المستخدم⁽⁵⁾.

(1)-Jean Pélissier, et autre, Op. cit, p 676.

(2)-Jean Pélissier, et autre, Op. cit, p 675.

(3)-Jean Pélissier, et autre, Op. cit, p 676.

(4)-Jean Pélissier, et autre, Op. cit, p 677.

(5)-Jean Claude Reding, Op. cit, P 16.

2- كيفية استغلال ساعات التمثيل

ساوى المشرع الجزائري بين ممثلي العمال والممثلين النقابيين في الحجم الساعي الذي يتمتعون به والمحدد قانونا ب 10 ساعات شهريا، غير أن استغلال هذه الساعات يختلف.

2-1. كيفية استغلال ساعات التمثيل لممثلي العمال

يحتسب الوقت الذي يستفيد منه مندوبي العمال كوقت عمل فعليا يتقاضى بموجبه المندوب أجره كاملا رغم أنه يستغل لممارسة مهامهم التمثيلية التي تتعلق بمراقبة وتنفيذ المستخدم للأحكام المعمول بها في مجال الشغل والأجرة والوقاية الصحية والأمن وتقديم الرأي لدى المستخدم للقرارات المتعلقة بتنظيم العمل وإعادة هيكلة الشغل كما يهتمون بإعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة مع المستخدم⁽¹⁾. ويمكن للممثلين استغلال ساعات العمل هذه في كل أوقات العمل ماعدا خلال عطلتهم السنوية التي تكون أثناءها علاقة العمل معلقة.

ويخرج من حساب هذه الساعات الوقت الذي يقضيه مندوبو العمال في الاجتماعات التي يطلبها أو يبادر بها المستخدم.

وقد أحال المشرع الجزائري في نص المادة 106 فقرة 2 كيفية حساب هذه الساعات المخصصة للعمل التمثيلي للاتفاق المسبق مع المستخدم.

كما جعل جواز جمع الساعات المخصصة لممثلي العمال ومنحها لممثل واحد أو أكثر لاستغلالها موضوع اتفاق مسبق مع المستخدم.

وإن اعتبار ساعات التمثيل هذه ساعات مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي ضمانا قانونية وقيد على المستخدم من أجل حماية مصالح العمال باعتبارها استثناء على القاعدة العامة القاضية بعدم جواز

(1)-المادة 94 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، السابق الذكر.

تقاضي العامل أجرا عن الفترة التي لم يعمل فيها وهو المبدأ الوارد في نص المادة 53 من قانون 11-90.

أما المشرع الفرنسي فإنه ربط الحجم الساعي الممنوح لممثلي العمال بعدد العمال المستخدمين في المؤسسة وذلك على أساس أن يستفيد ممثلو العمال من حجم ساعي يقدر بـ 40 ساعة أسبوعيا لـ 500 عامل في المؤسسة كما نصت المادة 1-2315 L من قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم بقانون 13 ماي 2008.

ويترتب على ذلك اعتبار هذا الوقت وقت عمل عادي أي أنه يحتسب كوقت عمل في الأقدمية وأي حادث خلال هذا الوقت يعتبر حادث عمل، وهو وقت عمل شهري لا يمكن أن يتم تأجيله أو إرجاءه لشهر آخر، ويدفع المقابل له مع دفع الأجر الشهري ويكون له نفس طابع الأجر⁽¹⁾.

كما لا يمكن أن يقتطع من الأجر بسبب وقت التمثيل ولا يمكن أن يظهر تحت أي تسمية أو عنوان في تسمية الأجر أو وثيقة ثابتة لها⁽²⁾.

ولا يمكن للعطل المدفوعة الأجر أو العطل السنوية أو العطل المرضية أن تتأثر بالساعات التفرع أو التمثيل التي يستفيد منها ممثلو العمال⁽³⁾.

ويرى الفقه الفرنسي أن ممثل العمال يستفيد من افتراض حسن النية في استعمال ساعات التمثيل والمستخدم ملزم بدفع كامل الأجر لممثل العمال دون أي اقتطاع شهري عند حلول أجله.

غير أنه وفي حال اعتراض المستخدم على كيفية استغلال ساعات التمثيل فإنه يجب أن يتقدم إلى المحكمة العمالية لرفع دعوى ضد ممثل العمال الذي يكون ملزم بتقديم تفاصيل دقيقة عن كيفية استغلال هذه الساعات والنشاطات الممارسة خلال هذه الساعات ويقع على عاتق المستخدم عبء إثبات سوء

(1)-Jean Claude Reding, Op.cit, p 18 et 19.

(2)-Jean Claude Reding , Op.cit, P 19.

(3)-Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammand, Op. cit, p 675.

استعمال ساعات التفرغ⁽¹⁾. وهو نفس ما أكده القضاء الفرنسي في العديد من القرارات القضائية الصادرة من محكمة النقض الفرنسي⁽²⁾.

2-2 كيفية استغلال ساعات التمثيل للممثلين النقابيين

لضمان حسن تأدية الممثلين لمهامهم النقابية الموكلة لهم فإن المشرع منحهم حجم ساعي مماثل لذلك الممنوح لممثلي العمال المقدر ب 10 ساعات شهريا وهو ما جاء في نص المادة 46 من قانون 90-14، وتعتبر هذه المدة وقت عمل فعلي، ولا يدخل في حساب هذه الساعات الوقت الذي يقضيه المندوب النقابي في الاجتماعات التي يستدعيها إليها المستخدم أو تكون بمبادرة منه، فالأعمال التي تكون بمبادرة من المندوب وحدها هي التي تدخل في حساب العشر ساعات وذهب المشرع على أبعد من ذلك، عندما نص على أن الساعات التي يقضيها المندوبين في الاجتماعات التي يطلبونها من المستخدم وبقبلها لا تدخل في حساب العشر ساعات المنصوص عليها في المادة 47 كما لا يدخل في حساب هذه الساعات الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابيين من المشاركة في الندوات والمؤتمرات التي تعقدها التنظيمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي.

أما عن المندوبين الذين يستفيدون من حالة انتداب قصد ممارسة وظائف دائمة في التنظيم النقابي أو الذين يعينوا من طرف التنظيمات النقابية في الاجتماعات النظامية للهيئة القيادية للنقابة وتلك التي تقعد خارج المؤسسة المستخدمة فقد أحال المشرع الجزائري تحديد الشروط والحدود التي يتم بموجبها ذلك إلى المفاوضات بين المستخدم والهيئة النقابية التمثيلية المادة 47 مكرر من قانون 90-14.

(1)-Antoine Mazeaud. Op. cit, P 121-122.

(2)-Arrêt 02 mai 1989 chambre social Publié dans "Les Grandes Arrêts du droit du travail", 4^{ème} Edition, Dalloz, 2008, P 684.

أما عن كيفية استغلال هذه الساعات مجتمعة دفعة واحدة أو أن يقوم المندوب بتوزيعها على فترات فتبقى من صلاحيات المندوب وحده بحسب احتياجات أعماله النقابية إلا أنه يشترط أن يتم استعمالها خلال الشهر وإلا سقطت فلا يمكن تأجيلها أو استعمالها للشهر المقبل.

وقد أجاز المشرع الجزائري بالنص القانوني إمكانية جمع الساعات العشر الممنوحة للمندوبين النقابيين واستعمالها من طرف مندوب واحد أو أن يقتسموا هذه الساعات فيما بينهم، غير أن المشرع الجزائري جعل ذلك متوقفا على موافقة المستخدم⁽¹⁾.

وان الاستفادة المقررة بـ10 ساعات شهريا من طرف المشرع الجزائري دون سواها جاء مخالفا غيره من التشريعات التي أقرت إمكانية إضافة ساعات يحدد حجمها بالنظر إلى التفاوت في عدد العمال كالتشريع الفرنسي الذي يختلف الحجم الساعي باختلاف عدد العمال الموجود في المؤسسة، فإذا كانت المؤسسة تضم من 50 إلى 150 عامل فإن المندوب النقابي يستفيد من 10 ساعات للتفرغ شهريا، وتزيد ساعات التفرغ بازدياد عدد العمال ليصل إلى 15 ساعة شهريا إذا تراوح عدد العمال من 51 إلى 499 وترتفع إلى 20 ساعة إذا زاد عدد العمال عن 500 عامل وذلك ما نصت عليه المادة 13-2143L ويضيف المشرع الفرنسي في الفقرة الأخيرة أنه يمكن تجاوز هذا الوقت المخصص للمندوبين استثناء غير أن المشرع لم يحدد الظروف الاستثنائية التي تقتضي الزيادة في ساعات التمثيل المسموح بها.

وإذا كانت المؤسسة أو الفرع يضم أكثر من مندوب نقابي للتنظيمات النقابية فإن لهم الحق في اقتسام أوقات التمثيل بينهم بشرط أن يتم إعلام المستخدم وهذا ما تضمنته المادة 14-2143L.

كما يستفيد المندوبون النقابيون المخول لهم التفاوض لإبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية من حجم ساعي إضافي يتراوح من عشر ساعات إلى 15 ساعة سنويا وفق نص المادة 16-2143L.

(1) - نص المادة 2/46 من قانون 90-14 المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي المذكور سابقا.

وتحكم نفس القواعد ساعات التمثيل للمندوب النقابي تلك المقررة لممثلي العمال وهي أنها تعتبر ساعات عمل مدفوعة الأجر طبقاً لنص المادة 17-2143L من قانون العمل الفرنسي.

ولا يمكن للمستخدم الاحتجاج أو الاعتراض على كيفية استغلال هذه الساعات وإنما عليه اللجوء إلى القضاء وفق نص المادة 17-2143L الفقرة الثانية.

وإذا كان المشرع المصري لم ينص على ساعات التفرغ المخصصة للمندوب النقابي غير أننا نجد القانون رقم 12 لسنة 1995 المعدل والمتمم للقانون رقم 35 لسنة 1976 يعتبر في مادته 24 الدورات الدراسية التثقيفية التي تعدها النقابة إجازة عمل بأجر كامل.

كما نصت الفقرة 03 من نفس المادة على استحقاق العضو لجميع العلاوات والبدلات والمكافآت والحوافز لهذه الفترة كما لو كان يؤدي عملاً فعالاً.

كما أنه يتصدى في نص المادة 45 لقانون رقم 35 لسنة 1976 للتفرغ النقابي الذي يستفيد منه أعضاء المنظمة النقابية للقيام بمهمة التثقيف والتوعية بين العمال، وقررت محكمة النقض المصري أن مفهوم التفرغ يقصد به التفرغ الكامل لكل الوقت وليس لبعض الأيام وذلك لضمان حرية الحركة لممارسة النشاط النقابي والذي لن يتأتى من خلال أيام معدودة أو فترات متقطعة⁽¹⁾.

أما في الفقرة الثالثة من المادة المذكورة أعلاه ينص على أنه تلتزم كل المؤسسات العامة وقطاع الأعمال بصرف أجر العامل المتفرغ وجميع المستحقات الأخرى التابعة له.

ويرى الفقه أن هذا الوقف الاستثنائي يخرج عن المبادئ العامة في نظرية الوقف الذي يقابله توقف الأجر.

(1) - أحمد حسن البرعي ورامي أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 667.

فرغم توقف عقد العمل طيلة تفرغ العامل للنشاط النقابي إلا أنه يحتفظ طيلة مدة تفرغه بأجره وجميع العلاوات والترقيات وغير ذلك مما يستحقه زملاؤه من مزايا مالية وتحسب مدة التفرغ ضمن مدة خدمته الفعلية، كما أن كل إصابة أو حادث خلال هذه المدة يعتبر حادث عمل⁽¹⁾. وتلتزم الحكومة ووحدات الحكم المحلي وهيئات عامة وقطاع العام بصرف أجر العمال خلال فترة تفرغه، بحيث لا يبقى غير ملتزم بدفع أجر العامل المتفرغ سوى أصحاب العمل في القطاع الخاص وتتولى المنظمات النقابية دفع أجر العامل المستحق من عمله⁽²⁾.

المطلب الثاني: التسهيلات المرتبطة بضمان ممارسة مهام ممثلي العمال

قررت مختلف التشريعات العمالية المقارنة حقوقا لصيقة بصفة الممثلين تسمح لهم بالقيام بمهمتهم النيابية على أكمل وجه وتخول ممارسة العمل النقابي والتمثيلي بكل حرية واستقلالية على اعتبار أن هذه الحقوق من الضمانات المقررة قانونا والتي لا يمكن أن تخضع لأية قيود على اعتبار أنها من النظام العام ولا يجوز تقييدها من طرف المستخدم لا بقرار فردي ولا بواسطة الاتفاقيات الجماعية بل بالعكس يقع على عاتقه ضمان حمايتها .

الفرع الأول: حق التنقل والتحدث مع العمال داخل المؤسسة

إذا كان للممثلين حرية الاجتماع والالتقاء بالمستخدم فمن باب أولى يكون لهم حق التنقل للالتقاء بالعمال والاحتكاك معهم وإعلامهم بالمسائل التي تهمهم والتي تتم معالجتها مع المستخدم.

(1) - محمود جمال الدين زكي، "قانون العمل"، مطبعة جامعة القاهرة، 1983، ص 507.

(2) - رامي أحمد البرعي وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 670.

1 - حق التنقل

إن حق التنقل يضمن للممثلين القيام بمهامهم وبضمن استقلاليتهم في مراقبة مدى مطابقة ظروف العمل مع معايير العمل والنصوص القانونية والاتفاقية والقواعد التي يضعها المستخدم والتأكد من ملائمة ظروف العمل لقواعد السلامة والأمن أثناء العمل بكل حرية.

لا نجد في قانون العمل الجزائري ما ينص صراحة على ضمان حرية التنقل لممثلي العمال والمندوبين النقابيين داخل المؤسسة أو خارجها للفروع التابعة لها.

بالرغم من أننا نجد أن مهام وصلاحيات الممثلين والمندوبين التي أوكلها بموجب النصوص القانونية لهم تقتضي التنقل والتحرك داخل المؤسسة وخارجها للقيام بهذه المهام على أكمل وجه ومن ذلك ما نصت عليه المادة 94 من قانون 90-11 :

"مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والمتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وكذلك تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

- ضرورة إعلام العمال بانتظام عن المسائل المعالجة مع المستخدم".

وإذا كان كل ذلك يقتضي من ممثلي العمال التنقل داخل المؤسسة من أجل الرقابة والإعلام عن طريق الاحتكاك وتوزيع المنشورات كالإعلام إلا أن المشرع الجزائري لم يتعرض لها ولا نعلم ما إذا كان ذلك كما أغفلت الاتفاقيات الجماعية بدورها تنظيم كيفية تنظيم هذا الحق رغم أننا نرى أن حرية التنقل داخل مواقع العمل والمؤسسة المستخدمة جازز قانونا مادام الغاية منها هو تسهيل مهمة الممثل والمندوب النقابي التي تمكنه من الدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية مادام هذا يؤدي إلى الاطلاع على المشاكل التي يعاينها العمال ميدانيا.

مما يعني صعوبة ممارسته بالنظر إلى عدم النص، وعدم إلزام المستخدم بتقديم التسهيلات الضرورية لممارسة هذا الحق، ما استلزم البحث عن كيفية ممارسة هذا الحق في التشريعات الأخرى كالتشريع الفرنسي .

وقد أقر المشرع الفرنسي حرية الممثلين في التنقل مند قانون 28 أكتوبر 1982 واعتبرها ضرورة حتمية لممارسة الممثل لصلاحيته سواء أثناء العمل أو خارج فترة عمله وإذا ربط المستخدم ذلك بضرورة الحصول على رخصة ارتكاب جنحة عرقلة حرية العمل⁽¹⁾.

بشرط أن يتم في ساعات التمثيل ويحتسب هذا التنقل كساعات عمل فعلية تحتسب من ساعات التفريغ المسموح بها قانونا⁽²⁾.

إن مبدأ حرية التنقل داخل المؤسسة مضمون ولا يخضع لأية رخصة أو إذن مسبق وإن تعلق الأمر بالأمن والنظافة التي تقتضي رخصة فإن هذه الأخيرة تمنح تلقائياً لممثلي العمال عند طلبها، كما لا يمكن منع الممثلين من الانتقال إلى فروع المؤسسة المستخدمة إذا كانت تضم أكثر من فرع شريطة أن يعلموا عن أنفسهم للدخول وخاصة للأماكن الممنوعة على العمال الآخرين.

ويعترف قانون العمل الفرنسي بحرية التنقل لكل الممثلين على حد سواء وذلك في نص المادة L2315-5 من قانون العمل الفرنسي لممثلي العمال وكذلك المندوبين النقابيين في نص المادة L2143-20 دون استثناء لأعضاء لجنة المؤسسة من ممثلي العمال والممثلين النقابيين في المادة L 2325-11.

(1)- Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud , Op.cit , p 685.

(2)- La liberté de déplacement des représentants du personnel, une fiche pratique, liaisons sociales, dossier n° 06/2013 du mercredi 09janvier 2013 p 02.

وحتى بالنسبة لأعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن في المنشور رقم 93-15 المؤرخ في المادة 25 مارس 1993 وكذلك بموجب قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية في 26 فيفري 1992 تحت رقم 45.284-88⁽¹⁾.

ولا يكون الممثلين ملزمين بإعلام المستخدم مسبقا عند ترك مناصب عملهم كما أنهم غير ملزمين بأخذ إذن أو أية رخصة، وإنما يجب على ممثل العمال إعلام رئيسه المباشر بأنه ذاهب للقيام بوظيفته بغرض تمكنه من تعيين من ينوب عن الممثل في القيام بوظيفته في الهيئة المستخدمة⁽²⁾.

غير أنه لا يعتبر التزاما يقع على عاتق الممثل إجراءه أي إيجاد بديل له في العمل وإنما هو التزام على من يملك سلطة التنظيم والإدارة في المؤسسة وهذا ما أقرته الغرفة الجزائرية لمحكمة النقض الفرنسية في قرار صادر بتاريخ 10/02/1998 في طعن رقم 806226 واعتبرته مساسا بالمهمة التمثيلية لممثل العمال⁽³⁾.

ويكون التزام الممثلين على سبيل العلم وليس على سبيل الإذن وليس ملزم بتقديم سبب أو تبرير لغيابه إلا إذا كان ترك منصبه يشكل خطر أو مساس بحياة الأشخاص أو الممتلكات⁽⁴⁾. كما أنه غير ملزم بتقديم توضيحات أو أسماء العمال الذي ينوي الاجتماع بهم أو الأماكن التي ينوي الذهاب إليها ولا مدة غيابه. ولا يبقى الالتزام قائما إذا كان الغياب بسبب اجتماع دعا إليه المستخدم. وقد يكون التنقل داخل المؤسسة أو خارجها.

1-1 التنقل داخل المؤسسة: المبدأ أن حق التنقل مرتبط بالمهمة التمثيلية ومسموح لكل ممثل أو مندوب عن العمال وتتم ممارسة داخل المؤسسة المستخدمة التي انتدب أو انتخب نيابة عن عمالها لتمثيلهم وبالتالي فحق التنقل يشتمل كل أماكن العمل التي يشغلها العمال المنتخبين وتمتد إلى الأماكن التي

(1)-La liberté de déplacement des représentants du personnel, Op. cit, p01

(2)- Maurice Cohen, Op. cit, p 936.

(3)-Maurice Cohen , Op. cit, p 937.

(4)-Maurice Cohen, Op. cit, p 937.

يمارس فيها العمل أو تلك التي يمر بها العمال أثناء عملهم كقاعات لإطعام أو المستودعات إلا إذا كانت هذه الأماكن لا يمكن التواجد فيها كسقف المؤسسة المستخدمة وهذا ما تضمنه القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في 19 جانفي 2010 رقم 45.092-08⁽¹⁾.

ولا يمكن منع حرية التنقل والتحرك داخل المؤسسة لممثلي العمال وإلا كان المستخدم معرضا لارتكاب جنحة عرقلة حرية عمل الممثلين وهذا ما أكدته محكمة النقض في قرار صادر عن الغرفة الجزائية بتاريخ 01 فيفري 1983 تحت رقم 90.997-82⁽²⁾.

غير أنه يمكن أن يقوم المستخدم بتنظيم هذا الحق وتأطيره لأسباب أمنية كمنع الدخول إلى أماكن خطرة كقاعات العمليات والجراحة، مراكز الطاقة الذرية أو النووية وهذا يمنع دخولهم لأسباب تهم صحتهم بالدرجة الأولى وأمنهم .

كما قد يمنع دخولهم إلى أماكن إلا بموجب رخصة أو إذا كانت هذه الأماكن ممنوعة الدخول إلا على عمال معينين بموجب رخصة استثنائية، فيمكن الدخول بعد تقديم طلب والحصول على الرخصة أو أن يتم اصطحاب ممثلي العمال إليها من طرف الأشخاص المرخص لهم بالدخول.

كما يجب إفادتهم بالأرقام السرية التي توضع على الأماكن المغلقة بأبواب تحمل أرقام سرية للدخول⁽³⁾. غير أنه يشترط أن لا تكون هذه الإجراءات الهدف منها إعاقة عمل الممثلين وإنما تكون عامة لكل العمال ويستثني منها العمال المسموح لهم بالدخول فقط.

وذهب القضاء الفرنسي إلى الإقرار بإمكانية استخدام المؤسسة لوصولات تمثيل والتي يكون الهدف منها إعلام المستخدم مسبقا بتنقل الممثلين والسماح لهم بتنظيم وتحديد الغيابات الخاصة بممثلي العمال

(1)- La liberté de déplacement, Op. cit p 02

(2)- La liberté de déplacement, Op. cit, p 02.

(3)- La liberté de déplacement Op. cit, p 03.

وذلك في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في 12 جوان 2007 رقم 40957-06⁽¹⁾.

ولا يمكن أن تشكل وصولات التمثيل Bon de délégation طلبات لأذن أو رخص للتنقل ولا أن تكون وسيلة رقابة يعتمدها المستخدم من خلال طلب توضيح أو تدقيق عن الوجهة أو العمال المراد التحدث إليهم، كما لا يمكن أن تكون موضوع قرار فردي وإنما يجب أن تكون موضوع اتفاق جماعي خاص بممارسة العمل التمثيلي قرار محكمة النقض الغرفة الجزائرية رقم 87-84148 في 12 أبريل 1987⁽²⁾.

1-2- التنقل خارج المؤسسة: يقر المشرع الفرنسي لممثلي العمال والمندوبين النقابيين من أعضاء لجنة المؤسسة الخروج من المؤسسة خلال ساعات التمثيل والرجوع إليها، دون أي قيد أو رخصة أو حتى أن يتمكن من منعهم أو التعرض لهم عند العودة وذلك في نص المادة 11-2325 L2325-11 فقرة 2 ويتم تنظيم كفاءات الخروج والدخول للمؤسسة عن طريق اتفاق جماعي بين الممثلين والمستخدم⁽³⁾.

ويشترط الفقه أن يكون هذا الدخول والخروج من المؤسسة مرتبط بالمهام التمثيلية للممثلين والمندوبين ويحتسب ضمن ساعات التفرغ المستفيدين منها والتي يتم استغلالها بناء على افتراض حسب النية من استعمال ساعات التمثيل⁽⁴⁾ ومثال ذلك: مقابلة مفتش العمل أو الالتقاء بمنظمات نقابية بشأن ظروف العمل.

كما يكون هذا الحق لكل من ممثلي العمال في نص المادة 5-2315 L2315-5 فقرة 1 والمندوبين النقابيين في نص المادة 20-2143 L2143-20 في الفقرة الأولى من قانون العمل الفرنسي.

(1)- La liberté de déplacement, Op. cit ,p 03.

(2)-La liberté de déplacement, Op. cit, p 03.

(3)- Bernard Teyssié, Op. cit, p284.

(4)-Marie-Françoise Clavel – Fauquenot et Natacha Marignier, Op. cit, p 264.

1-3 مصاريف الانتقال والتنقل: لم يتعرض المشرع الجزائري في اي من النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل للأحكام تنظم مصاريف الانتقال و التنقل وهو ما سبقه اليه المشرع الفرنسي الذي لا يبين كيفية تعويض مصاريف الانتقال الخاصة بالمندوبين النقابيين خارج المؤسسة و التي لا يمكن بأي حال أن يحتسب مع أجر ساعات التمثيل، وهو ما سايرته محكمة النقض الفرنسية التي أقرت أنه في حال عدم وجود اتفاق جماعي أو عرف بالمؤسسة فالمستخدم غير ملزم بتعويض مصاريف التنقل والانتقال للاجتماعات النقابية التي يحضرها المندوب النقابي ولا يمكن اعتبارها من ساعات التفرغ التي تحسب كوقت عمل يتقاضى عليه المندوب أجلا ساعات العمل، وذلك في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية في 28 أبريل 1988 وكذلك مصاريف الانتقال ليس ملزم قانونا المستخدم بتعويضها⁽¹⁾.

لذلك فقد ترك أمر تنظيم دفع مصاريف التنقل وتعويض وقت التنقل للاتفاق الجماعي بين المستخدم والممثلين، كما يمكن أن يتكفل بهذه المصاريف النقابة التي انتدب من طرفها المندوب النقابي⁽²⁾.

2 - حق التحدث مع العمال

إن المشرع الجزائري لم يتعرض لحق التحدث كما لم ينظم حق التنقل الذي أسلفنا الحديث عنه سواء بالنسبة لممثلي العمال أو المندوبين النقابيين أو أعضاء لجنة المشاركة داخل الهيئة المستخدمة وفي مواقع العمل رغم أن الاحتكاك والتحدث مع العمال هي من الوسائل التي تسهل مهمة الممثلين التي تقوم على الدفاع عن مصالح العمال وطرح مشاكلهم ونقل انشغالاتهم إلى الهيئة المستخدمة والتي لا تتم إلا عن المعرفة الميدانية بالمشاكل التي يعاني منها العمال والظروف التي يمارسون فيها عملهم.

(1)-Marie-Françoise Clavel – Fauquenot et Natacha Marignier, Op. cit, p 265.

(2)-Marie-Françoise Clavel – Fauquenot et Natacha Marignier, Op. cit, p 266.

على عكس المشرع الفرنسي الذي اعتبرها من الحقوق التي تضمن قيام الممثلين والمندوبين لمهامهم بكل حرية واستقلالية وهي المقابل الذي يقدمه المستخدم ضمانا لعدم عرقلة حرية عمل الممثلين والممارسة النقابية داخل المؤسسة⁽¹⁾.

فإذا كان من حق ممثلو العمال الاجتماع بالمستخدم والانتقاء به فإنه من الأولى التحدث إلى العمال والاحتكاك هم أثناء العمل للتناقص معهم وإعلامهم⁽²⁾.

وقد جاء المنشور الوزاري الصادر في 25 أكتوبر 1983 صريحا بشأن حق الاحتكاك والتحدث للعمال بجعله حقا مستقلا بعيد عن كل تقييد بحيث نص على أن "ممتلي العمال لهم الحق في التحدث لكل العمال في أماكن عملهم ولا يمكن أن يكون المنصب الذي يشغلونه سببا في منع التحدث إليهم. وقد رفض البرلمان الفرنسي في نقاشاته بخصوص تعديل سنة 1983 استبدال جملة اللقاءات الضرورية بالعمال "باللقاءات الفردية القصيرة"⁽³⁾.

وقد تعرض المشرع الفرنسي لحق التحدث والاحتكاك بالعمال من طرف المندوبين والممثلين في المواد L2143-20 فقرة 2 والمادة L2315-5 والمادة L2325-11 من قانون العمل الفرنسي عند تعريفه لحق التنقل المعترف به والمكرس للمندوبين النقابيين وممتلي العمال وأعضاء اللجنة المؤسسة، بحيث ينص على أن حق التنقل هو إمكانية التحرك والانتقال داخل المؤسسة والتحدث لأي عامل في منصب عمله ووضع شرطين لممارسة حق التحدث مع العمال.

1- شروط التحدث مع العمال

يقتضي أن يتم التحدث من قبل الممثلين والمندوبين مع العمال في منصب العمل وعدم إعاقة

العمل:

(1)- Maurice Cohen, Op. Cit, P 939.

(2)- Antoine Mazeaud , Op. Cit, P 120.

(3)-Maurice Cohen, Op. cit, P 939.

1- 1 . التحدث إلى العمال في مناصب عملهم: ويقصد بذلك أن طبيعة المنصب أو العمل الذي

يشغله العامل لا يمكن أن يكون سببا في منع العمال من التحدث له، ولممثلي العمال الحق في التحدث إلى من يرون ضرورة في الحديث إليهم من العمال سواء كانوا عمال أجراء في كل مصالح التابعة للمؤسسة أو رؤساء المصالح ولا يتضمن القانون أي تقييد في ذلك، ولهم حق الدخول إلى المكاتب والمصانع من أجل توزيع استفسارات للعمال وذلك في أوقات العمل بمعنى في الأوقات التي تكون فيها المؤسسة في حالة نشاط وأن يلتزموا أثناء الحديث مع العمال بقواعد الصحة والأمن إذا كانت طبيعة العمل أو ظروف العمل تقتضي ذلك ما أقرته محكمة النقض الفرنسي في قرار صادر عن غرفة جزائية في 09/11/1971⁽¹⁾.

1- 2 . عدم وجود إعاقة هامة للعمل: يرى الفقه أن ممارسة حق التحدث إلى العمال يقتضي عدم

وجود إعاقة هامة للعمل الذي يقوم به العامل وفي ظل عدم وجود تحديد دقيق لمفهوم الإعاقة الهامة للعمل ينبغي الأخذ بعين الاعتبار عنصرين أساسيين هما طبيعة العمل المنجز ومدة التحدث للعامل - طبيعة العمل المنجز : إن الإعاقة الهامة للعمل تتعلق بطبيعة المنصب الذي يشغله العامل مثل قطاع النقل الجوي حيث يمنع على ممثلي العمال والمندوبين النقابيين التحدث مع أعضاء الطاقم أثناء الرحلات الجوية حفاظا على سلامة الركاب وأمنهم وكذلك الطاقم في حد ذاته وخاصة أثناء التحضير للرحلة وأثناء الطيران وذلك مقيد بموجب المنشور الوزاري رقم 74-2006 DGT رقم 161 الصادر بتاريخ 5 أكتوبر 2006⁽²⁾.

(1)- Bernard Teyssié, Op. cit, p102.

(2)- la liberté de déplacement, Op. cit, p 04.

أو أن يكون العمال مكلفين بمواجهة حالات طارئة كالممرضين والمسعفين ورجال الإطفاء، وهذا ما جاء في القرار الصادر عن مجلس استئناف باريس الغرفة رقم 18 تحت رقم 05-06538 صادر بتاريخ 2007/06/18⁽¹⁾.

- مدة التحدث إلى العامل: إن مدة التحدث يجب أن تكون قصيرة ومختصرة حتى لا تؤثر على وتيرة العمل ومثال ذلك أن يكون منصب العمل يقتضي التواجد مع الزبائن في ساعات الذروة أو أن تؤدي إلى خفض مردودية الإنتاج فيمكن اعتبارها إعاقة هامة للعمل⁽²⁾.

2 - مندوبي النقابيين المسموح لهم بالتحدث للعمال

فرق الفقه الفرنسي بين مندوبي النقابيين التابعيين للمؤسسة والمندوبين خارج المؤسسة. في الحالة الأولى: يكون المندوب النقابي تابع للمؤسسة الأم فيكون له الحق في التنقل في كل فروع المؤسسة والمصانع والمخازن والمستودعات التابعة لها والتحدث مع كل العمال الذي يشتغلون في هذه الأجزاء التابعة لها في ساعات التمثيل خاصة بهم والتي يستفيد منه سواء أثناء فترة عمله أو خارج فترة عمله، ويضيف وزير العمل الفرنسي في جواب له عن سؤال موجه له عن سلطة المستخدم في قبول أو رفض دخول مندوبين نقابيين خارجين عن مكان العمل في الجريدة الرسمية بتاريخ 19/04/1984 ص 637 "إنه يمكن للمندوب النقابي في هذه الحالة التحدث إلى كل العمال الذي يرى ضرورة تقتضيها مهمته في الحديث لهم"⁽³⁾.

الحالة الثانية: أن يكون المندوب النقابي من خارج المؤسسة بأكملها ويتم استدعائه من طرف الفرع النقابي الخاص بالمؤسسة للمشاركة في اجتماع.

(1)-la liberté de déplacement, Op. cite, p 04.

(2)-la liberté de déplacement, Op. cit, p 04.

(3)- Marie Françoise Clavel-Fauquenot et autre, Op. cit, p276.

- إذا كان الاجتماع يعقد في المحل النقابي المسلم للفرع فإنه لا يلتزم الفرع بإعلام المستخدم وأخذ موافقته بوجود شخص أجنبي عن المؤسسة.

- أما إذا كان الاجتماع يعقد في محل موضوع تحت تصرف عدة فروع نقابية فإنه يجب أخذ موافقة المستخدم ويجب أن تتم خارج أوقات عمل العمال المشاركين فيها⁽¹⁾.

الفرع الثاني: حرية الإعلام وعقد الاجتماعات

بالإضافة إلى الحقوق المذكورة سابقا والتي يهدف منها الممثلين للاطلاع على أحوال العمال وظروف عملهم ونقل انشغالاتهم.

نصت التشريعات العمالية على حقوق تصب في الاتجاه الثاني للممارسة التمثيلية وهي إعلام العمال وتبليغهم بكل ما يهمهم على مجال علاقات العمل وكذا ما يتوصلون إليه مع المستخدم وهذه الحقوق هي:

1- حرية الإعلام وتوزيع المنشورات

لم يتعرض المشرع الجزائري صراحة إلى حرية الممثلين والمندوبين وحقهم في إعلام العمال بما يتوصلون لهم من مهمتهم التمثيلية إما مباشرة أو عن طريق توزيع المنشورات.

1- 1 . حرية الإعلام

يمكن استنتاج حق المندوبين النقابيين في إعلام العمال الآخرين بالمؤسسة من خلال إلزام المشرع الجزائري المستخدم بضرورة توفير لوحات إعلامية تمكن المندوبين النقابيين من وضع إعلانات ووثائق بغرض اطلاع العمال عليها وهذا ما تضمنته نص المادة 38 من قانون 90-14، وكذلك المادة 19 من نفس القانون التي تنص على حق المنظمة في إصدار ونشر دوريات ومجلات لها علاقة بهدفها.

⁽¹⁾-Marie Françoise Clavel-Fauquenot et autre, Op. Cit, p 268.

أما ممثلي العمال وأعضاء لجنة المشاركة فلا نجد أي نص يفيد بحقهم في نشر إعلانات أو وثائق، بالرغم من أن المادة 94 من قانون 90-11 تعتبر أنه من مهام لجنة المشاركة إعلام العمال بانتظام عن المسائل التي تتم معالجتها مع المستخدم دون أن يتطرق المشرع إلى كيفية القيام بالإعلام.

وقد ترك المشرع الجزائري للاتفاقيات الجماعية تحديد أماكن وضع اللوحات المخصصة للمنشورات النقابية وعددها ومساحتها، أو للاتفاق بين الفرع النقابي والمستخدم واكتفى بالنص على أنها توضع في أماكن ملائمة. كما أنه لم يحدد كفيات ووقت النشر التي ترجع إلى الهيكل النقابي ومدويه مع ضرورة احترام أوقات عمل المؤسسة المستخدمة.

كما لا نجد المشرع الجزائري يشير إلى مضمون الوثائق المنشورة من طرف المنظمة النقابية ولم يخضعها لأية رقابة من طرف المستخدم وذلك تكريسا منه لحرية الممارسة النقابية غير أنه يؤكد في المادة 19 من قانون 90-14 على ضرورة أن يكون مضمون المنشورات له علاقة بهدف المنظمة النقابية بقولها: "يمكن التنظيم النقابي في إطار التشريع المعمول به أن ينشر تشريعات ومجلات ووثائق إعلامية ونشرات لها علاقة بهدفه".

أما في التشريع العمالي الفرنسي فقد ألزم المستخدم بتوفير أماكن خاصة موجهة لممثلي العمال لإصاق معلومات ووثائق التي تدخل ضمن صلاحياتهم لإيصالها للعمال والتي تكون مستقلة عن الإعلانات النقابية أو في الأبواب المخصصة للخروج والدخول وهذا ما تضمنته المادة 7-2315 L من قانون العمل الفرنسي⁽¹⁾.

وإذا كان النص القانوني لا يحدد شكل نشر الإعلانات والوثائق فإنه يمكن إصاق ونشر المعلومات تحت أي صورة سواء كان في صورة تعليمية، رسالة، إعلان. كما أن المشرع لم يتعرض إلى وقت الإعلان عن

(1)-Le Code De Travail Français Selon Dernière Modification 19/08/2015, Publié Par Legi France, Paris.

المعلومة وتركها للاتفاقيات الجماعية واتفاقات المؤسسة التي غالبا ما تتناول كفاءات ممارسة حقوق المتعلقة بممثلي العمال، كما أن المشرع لم يحدد شكل هذه اللوحات أو عددها أو مساحتها.

ولا نجد أي نص قانوني يلزم ممثلي العمال بإرسال نسخة من الوثائق للمستخدم وبالتالي لا يملك المستخدم حق الرقابة على وثائق المنشورة للممثلين.

كما يمكن أن يقوم أعضاء لجنة المؤسسة بنشر وتعليق محضر مداولات وأشغال لجنة المؤسسة وذلك وفقا للكفاءات المنصوص عليها في النظام الداخلي وهذا ما نصت عليه المادة 21-2325 L من قانون العمل الفرنسي.

أما بالنسبة للإعلانات والملصقات والوثائق الخاصة بالفرع النقابي فيتم إصاقها على لوحات إعلانية مستقلة عن تلك المخصصة لممثلي العمال وأعضاء لجنة المؤسسة وهو ما تضمنته المادة 3-2142 L من قانون العمل الفرنسي.

ويتم وضع اللوحات الإعلامية تحت تصرف الفروع النقابية وفق كفاءات تحدد بموجب اتفاق بين المستخدم والفرع النقابي 3/3-2142 L .

غير أنه خلافا للوثائق المنشورة من طرف ممثلي العمال، فإن الوثائق والملصقات التي يتم نشرها من طرف المنظمة النقابية يجب أن ترسل نسخة منها في نفس وقت نشرها للمستخدم وهذا ما تضمنته المادة 2-2142 L من قانون العمل الفرنسي.

رغم أن المستخدم ليس له حق الرقابة على هذه المنشورات سابقا أو لاحقا فلا يمكنه أن يمنع نشر الوثائق أو أن يقوم بنزعها بعد أن يتم إصاقها على اللوحات الإعلامية وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في قرار لها صادر في 8/12/1976 عن الغرفة الجزائرية وإلا اعتبر مرتكبا لجنحة عرقلة حرية العمل⁽¹⁾.

(1)-Marie Françoise Clavel- Fauquenot et autre, Op. cit, p164.

ولا يكون أمام المستخدم في حال ما إذا اكتشف أن مضمون الوثائق المنشورة تخالف مهام وصلاحيات الفرع النقابي ومدوبيه أو الهدف الذي تعمل لأجله المنظمة النقابية سوى اللجوء إلى القضاء الاستعجالي أو قاضي الموضوع (1).

و يتم اللجوء إلى القضاء الإستعجالي للأمر بنزع المنشور لأنه الوحيد الذي له هذه الصلاحية وذلك متى توافرت حالة الضرورة مثل أن يسبب المنشور مساسا بظروف العمل أو الأمن في المؤسسة، وذلك إلى حين أن يتم الفصل في المنشور أمام قاضي الموضوع.

و في حالة ما إذا كان الأمر قد صدر بنزع المنشور أو أن حالة الاستعجال أو حالة الضرورة غير متوافرة يتم اللجوء إلى القضاء العادي للنظر في مدى مشروعية المنشور من ناحية الشكل ومن ناحية الموضوع. ويكون القاضي مختصا في إلزام المنظمة النقابية بدفع تعويض إذا ما سبب المنشور الذي تم تعليقه ضررا (2).

ولا يمكن لغير المستخدم رفع دعوى ضد الوثائق أو المنشورات المعلقة حتى ولو كانت منظمة نقابية أخرى، كما لا يمكن للمستخدم رفع دعوى سابقة لمنع نشر وثائق أو معلومات (3).

2-1 . توزيع المنشورات

نجد المشرع الجزائري ينص على إمكانية توزيع النشرات النقابية على العمال في المؤسسة من طرف الفروع النقابية باعتبارها وسيلة لإعلام العمال عن النتائج المتوصل إليها في الاجتماعات العمال عن النتائج المتوصل إليها في الاجتماعات، ووسيلة للتعبير عن الآراء النقابية في مسائل متعلقة بمجال العمل والشغل وذلك في نص المادة 38 من قانون 90-14.

(1)-Jean- Claude Reding, Op. cit, p 17.

(2)- Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et autre, Op. cit, p164.

(3)- Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et autre ,Op. cit, p164.

غير أننا نلاحظ أن المشرع نص على توزيع النشريات النقابية باعتبارها من المهام والصلاحيات التي تمارسها الهياكل النقابية داخل المؤسسة وليس باعتبارها حق للفرع النقابي المخول له قانونا والتزام في ذمة المستخدم يتوجب عليه ضمان ممارسته وتقديم تسهيلات للفرع النقابي.

ولا نجد في نص المادة المذكور أعلاه ما يفيد بتحديد أماكن توزيعها والأشخاص المخول لهم حق توزيع هذه المنشورات وأوقات توزيعها، ولا نعلم إذا ما كان ذلك سهو من المشرع أو أنه أرجع ذلك للاتفاق مع المستخدم.

أما التشريع الفرنسي نجده ينص في المادة 4-2142 L على توزيع النشريات النقابية بكل حرية داخل المؤسسة وذلك أثناء ساعات الدخول والخروج من العمل.

ويرى الفقه أن توزيع النشريات النقابية لا يكون حكرا على المندوبين النقابيين وإنما يكون لكل عامل منظم للنقابة الحق والحرية في توزيع هذه الوثائق⁽¹⁾.

وبالرجوع إلى المادة 4-2142 L من قانون العمل الفرنسي نجدها لا تحدد مكانا معيناً لتوزيع النشريات، وإنما تجعله مطلقاً في كل مؤسسة مع ترك الخيار للفرع النقابي باختيار مكان محدد، غير أنه لا يمكن للمستخدم تحديد مكان معين بموجب قرار فردي من طرفه لتوزيع النشريات والإعلانات النقابية دون أي مكان آخر وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسي في قرار صادر في 27/12/1973 عن الغرفة الجزائرية. واعتبرت في نفس السياق أنه يمكن للفروع النقابية توزيع النشريات والوثائق النقابية عند باب المطعم بموجب قرار صادر عن محكمة فرساي في 2 نوفمبر 1977، وفي الرواق المؤدي للمعامل بموجب قرار عن محكمة النقض الغرفة الجزائرية 21/02/1979، وفي مستودع غير مفتوح للزبائن وعملاء

(1)-Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et autre, Op. cite p 165 .

المؤسسة محكمة Sous bois 1980/02/26⁽¹⁾، غير أن محكمة النقض الفرنسي قد قيدت حرية المندوبين في حالتين:

- لا يمكن وضع منشورات وإعلانات نقابية على الدوام في بهو الدخول إلى المؤسسة والذي يكون مفتوح للعملاء والزبائن أيضا.

- لا يمكن توزيع منشورات بصفة مستمرة والتي يمكن أن تعيق العمل في المؤسسة وتمس تسيير الإنتاج⁽²⁾.

1-2-1. اوقات توزيع المنشورات

أغفل المشرع الجزائري الحديث عن وقت توزيع النشريات النقابية رغم اعترافه للنقابة بحرية إصدار النشريات والمجلات بعكس المشرع الفرنسي الذي حدد بدقة أوقات الخروج من العمل والدخول للعمل كوقت لتوزيع المنشورات ومن ثمة يمكن يستنتج أن توزيع المنشورات لا يمكن أن يتم خلال أوقات أو أثناء العمل، وهو ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1979/05/10 والذي اعتبرت بموجبه أن عقوبة الإنذار الموجهة لمندوب نقابي بسبب توزيع منشورات نقابية أثناء العمل هي عقوبة شرعية ومبررة.

كما أنها اعتبرت أن توزيع النشريات النقابية لا يمكن أن يتم خلال أوقات الراحة أو فترة تناول الغداء لأنه لا وجود لنص قانوني يعتبر فترة الغداء على أنها وقت خروج أو الدخول⁽³⁾.

1-2-2. طبيعة النشريات النقابية ومضمونها

لم يحدد المشرع الجزائري طبيعة النشريات النقابية أو مضمونها، غير أنه اشترط أن لا يحيد مضمونها عن هدف المنظمة النقابية. أما المشرع الفرنسي فقد أخضع طبيعة النشريات النقابية وشكلها

(1)- Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et autre, Op. cite, p 165.

(2)- Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et autre, Op. cit, p 166.

(3)-Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et autre , Op. cit, p 166.

للمنظمة النقابية التي تتمتع بالحرية التامة في تحديد شكل النشرة أو الإعلان وهو نفس ما أكدته المادة 5-2142 L من قانون العمل الفرنسي، وسواء تم في ظرف أو بدونه فهو لا يمس ولا يؤثر على طبيعة المنشور أو الإعلان وهو ما أقرته محكمة النقض الفرنسية في غرفتها الاجتماعية بتاريخ 1998/03/31.

كما يمكن أن يتم التوزيع مجاناً للمنشورات أو الإعلانات أو بمقابل نتيجة بيع الفروع النقابية لبعض المجالات والجرائد بمقابل نقدي⁽¹⁾.

كما يجب أن تكون المنشورات والإعلانات ذات مضمون متفق مع الآراء والأهداف المتعلقة بالمنظمة النقابية والتي تسير في نفس مهام وصلاحيات المهام التمثيلية للفروع النقابية. ولا يمكن للمستخدم أن يعترض على مضمون ومحتوى النشرات النقابية وهذا ما تضمنه المنشور الوزاري رقم 13 الصادر في 1984/11/30 في Légis soc رقم 5579⁽²⁾، غير أنه يشترط أن يحتوي المنشور الموزع أو الوثيقة على رمز يعرف عن النقابة وذلك تقادياً للخلط والاشتباه في حان وجود عدة فروع نقابية⁽³⁾.

وقد جاء المشرع الفرنسي مساهماً للتطور التكنولوجي في الإعلام والاتصال عندما نص في المادة 6-2142 L على أن السماح باستخدام هذه الوسائل يبقى خاضع لاتفاق المؤسسة بين المستخدم والفروع النقابية الممثلة في المؤسسة، وذلك إما على موقع النقابة المنشئ على شبكة المعلوماتية للمؤسسة أو خدمة الرسائل الالكترونية للمؤسسة وفي هذه الحالة توزيع الرسائل والمنشورات يجب أن يتماشى وحسن سير الشبكة المعلوماتية للمؤسسة ولا يؤثر على حسن سير العمل. كما يجب أن يحدد اتفاق المؤسسة كليات الإرسال ووقته وشروط ولوج المنظمات النقابية للنظام الآلي للمؤسسة واحترام قواعد التقنية

(1)-Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et autre, Op. cit, p167.

(2)-Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et autre, Op. cit, p170.

(3)-Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et autre, Op. cit, p170.

للمحافظة على حرية العمال وحقوقهم في استقبال هذه الإرساليات والرسائل أو لا وهذا ما تضمنته الفقرة الثانية من المادة 6-2142L من قانون العمل الفرنسي.

ولا يملك المستخدم أية رقابة سابقة أو لاحقة على النشريات الموزعة وفي حالة الضرر لا يكون أمام إلا اللجوء للقضاء ونقد ما ذكر سابقا في الوثائق المعلقة.

2- حرية عقد الاجتماعات

إن من بين الحقوق التي يتمتع بها ممثلو العمال والمندوبين النقابيين هو الحق في عقد الاجتماعات فيما بينهم أو بينهم وبين العمال.

2-1. اجتماعات المندوبين النقابيين

نص المشرع الجزائري في المادة 38/4 من قانون 90-14 على أنه من صلاحيات المنظمة النقابية جمع أعضائها في الأماكن والمحلات الخاصة بها والتي يضعها المستخدم تحت تصرفها، حيث لا يكون المستخدم ملزما بتوفير محل المنظمة لعقد اجتماعاتها الخاصة بها إلا إذا ضمت أكثر من 150 عضو، ويشترط بموجب نص المادة 38 فقرة 04 :

- أن تعقد بين أعضاء المنظمة النقابية فقط دون حضور المستخدم وذلك لأن الهدف منها هو مناقشة مشاكل العمال والتي تقتضي أن تتم بدون حضور المستخدم، غير أنه يمكن له حضورها استثناءا إذا وافق التنظيم النقابي على ذلك.

- أن تعقد هذه الاجتماعات خارج أوقات العمل واستثناءا في أوقات العمل بعد الاتفاق مع المستخدم. أما فيما يخص جدول أعمال اجتماعات الفرع النقابي والنقاط المثارة فيه لم يتعرض لها النص القانوني والأرجح أن ذلك يرجع بكل حرية للمنظمة النقابية. وما تجدر الإشارة إليه أنه النص على اعتبار أن حرية عقد اجتماعات هي حرية وضمانة لممارسة الحق النقابي بكل استقلالية وليست من مهام أو صلاحيات المنظمة النقابية.

أما في التشريع الفرنسي فنجد قانون العمل يتناول اجتماعات الفرع النقابي للمؤسسة في نص المادة L2142-10 والتي يتعرض فيها للنقاط التالية:

- دورية عقد اجتماعات الفرع النقابي

يلزم الفرع النقابي للمؤسسة بعقد اجتماعا مرة كل شهر أي أن مندوبين النقابيين يجتمعون شهريا ويتم تحديد تاريخ وساعة الاجتماع بموجب اتفاق مع المستخدم، والملاحظ من نص المادة أن الاجتماع يخص اجتماع كل فرع نقابي على حدى وبالتالي يستثني من ذلك اجتماعات الفروع النقابية كلها إلا إذا تم الاتفاق على ذلك (1).

أن تعقد اجتماعات الفروع النقابية خارج أوقات عمل العمال المشاركين في الاجتماع وذلك تجنباً من المشرع لتأثير على ساعات العمل في المؤسسة، وذلك بعدم السماح للعمال بترك مناصب عملهم والالتحاق بالاجتماعات المنظمة النقابية. وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 16 ماي 1973 والذي يقر بشرعية عقوبة الإنذار الموقعة على مندوب نقابي قام بدعوة العمال إلى اجتماع في أماكن العمل وأثناء أوقات العمل (2).

- مكان عقد الاجتماعات

تعقد اجتماعات الفرع النقابي داخل المؤسسة ولكن خارج أماكن العمل بمعنى أن يعقد بين مندوبين النقابيين التابعين لنقابة واحدة في المحل المخصص للفرع النقابي أو الموضوع تحت تصرفهم من طرف المستخدم سواء بموجب القانون أو بموجب اتفاق للمؤسسة.

- هدف وموضوع الاجتماعات النقابية

أنه من المنطقي أن تكون الاجتماعات النقابية ذات طابع وهدف نقابي، ويمنع كل اجتماع مخالف بهدف النقابة التي ترمي إلى مناقشة مشاكل العمال ومحاولة توفير ظروف أحسن للعمل ونقل انشغالاتهم

(1)- Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et Natacha Marignier, Op. cit, p174.

(2)-Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et Natacha Marignier, Op. cit, p 175.

للمستخدم وللنقابة المركزية من أجل المطالبة بتحسين القواعد المنظمة لعلاقة العمل من باب أولى، ويمنع كل اجتماع يعقد في محلات الفروع النقابية ذو أهداف سياسية⁽¹⁾.

- دعوة أشخاص أجنب إلى الاجتماعات النقابية الشهرية

إن المادة 10-2142 L تنص على أن الاجتماعات تتم بين العمال الأعضاء في الفرع النقابي الواحد وبالتالي لا يمكن للعمال للآخرين أو المعجبين بالنقابة الحضور للاجتماعات الشهرية مع العلم أن المستخدم لا يملك حق الرقابة أو الإمكانية في التأكد من انتماء أو عدم انتماء العمال إلى الفرع النقابي المنظم للاجتماع⁽²⁾.

ويشير الفقه إلى وجود 3 حالات:

الحالة الأولى: دعوة شخصية نقابية أجنبية عن المؤسسة في المحل النقابي لا يعتبر أخذ إذن من المستخدم أو موافقته إلزامي أو إجباري وللفرع كامل الحرية في دعوة أي كان.

الحالة الثانية: دعوة شخصية نقابية أجنبية عن المؤسسة في محل موضوع تحت تصرف الفرع النقابي من طرف المستخدم فيلزم الفرع بأخذ الموافقة على الدعوة من طرف المستخدم.

الحالة الثالثة: دعوة شخصية أجنبية عن المؤسسة وليست نقابية فسواء كان الاجتماع سيعقد في المحل النقابي أو محل موضوع تحت تصرفهم في الفرع النقابي ملزم بأخذ موافقة المستخدم قبل استدعائه⁽³⁾.

2-2 اجتماعات لجنة المشاركة

تجتمع لجنة المشاركة حتى تتمكن من أداء صلاحياتها المخولة لها بموجب القانون، وأخضع المشرع الجزائري أحكام اجتماعات لجنة المشاركة للتقيد القانوني من حيث تاريخ انعقادها والدعوة لانعقادها.

(1)-Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et Natacha Marignier Op. cit, p 176

(2)-Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et Natacha Marignier, Op. cit, p 177.

(3)-Marie - Françoise Clavel- Fauquenot et Natacha Marignier, Op. cit, p 177.

- دورية عقد اجتماعات

إن لجنة المشاركة ملزمة بعقد اجتماع مرة كل 3 أشهر على الأقل. وذلك لمناقشة المسائل والملفات التي تدخل في اختصاصها طبقا لما نصت عليه المادة 102 و 104 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل وذلك بصفة دورية أو استثنائية.

وتتم الدعوة لاجتماعات لجنة المشاركة إما بطلب من رئيسها أو أغلبية أعضائها وفي هذه الحالة تعد لجنة المشاركة جدول أعمالها والنقاط المثارة فيه والمسائل التي ستتم مناقشتها والملفات التي ستعرض عليها وترسل نسخة منها إلى المستخدم قبل 15 يوم من تاريخ انعقاد اجتماع اللجنة وذلك ما نصت عليه المادة 103 من قانون 90-11⁽¹⁾.

وتنص الفقرة الثانية من المادة أعلاه على أنه يمكن للمستخدم أن يحضر هذه الاجتماعات أو يفوض من ينوب عنه لحضورها.

غير أن المشرع لم يوضح في النص إذا ما كان المستخدم يحضر بدعوة من أعضاء لجنة المشاركة أم أن حضوره إجباري والزامي لعقد الاجتماعات مع الأخذ بعين الاعتبار أن المشرع قد استعمل مصطلح "يمكن".

كما يمكن للمستخدم أن يطلب عقد اجتماع لمكتب لجنة المشاركة وليس للجنة المشاركة كل ثلاثة أشهر على الأقل برئاسته أو من يمثله قانونا ويحدد في هذه الحالة جدول أعمال لجنة المشاركة ويجب أن يبلغ جدول أعمال إلى رئيس لجنة المشاركة 30 يوما قبل انعقاد الاجتماع بشرط أن تكون النقاط المراد مناقشتها تدخل في اختصاصات لجنة المشاركة.

(1) - أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية"، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 288.

ويمكن وفق نص المادة أن يضيف رئيس مكتب لجنة المشاركة نقاط أخرى ومساائل لمناقشتها في الاجتماع وهذا ما تناولته نص المادة 104 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل. والملاحظ أن المشرع الفرنسي كان أكثر دقة في تحديد الأحكام المتعلقة باجتماعات لجنة المؤسسة التي تعقدتها أثناء ممارسة صلاحياتها المخول لها قانونا وتتمثل في تحديد مكان وزمان وصفة الأشخاص المدعوون لها.

- مكان عقد الاجتماعات

تعقد اجتماعات لجنة المؤسسة في المحل الموضوع تحت تصرفها، اجتماعات لإعلام عمال المؤسسة حول مشاكل التي يعاني منها العمال، وهذا ما نصت عليه المادة L2325-13/1.

- الأشخاص المدعوون للاجتماعات

إن لجنة المؤسسة بإمكانها دعوة شخصيات أجنبية نقابية أو غيرها وفق الشروط والأحكام المنصوص عليها سابقا طبقا لأحكام المادة L2142-10 وما يليها من قانون العمل الفرنسي والتي تناولناها سابقا.

- وقت اجتماع لجنة المؤسسة

اشترطت الفقرة الثالثة من المادة L2325-13 على أن يتم عقد اجتماعات لجنة المؤسسة خارج أوقات العمل للعمال المشاركين للاجتماع ماعدا أعضاء لجنة المشاركة يمكن لهم الاجتماع على حساب أوقات التمثيل المستفيدين منها.

- دورية عقد الاجتماعات

يخضع عقد اجتماعات لجنة المؤسسة لعدد العمال في المؤسسة، فإذا كانت تضم 300 عامل على الأقل فإنها تجتمع مرة كل شهر بدعوة من المستخدم أو من يمثله.

- أما إذا كانت المؤسسة تضم أقل من 300 عامل فإن لجنة المؤسسة تجتمع مرة كل شهرين كما يمكنها أن تجتمع مرة ثانية خلال هذه المدة بناء على طلب من أغلبية أعضائها وهذا ما تناولته المادة 14-2325 L في الفقرة 1 و 2 و 3.

وذهب المشرع الفرنسي إلى إمكانية إزاحة المستخدم من رئاسة لجنة المؤسسة إذا رفض المستخدم عقد اجتماع للجنة المؤسسة بعد تقديم طلب من نصف أعضائها وذلك بعد استدعائه من طرف مفتش العمل الفقرة 4 من المادة 14-2325 L.

2-3 اجتماعات ممثلي العمال

لم يورد المشرع الجزائري أي نص قانوني ينظم اجتماعات ممثلي العمال مع المستخدم بالرغم من أنه نص على ضرورة توفير المستخدم محل لعقد اجتماعاتهم. وذلك بالرغم من أن المشرع الجزائري قد نص في المادة 93 مكرر على أنهم يمارسون صلاحيات لجنة المشاركة في أماكن العمل المتميزة أو الأماكن التي لا تتوفر فيها شروط تكوين لجنة المشاركة وفقا لنص المادة 93 مكرر المذكورة أعلاه.

وتناول المشرع الفرنسي في المادة 13-2325 L وما يليها من قانون العمل الفرنسي اجتماعات إن ممثلي العمال لهم حق في طلب الاجتماع مع المستخدم وفق لما نص عليه المشرع الفرنسي في المادة 8-2315 L من قانون العمل الفرنسي.

- دورية الاجتماع

نصت الفقرة الأولى من المادة 8-2315 L من قانون العمل الفرنسي على أن ممثلي العمال يتم استقبالهم على الأقل مرة في الشهر جماعيا من المستخدم، وفي حالات الاستعجال يتم استقبالهم بناء على طلبهم.

وممثلي العمال لهم الحق في طلب الاجتماع من المستخدم بناء على طلبهم إما فرديا أو جماعيا وفق الفئة أو المعمل أو الاختصاص المهني، ووفق المسائل التي يريدون مناقشتها الفقرة 3 من المادة L2315-8.

- الأشخاص الذين يحق لهم حضور الاجتماع

في كل الحالات يجوز لممثلي العمال الاحتياطيين الحضور إلى جانب ممثلي العمال الأصليين للاجتماعات مع المستخدم بناء على طلب ممثلي العمال طبقا لنص المادة L2315-10.

- وقت عقد الاجتماع

يحتسب الوقت الذي يتم قضاءه في اجتماعات ممثلي العمال كوقت عمل فعلي مدفوع الأجر، ولا يمكن أن يقطع من ساعات التمثيل التي يستفيد منها ممثلي العمال المادة L2315-11 من قانون العمل الفرنسي.

- موضوع الاجتماع

إلا استثناءا يلزم ممثلي العمال بتقديم للمستخدم وثيقة مكتوبة تتضمن موضوع الاجتماع والمسائل المرفوعة له، خلال يومي عمل قبل يوم الاجتماع.

ويلزم المستخدم بالرد خلال 6 أيام من تاريخ انعقاد الاجتماع، وتدون الطلبات المرفوعة من طرف ممثلي العمال والأجوبة المقدمة من طرف المستخدم في سجل خاص أو أن تلحق به وتكون موضوعة تحت تصرف ممثلي العمال ومفتش العمل وفق نص المادة L2315-12 من قانون العمل الفرنسي.

الفصل الثاني:

الإطار القانوني والمؤسساتي للحماية

المقررة لممثلي العمال

ألقت الدولة مسؤولية إرساء وضمان الحماية لممثلي العمال على عاتق المستخدم واكتفت بتأمين هذه الحماية عن طريق إقرار مبادئ عامة بواسطة الأحكام التشريعية المقررة للبطلان التام أو العقوبات الجزائية وأخضعتها لرقابة مفتشية العمل التي تضمن حماية لممثلي العمال أثناء قيام علاقة العمل ومادامت مهمتهم التمثيلية سارية المفعول .

ويلتزم المستخدم بتقديم ضمانات تؤكد استقلالية عمل ممثلي العمال وحریتهم أثناء العمل وعدم خضوعهم لأية ضغوطات أو تأثيرات قد تمس بفعالية أدائهم لمهامهم التمثيلية ومن ذلك التزام المستخدم بعدم التمييز بين عماله وبين الممثلين في ظروف العمل والأجور وذلك استجابة لما تمليه عليه الالتزامات المقررة في القوانين والتي رتب عليها عقوبات مدنية وجزائية، (المبحث الأول) كما أنه جعل من عدم محافظة المستخدم على التزاماته المقررة قانونا لتسهيل عمل الممثلين جريمة معاقب عليها جزائيا وتخضع لإجراءات المتابعة الجزائية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: إقرار مسؤولية المستخدم في ضمان حماية ممثلي العمال داخل المؤسسة

رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية على إخلال المستخدم بالتزامه المتمثل في ضمان حرية العمل التمثيلي والنقابي داخل المؤسسة وذلك عن طريق عدم المساواة بين الممثلين والعمال في ظروف العمل والحقوق المترتبة عن علاقة العمل (المطلب الأول) وأخضعه لتدابير ردعية تصل إلى حد المتابعة القضائية التي يحركها مفتش العمل على أساس أن عرقلة حرية العمل جريمة معاقب عليها قانونا (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التزام المستخدم بعدم التمييز بين العمال وممثليهم

يلتزم المستخدم قانونا بضمان إعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمال الأجراء وغيرهم من ممثلي العمال المنتخبين أو أولئك المنتدبين من قبل النقابات التمثيلية وذلك طيلة الحياة المهنية للعمال داخل المؤسسة المستخدمة منذ انضمامه إليها وإلى غاية انتهاء علاقته بها.

الفرع الأول: الأساس القانوني لالتزام المستخدم بعدم التمييز

جاء المبدأ العام المتضمن بطلان عدم التمييز في نص المادة 17 من قانون 90-11 بقولها: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي بالتمييز بين العمال كيف ما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس، أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرباة العائلية و القناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها"

1 - مفهوم الالتزام بعدم التمييز ومصدره

يقصد بالتمييز ما يعارض مبدأ المساواة ويكون التمييز في هذه الحالة بالنظر للانتماء النقابي للعمال أو على أساس مهمته التمثيلية، على اعتبار أنهم همزة وصل بين العمال والمستخدم حيث أنهم مكلفون بنقل احتجاجات العمال وطلباتهم والتعبير عن ما يضر بهم وبصحتهم للمستخدم.

والتمييز قد يكون مباشر يظهر من خلال اتخاذ إجراءات أو تدابير تمنع حصول المندوب النقابي أو ممثل العمال على الحقوق والامتيازات أو منافع اجتماعية التي يتمتع بها غيرهم من العمال الذين يملكون نفس المؤهلات أو يشغلون نفس المناصب، كما يمكن أن يكون غير مباشر مثل اتخاذ إجراء إيجابي أو سلبي تكون لها آثار فيما بعد تكشف عن تمييز يضر بالمندوب أو الممثل⁽¹⁾.

ويقصد بالتمييز في دراسة منشورة لمكتب العمل الدولي BIT في الدورة 73 لسنة 1986 حول المساواة في الأجور على أنه: "الاختلافات الخاصة بين الأشخاص والقائمة على أسباب شكلية أو تتم معاملة عمال من جنس أقل ملائمة من عمال الجنس الآخر دون اعتبار العمل"⁽²⁾.

وفي دراستنا هذه يكون التمييز قائمة على أساس الانتماء النقابي والمهمة التمثيلية للعامل.

وقد جاء المشرع الجزائري بهذا المبدأ في قانون 90-11 تكريسا لما خص عليه في دستور 89 من الحرية الممارسة النقابية وكما صادقت عليه الجزائر من اتفاقيات دولية وعربية ومنها:

- الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

- الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

(1)- خالد حمدي عبد الرحمن، "التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005-2006، ص 15 و 16.

(2)- بطاهر أمال، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير بعنوان "النظام القانوني لحماية الأجور"، جامعة وهران، 2006، ص 55.

وإذا كانت الاتفاقية الأولى قد استهدفت كفالة الحرية النقابية فإن الاتفاقية رقم 98 قد وفرت الحماية للحقوق النقابية للأطراف الاجتماعية حيث أنها تهدف إلى تجنب وضع العامل نتيجة ممارسة سياسة التمييز - أمام أحد الخيارين إما الانتماء النقابي أو الحفاظ على مورد رزقه (1).

وقد أقرت المادة 1 من هذه الاتفاقية بوجود تمتع العمال بالحماية المناسبة ضد أعمال التمييز التي ترمي إلى المساس بالحرية النقابية أي كانت هذه الأعمال التي تستهدف جعل العامل رهنا لعضويته في نقابة أو تخليه عنها أو تهدف إلى تسريح العامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطتها غير ساعات العمل أو خلالها بموافقة صاحب العمل (2).

وكذلك الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة. والتي نصت في مادتها الأولى على تمتع العمال في المؤسسة بحماية فعلية من أية تصرفات تضر بهم بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال وقد نصت ديباجة هذه الاتفاقية على أن أحكامها جاءت استكمالاً للحماية المقررة للعمال من الإجراءات التمييزية المعادية لممارسة الحق النقابي والتي تضمنتها الاتفاقية رقم 98 (3).

إضافة إلى التوصية رقم 143 التي تشير في المادة السادسة إلى قائمة من التدابير التي يمكن اتخاذها لضمان حماية فعالة لممثلي العمال. وقد أكدت الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية أن إحدى المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الحرية النقابية هو تمتع العمال بحماية كافية من التمييز في الاستخدام واتخاذ تدابير مؤذية اتجاههم (4).

(1) - محمود سلامة جبر، "الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل"، مطبعة أبناء وهبة حسان، 2005، ص 88.

(2) - محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 98.

(3) - الموقع الإلكتروني لمكتبة حقوق الإنسان جامعة منيسوتا <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> تاريخ الدخول . 2017/01/19

(4) - محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 92.

أما على المستوى العربي فإن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السادسة في مدينة الإسكندرية في جمهورية مصر العربية في مارس 1977 فقد أقرت رقم 8 بشأن الحقوق والحريات النقابية التي تناولت الحريات النقابية بشكل واضح، مباشر وصريح، حيث نصت في المادة 18 على حظر نقل أو وقف أو فصل النقابي بسبب انتماءه للنقابة أو ممارسته للنشاط النقابي (1).

وخلافا لما جاء في القوانين العمالية السابقة نلاحظ أن المشرع وسع وشمل تطبيق مبدأ المساواة بين كل فئات العمال التي يمكن أن تكون عرضة للتمييز وحدد على سبيل الدقة المعايير التي لا يجوز التمييز فيها ومن بينها الانتماء النقابي في نص المادة 17 من قانون 90-11 والتي نصت على بطلان كل الأحكام الواردة في عقد العمال أو الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي من شأنها عدم المساواة والتمييز بين العمال.

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يعتبر ممارسة مهمة تمثيلية داخل المؤسسة سببا من أسباب التمييز طبقا لنص المادة 17. وخصص المشرع في نص المادة 84 من قانون 90-11 الالتزام بعدم التمييز ببين العمال في الأجور فقط بالنسبة لكل عمل متساوي القيمة.

أما بالنسبة للممثلين النقابيين فقد أورد المشرع الجزائري حكما خاصا في نص المادة 50 من قانون 90-14 (2) والتي تنص على: "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد، العمال بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذا في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية" وبالتالي فإن المشرع أكد على عدم جواز ممارسة أي تمييز على العمال بسبب صفته النقابية أو أثناء ممارسته للنشاط النقابي وذلك بداية من عملية التوظيف

(1) - عبد الغني عمرو الرويمض، "تطور تشريعات العمل العربية مقارنة بمعايير العمل العربية والدولية خاصة في مجال حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي"، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني للحقوق والحريات النقابية في البلدان العربية، إصدارات منظمة العمل العربية، 2012، ص 46 إلى 48.

(2) - القانون رقم 90-14 المتضمن كفايات ممارسة الحق النقابي، الصادر في 2 جوان 1990 بالجريدة الرسمية عدد 23 .

وأثناء أداء العمل أو بسبب توزيعه أو أثناء التدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد الأجر والاستفادة من المنافع الاجتماعية.

ولم يجعله المشرع الجزائري التزاما يقع على عاتق المستخدم وإنما قد حظر التمييز الصادر عن أي شخص كان ويفهم من ذلك كل شخص قد تكون له سلطة التنظيم والإدارة والتأديب التي يتمتع بها المستخدم.

وهو نفس ما ذهب إليه المشرع المصري في نص المادة 120 من قانون العمل المصري الذي اعتبر من باب التمييز إنهاء عقد العمل المحدد المدة إذا استند لممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو سعى التي تمثل العمال، انتساب العامل لمنظمة النقابة أو مشاركته في نشاط نقابي في نظام كما تحدده القوانين⁽¹⁾.

وقد استقر القضاء المصري على اعتبار المساواة بين عمال رب العمل الواحد قاعدة أساسية تفرضها قواعد العدالة ولو لم يجر بها نص قانوني حيث قضى بأن: "المساواة بين عمال صاحب العمل قاعدة أساسية تفرضها قواعد العدالة ولو لم يجر بها نص قانوني تفرض قواعد العدالة أعمالها إذا ما جنح صاحب العمل للفرقة بين عماله في شأن أي حق من حقوقهم، والمساواة تشمل جميع العمال دون تمييز بين طبيعة عقد العمل"⁽²⁾.

ويشترط لتمسك العامل بالمساواة في الحقوق مع غيره من العمال أن تتماثل ظروفهم كأن يتم العمل في منطقة واحدة وأن تتساوى أعمالهم في المشقة والخطورة في الجهد المطلوب لأداء العمل وأن يتساوى العمال في المؤهلات والكفاءة والخبرة، ولا مجال للمساواة عند الاختلاف في ظروف التعيين وطبيعة العمل المسند للعامل⁽³⁾.

(1) - خالد حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 50.

(2) - همام محمد محمود زهران، "عقد العمل الفردي"، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 494.

(3) - همام محمد محمود زهران، المرجع نفسه، ص 496.

على اعتبار أن أساس تطبيق المساواة هو منع التفرقة التحكومية بين عمال صاحب العمل رغم التساوي في طبيعة الأعمال وظروف أدائها والمؤهلات والخبرة والأقدمية المكتسبة في أعمال سابقة.

وهو نفس ما سار عليه المشرع الفرنسي في نص المادة 5-2141 L من قانون العمل الذي يمنع التمييز بين العمال على أساس نشاطاتهم النقابية أو ممارستهم لمهمة تمثيلية، رغم أنه وسع مجالات عدم التمييز لتشمل معايير جديدة⁽¹⁾.

وأفرد نصا خاصا يمنع فيه التمييز بين العمال على أساس انتماءاتهم النقابية أو ممارستهم لمهمة نقابية. ويضيف المشرع الفرنسي أن الالتزام بالمساواة وعدم التمييز لا يتوقف عند التوظيف وإنما يتسع ليشمل كل جوانب علاقة العمل، الحقوق والالتزامات، المنافع الاجتماعية وكذلك عند إنهاء علاقة العمل⁽²⁾.

ويرى الفقه أن أكثر حالات التمييز الماسة بالممثل النقابي هي التي تتم أثناء تطور الحياة المهنية للعامل الذي يجد نفسه معاقا من التقدم بالمقارنة مع غيره من العمال الذين يشغلون نفس منصبه أو لهم نفس المؤهلات، ويعلق المستخدمين عدم حصول العامل على الامتيازات أو الترقية على عدم الممارسة الفعلية للعمل وتفرغه للعمل النقابي مما يجعله بعيدا عن الأعمال التي يكافئ عليها العمال الآخرون بالحوافز والعلاوات والمكافآت التي تزيد في الأجر أو في الرتبة أو أن يكون التمييز عند توزيع العمل على العمال فيحظى الممثل بحجم عمل أقل وهذا ما قد يجعل التمييز هنا غير ممكن الإثبات⁽³⁾.

2 - عبء إثبات التمييز الذي يتعرض له العامل

إن التمييز وعدم المساواة كثيرا ما كان يصطدم بصعوبة عظمى وهي كيفية تقديم الدليل على التمييز إلا إذا ارتكب المستخدم خطأ فاضحا يكشف التمييز بصورة صارخة عن طرق اتخاذ قرار مبنى

(1)-Françoise Favennec –Héry et Pierre Yves Vierkandt, " Droit du travail ", LGDJ, Paris, 2007, p210.

(2)-Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Op. cit, p 123.

(3)- Les discriminations syndicales en France, Etude réalisé par Emergences, France, Septembre 2004, P 10.

على معايير تمييزية، وقد كان القانون الأوربي تبنى قاعدة جديدة تهدف إلى توزيع عبء الإثبات بين المتقاضين في منازعات العمل وهي التوجيه رقم 80/97 الصادرة بتاريخ 15 ديسمبر 1997⁽¹⁾.

وتتضمن هذه التوجيه أنه يكفي على العامل تقديم وقائع من شأنها أن تثبت وجود تمييز ويقع على عاتق المستخدم أن يثبت عدم التمييز.

وهو ما اعتنقه الفقه الفرنسي الذي يرى أنه يكفي أن يقدم العامل عناصر لواقعة من شأنها تجعلنا نفترض وجود تمييز مباشر أو غير مباشر، ويلزم المستخدم في هذه الحالة بتبرير هذه الوقائع وإثبات أنها اتخذت على أسس ومعايير موضوعية غير تمييزية⁽²⁾.

وأن تحريك عبء الإثبات من طرف إلى آخر جاء نتيجة للخلل القائم بين أطراف العلاقة، رب العمل والعامل والذي يؤدي إلى تيسير قدرة المدعي على الوصول إلى نتائج قضائية مرضية.

فبسبب صعوبة الإثبات لا يكون على المدعي سوى الإدعاء بعدم وجود مبرر قانوني مقبول لما لحق به والزام المدعى عليه أي رب العمل بتفسير وتبرير موقفه وإثبات الإجراء المتخذ في حق العامل متطابق مع ما ينص عليه القانون وبالتالي فليس على المدعي إثبات تعرضه للتمييز من جانب رب العمل وإنما يجب على هذا الأخير نفي التمييز المنسوب إليه⁽³⁾.

الفرع الثاني: الجزاء القانوني المترتب عن الإخلال بالالتزام عدم التمييز

رتب المشرع الجزائري على مخالفة أحكام المادة 17 نوعين من الجزاء أحدهما مدني والآخر جزائي.

(1)- Françoise Favennac-Héry et autre, Op. cit, P 212.

(2)- Françoise Favennac-Héry et autre, Op. cit, p 212.

(3)- خالد حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 83-84.

1- الجزاء المدني عن الإخلال بعدم التمييز

لجأ المشرع الجزائري إلى إحاطة حقوق العمال بالعديد من النصوص القانونية الآمرة واعتبرها من قواعد النظام العام الاجتماعي التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها وذلك حماية للطبقة العمالية وقد رتب على مخالفتها البطلان التام والمطلق غير أن هذا البطلان لا يؤدي إلى ضياع حقوق العمال وإنما تحل محله بقوة القانون أحكام قانون العمل التي تشكل الحد الأدنى للحماية المقررة⁽¹⁾.

وبالرجوع إلى نص المادة 136 من قانون العمل 90-11⁽²⁾ إن البطلان الذي رتبته المشرع على مخالفة الأحكام الآمرة هو بطلان كلي تحل محله أحكام قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، ويقتضي بطلان كل الأحكام والبنود الواردة في الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات أو في عقود العمل المخالفة للأحكام التشريعية التنظيمية التي من شأنها أن تؤدي إلى عدم المساواة بين العمال في الأجرة وظروف التشغيل والعمل، ومن بينها التمييز وعدم المساواة بين العمال والممثلين.

رغم أن المادة 136 من قانون العمل 90-11 لم ترتب آثارا خاصة على التمييز بين العمال وممثلهم أو العمال والمندوبين النقابيين أو أية مادة أخرى تثير التمييز بين العمال والممثلين في مجال الأجرة أو التشغيل أو ظروف العمل.

ولا يترتب البطلان لذا كانت الأحكام المخالفة تقرر ضمانات أكثر فهي جائزة ولا يترتب عنها المشرع البطلان على مخالفة القواعد الآمرة التي تقرر حماية أكثر للعمال أو كانت تعترف لهم بمزايا أكثر. وهذا ما يجعل المخالفة مشروعة سواء وردت في عقود عمل فردية أو جماعية أو في اللوائح الداخلية باعتبار أنها تقرر وضعاً أفضل وأصلح من ذلك الذي تقرره القواعد القانونية⁽³⁾.

(1) - جلال مصطفى القرشي، "شرح قانون العمل الجزائري علاقة العمل الفردية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 26.

(2) - القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل السابق الذكر.

(3) - همام محمد محمود، المرجع السابق، ص 203.

وهذا ما أقره المشرع الفرنسي في نص المادة 4-1132 L حيث اعتبر أن أي إجراء متخذ خرقاً لأحكام المادة 1-1132 L المتضمنة عدم التمييز بين العمال باطل وعديم الأثر⁽¹⁾.

2- الجزاء الجنائي المترتب عن الإخلال بمبدأ عدم التمييز

كما أنه رتب على مخالفة الأحكام المتعلقة بعدم التمييز بين العمال ومن بينهم الذين يمارسون مهام تمثيلية عقوبات جزائية.

حيث اعتبرها المشرع الجزائري من المخالفات التي يعاقب عليها المستخدم بالغرامة وفي حالة العود تشدد العقوبة إلى الحبس وذلك في نص المادة 142 من قانون 90-11 معتبرا إياها من الأحكام الإلزامية التي تشكل خطأ أحمر للمستخدم لا يمكنه تجاوزه واعتبارها من قواعد النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.

ورغم أنه أفرد نصا خاصا لعدم التمييز بين العمال في الأجور إلا أنه في الجزاءات قد أدرجها ضمن الجزاء العام دون أن يفرد للنص جزاء خاصا.

أما فيما يتعلق بالممثلين النقابيين فاعتبر المشرع الجزائري كل المخالفات المرتكبة ضدهم تعتبر من باب عرقلة الحرية لممارسة الحق النقابي، تخضع لنفس عقوبة عرقلة حرية الممارسة النقابية.

أما فيما يتعلق بالمشرع الفرنسي فقد سبق ما ذهب إليه المشرع الجزائري فقد جرم عدم احترام مبدأ عدم التمييز في المادة 5-2141 L من قانون العمل الفرنسي المتعلق بالمندوبين النقابيين.

وأدرج عدم التمييز القائم على أساس التمثيل النقابي ضمن عرقلة ممارسة الحق النقابي ورتب عليها عقوبات جزائية في نص المادة 2-2146 L من قانون العمل الفرنسي ، حيث رتب عليها عقوبة الغرامة المقدرة بـ 3750 أورو⁽²⁾.

⁽³⁾-Le Code De Travail Français Selon Dernière Modification 19/08/2015, Publié Par Legi France, Paris.

⁽²⁾- Les discriminations syndicales en France, Op.cit, P 16.

المطلب الثاني: التزام المستخدم بعدم ارتكاب جنحة عرقلة عمل ممثلي العمال

لم يتعرض المشرع الجزائري ولا التشريعات المقارنة لتعريف عرقلة حرية العمل النقابي ، أما القضاء الفرنسي فاعتبرها كل فعل أو إغفال يكون الهدف منه المساس بأي شكل ولو كان بسيطاً بتشكيل الهيئات التمثيلية أو بكيفية تسييرها أو بالصلاحيات التي تتمتع بها أعضاؤها من باب عرقلة ممارسة عمل الممثلين، كما أضافت محكمة النقض الفرنسية أن العرقلة يمكن أن تتم بأية وسيلة كانت، ولما كانت عرقلة حرية العمل من المخالفات المعاقب عليها قانوناً وجب أن تتوفر فيها أركان الجريمة⁽¹⁾.

الفرع الأول: الأركان المكونة لجنحة عرقلة عمل ممثلي العمال

لما كان لعرقلة حرية العمل الوصف الجزائي فإنها تشكل جريمة متكاملة الأركان تتكون من ركن مادي وثاني معنوي وركن شرعي يتضمن العقوبة المقررة للفعل

1- الركن المادي لجنحة عرقلة عمل الممثلين.

بالنظر إلى التعريف السابق فإنه كل فعل مخالف للقانون كالمنع والحظر أو قرار أو كل إغفال لإجراء إلزامي اتخاذه، ولا يهم تحقق النتيجة سواء تحققت أم لا.

وباستقراء المادة 151 من قانون 90-11 نلاحظ أن المشرع الجزائري اعتبر من الأفعال المادية المكونة للمخالفة المتعلقة بعرقلة حرية العمل التمثيلي تظهر في:

- عرقلة تكوين لجنة المشاركة عن طريق عرقلة تنظيم الانتخابات أو منع العمال من الانتخاب.
- عرقلة تسيير اللجنة عند عدم توفير محل لممارسة مهامها أو كان غير مناسب.
- عرقلة ممارسة صلاحياتها كعدم اطلاعها على المعلومات التي تحتاجها.

⁽¹⁾- Définition donnée par M.Malaval, ancien conseiller à la chambre criminelle de la cour de cassation publié dans Maurice Cohen, Op. cit, P 1076.

- عرقلة صلاحيات مندوبي المستخدمين كعدم تمكينهم من ساعات التفريغ أو عدم احتسابها كوقت عمل فعلي.

- عدم تقديم التسهيلات أو وسائل منحها القانون مثل المحل واللوحات الإعلانية.

أما محكمة النقض الفرنسية فقد أوردت العديد من الأمثلة وقسمتها إلى مجموعتين: الأفعال المادية المتمثلة في إتيان عمل: كتأخير الانتخابات أو رفض عقد الاجتماعات الدورية، عدم تقديم الوثائق والمستندات اللازمة للممثلين للاطلاع عليها⁽¹⁾.

أما الفعل المادي المتمثل في الإغفال فيظهر من خلال:

- عدم دعوة الممثل النقابي للاجتماعات.

- عدم استشارة اللجنة عند تقليص عدد العمال.

- عدم تصنيف ممثلي العمال بصفة صحيحة في مناصبهم.

- عدم إعادة ممثل العمال إلى منصب عمله بعد رفض الإذن بالتسريح⁽²⁾.

أما المشرع الفرنسي فقد اعتبر في نص المادة 1-2316 في قانون العمل أنه يعتبر عرقلة حرية عمل الممثلين.

- منع انتخاب ممثلي العمال المعاقب عليها بسنة حبس وغرامة 7500 أورو.

- عدم تقديم المعلومات اللازمة لممثلي العمال.

- منع العمال من الاطلاع على ملفاتهم. ويعاقب عليها بغرامة تقدر بـ7500أورو.

أما فيما يتعلق بالممثلين النقابيين فقد اعتبر المشرع الجزائري من قبيل عرقلة عمل الممثلين في نص المادة 58 من قانون 90-14 كل مخالفة لأحكام الواردة في الباب الرابع ومن خلال استقراءنا للمواد في هذا الباب هي:

(1)-Arrêt du 3/01/2006 n° 05-804435 publié dans le site WWW.Cour de cassation.

(2)- Maurice Cohen, Op. cite, P 1079.

- عدم تمكين الممثلين النقابيين من الاستفادة من ساعات التمثيل أو عدم موافقة المستخدم على كيفية استغلالها بجمعها أو اقتسامها وفقا لما ورد في نص المادة 2/46 من قانون 14-90.

- عدم وفاء المستخدم بالتزامه المتمثل في توفير المحل الملائم والوسائل الضرورية وللوحات الإعلانية.

- تمييز المستخدم بين العمال بسبب النشاط النقابي.

- ممارسة ضغوط أو تهديدات ضد العمال الممثلين للنقابة.

- توقيع عقوبات ضد الممثل النقابي دون احترام الإجراءات القانونية واتخاذ إجراءات تأديبية دون احترام الأحكام المنصوص عليها قانونا في المواد 53 و54 و56 من قانون 14-90.

أما المشرع الأردني فإنه اعتبر جنحة عرقلة ممارسة النشاط النقابي تتكون من ركن مادي المتمثل في الامتناع عن تقديم التسهيلات اللازمة أو البيانات أو المعلومات الصحيحة أو تقديم بيانات غير حقيقية، القيام بأي فعل بشأنه حرمان العامل في حقه من ممارسة نشاطه النقابي أو عرقلة تشكيل النقابات العمالية، وقد قرر عن ذلك عقوبة جزائية تقدر بـ 500 ريال والسجن لمدة لا تزيد عن شهر أو إحدى هاتين العقوبتين⁽¹⁾.

2- الركن المعنوي لجنحة عرقلة عمل الممثلين

ويقصد به أن يكون إثبات الفعل المادي عمديا أو غير عمديا وقد استبعدت محكمة النقض الفرنسية أن يكون الفعل غير عمدي لأن طابع المخالفة يجعل من الفعل إراديا وذلك لأن المستخدم لا يمكنه أن يدفع بأن الفعل غير عمدي ولم يكن يقصد إتيانه لأن ذلك يعد دفعا بجهله القانون ولا يعذر أحدا بجهله القانون⁽²⁾.

(1) - محمد حسين منصور، "شرح قانون العمل العماني"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 400.

(2) - Maurice Cohen, Op. cit, P 1081.

ويرى الفقه أن معنى الإرادة في شكل عام أي أن تتوجه إرادة الفاعل إلى إتيان فعل أو الامتناع عنه من شأنه أن يؤدي إلى عرقلة العمل التمثيلي غير كافي وإنما لابد من توفر القصد الجنائي الخاص أي أن تنتج إرادة الفاعل إلى مخالفة قاعدة قانونية جزائية تعاقب على هذا السلوك وهي تعلم أن لهذا الشخص صفة خاصة هي مندوب نقابي أو عضو قيادي أو ممثل عمال وله غاية معينة هي عرقلة أدائه لهذه المهمة⁽¹⁾.

3- الركن الشرعي لجنحة عرقلة ممثلي العمال

فرق المشرع الجزائري في العقوبات المقررة لعرقلة حرية عمل الممثلين وتلك المقررة لعرقلة العمل النقابي.

بحيث أنه نص في المادة 151 من قانون 90-11 على أن عقوبة المخالفة لعرقلة عمل لجنة المشاركة هي غرامة من 5000 دج إلى 20.000 دج أو /و الحبس من شهر إلى 03 أشهر .
أما فيما يتعلق بعرقلة عمل الممثلين النقابيين فإن المشرع فرض عقوبة جزائية تعتبر الأهم في قانون العمل بسبب القيمة المرتفعة لها والتي تتراوح من 10000 دج إلى 50000 دج والتي تصل في حال العود إلى 100000 دج والحبس إلى 06 أشهر وذلك في نص المادة 59 من قانون 90-14 المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي.

أما المشرع الفرنسي فاعتبر أي إعاقة أو عرقلة لحرية عمل الممثلين النقابيين يعاقب عليها بالغرامة 3750 أورو أو الحبس سنة في نص المادة 1-2146L ويمكن أن ترتفع إلى 7500 أورو أو الحبس سنة طبقا لما نصت عليه المادة 2-2146L من قانون العمل الفرنسي مع حق الضحية في المطالبة بالتعويضات المحتملة عن الأضرار الواقعة.

(1) - بوضوح مسعود، "الحماية الجنائية للعمل"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة منتوري

قسنطينة، 2008-2009، ص 361.

وتخضع مخالفة عرقلة عمل الممثلين النقابيين لنفس الإجراءات والأحكام والعقوبات المقررة للجنة المشاركة وممثلي العمال على اختلافهم⁽¹⁾.

وتقع مسؤولية ارتكاب هذه المخالفة على المستخدم وعادة ما تقوم مسؤوليته الشخصية من الجانب المدني أما الجانب الجزائي فتقوم مسؤوليته المستخدم أو من يمثله وينوب عنه ويتمتع بسلطة لتأديب والإدارة والتنظيم⁽²⁾.

الفرع الثاني: إجراءات المتابعة المتخذة ضد المستخدم.

منح المشرع الجزائري لمفتشي العمل صفة الضبط القضائي معتبر إياهم من أعوان الضبطية القضائية يمارسون سلطاتهم بموجب القوانين المنظمة لمجال العمل مكرسا ما جاءت به الاتفاقية الدولية رقم 81 والاتفاقية رقم 129 وذلك في نص المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية التي نصت على صلاحية بعض الأعوان والموظفون الإداريون في مباشرة بعض أعمال الشرطة القضائية ومنها القيام بإجراءات تحريك الدعوى العمومية بموجب محاضر المخالفات التي يحررونها أثناء أداء مهامهم وفق الحدود المبينة في القوانين الخاصة ومنها نص المادة 17 من قانون 90-03 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل⁽³⁾.

1- بيانات المحاضر وحجيتها

1.1- بيانات المحاضر:

نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد البيانات الواجب توافرها في محاضر المخالفات التي يحررها مفتشوا العمل وكذلك الحال في قانون الإجراءات الجزائية، غير أنه يستشف من نص المادة 18 من قانون

(1)- Gabriel Guéry, " Pratique du droit du travail ", Gualiano Edition, Paris, 10^{ème} Edition, 2001, P 495.

(2)- Maurice Cohen, Op, cite., P 1082.

(3)- محمد حزيط، "مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري"، دار هومة، الجزائر، 2011، ص 53.

الإجراءات الجزائية، أن المشرع الجزائري أوجب أن تحرر محاضر الضبطية القضائية في مكان ووقت اتخاذ الإجراءات وأن تضم اسم وصفة محررها وأن يوافقها وكيل الجمهورية مباشرة.

وأضافت المادة 241 من نفس القانون أن المحضر لا تكون له قوة إثبات إلا إذا كان صحيحا من الناحية الشكلية وأن يكون واضعه قد حرره أثناء مباشرة أعمال وظيفته وأورد فيه موضوع داخل نطاق اختصاصه معبرا بذلك عن صحة المحضر من ناحية الاختصاص الإقليمي والنوعي إضافة إلى الشكل⁽¹⁾.

أما المشرع الفرنسي فقد أوجب أن تتوفر في المحاضر التي يحررها مفتش العمل البيانات التالية:

- يجب أن يكون المحضر موقعا مؤرخا من قبل المفتش والمتضمن للعناصر المادية للمخالفة وان أمكن تعيين المخالف والنص المجرم للفعل.
- يجب أن يتضمن المحضر عدد العمال الذين ارتكبت في حقهم المخالفة دون الحاجة لذكر أسمائهم.
- ذكر أسباب ارتكاب المخالفة أو المخالفات بعد سؤال مفتش العمل للمستخدم.
- ذكر إسم صاحب العمل أو من يتولى سلطة الإدارة الفعلية في المنشأة.⁽²⁾

كما اشترط المشرع الفرنسي أن يكون المحضر خطيا ومحرر ضمن الاختصاص الإقليمي لمفتش العمل، وأن يحرر داخل المنشأة التي عوينت فيها المخالفة⁽³⁾.

وذهب الفقه المقارن إلى وجوب أن يتضمن محضر المخالفة المحرر من طرف مفتش العمل

البيانات التالية:

(1) - محمد حزيب، المرجع السابق، ص 62.

(2) - علي فيصل علي، "تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدور مجلس التعاون الخليجي ومعايير الدولية والعربية"، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 22، المكتب التنفيذي لمجلس دول التعاون الخليجي، البحرين، 2014، ص 298.

(3) - علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 299.

- الهوية الكاملة للمستخدم المخالف وصفته.
- بيان المخالفات بوضوح.
- ذكر المواد المعاقبة على الالتزام المخالف من طرف صاحب العمل.
- ذكر العقوبة المقررة للالتزام المخالف.
- بيان أسماء العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة.
- ذكر تاريخ الزيارة.
- ذكر التدابير المتخذة سابقا لتنبية المستخدم لإزالة المخالفة⁽¹⁾.

وذهبت بعض قوانين العمل العربية إلى وجوب أن تكتب المحاضر على استمارات معدة خصيصا لهذه الغاية مثل القانون البحريني في المادة 10 والقانون القطري للعمل في المادة 142 وذلك توافقا مع ما نصت عليه الاتفاقية العربية رقم 19 المتعلقة بتفتيش العمل الصادرة سنة 1998 في مادتها 36 على أنه: "يراعى مفتش العمل حين تحرير محضر المخالفة أن يكون وفقا للنموذج الذي تعده الجهة المختصة بالتفتيش"⁽²⁾.

أما بشأن النسخ المطلوبة من هذه المحاضر فقد اختلفت التشريعات بشأنها، فالبعض أوجب تنظيم المحضر في ثلاثة نسخ تودع الأولى لدى النيابة أما الثانية ترفع إلى مدير العامل والثالثة في محفوظات التفتيش. واكتفت اتجاهات أخرى بتحرير المحضر على نسختين الأولى تحفظ لدى جهاز التفتيش والثانية ترفع على السلطة الرئاسية بغية تقدير ما تراه مناسبا من إجراءات.

غير أن المشرع الجزائري لم يرد إي نص خاص يحدد فيه عدد معين من النسخ، غير أن الجانب العملي يبين وجوب أخذ عدة نسخ كما أن المحاضر تتم على نماذج محددة مسبقا. (ينظر الملحق)

(1)-ناهد العجوز، "الحماية الجنائية للحقوق العمالية"، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996، ص 799.

(2)-علي فيصل علي، المرجع السابق، ص303.

2.1- حجية محاضر مفتش العمل

نص المشرع الجزائري صراحة في نص المادة 14 الفقرة 02 من قانون 90-03 على أن محاضر مفتش العمل لها حجية إلا إذا تم الطعن فيها بطريق الاعتراض، كما أنه وبالرجوع إلى نص المادة 218 من قانون الإجراءات الجزائية نجدها تعتبر محاضر الضبطية القضائية ذات حجية مطلقة غير قابلة للنفي إلا إذا تم الطعن فيها بطريق التزوير، وقد أكدت المحكمة العليا على القوة الثبوتية لمحاضر مفتش العمل في العديد من القرارات منها: القرار الصادر في 1986/03/31 تحت رقم 40603 والتي اعتبرت انه في ظل أحكام المادة 12 من الأمر 75-33 المتضمن علاقات العمل في القطاع الخاص تعتبر محاضر مفتش العمل أدلة إثبات إلا أن يتم الطعن فيها بالتزوير⁽¹⁾.

وكذلك القرار الصادر في 1990/10/08 الذي نص على القوة الثبوتية لمحاضر مفتش العمل ونص على أنها تمتد إلى كل المحاضر التي يحررها في إطار الصلاحيات المخولة له في نطاق هذا القانون وليس محاضر المخالفات فقط⁽²⁾.

واتفقت جل التشريعات العمالية العربية والأجنبية على اعتبار المحاضر التي يحررها مفتش العمل ذات حجية قاطعة كتلك التي يمنحها القانون للمحاضر الضبطية القضائية وهي حجية مطلقة ما لم يتم الطعن فيها وذلك على أساس أن القانون قد نص على تحريرها وفقا لقانون الإجراءات الجزائية⁽³⁾.

ثانيا: إجراءات تحريك الدعوى

تعتبر محاضر المخالفات الأداة والوسيلة لتحريك الدعوى العمومية بغية توقيع العقاب على المستخدم من طرف الجهة القضائية المختصة وهي المحكمة الجزائية وفقا للمخالفة المرتكبة والمجرمة

(1) - حمدي باشا، " القضاء الاجتماعي: منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 132.

(2) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 323.

(3) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 323.

طبقا لقانون العمل والمكيفة على أساس أنها مخالفة أو جنحة والتي غالبا ما تكون الغرامة أو الحبس الذي يعتبر عقوبة استثنائية في مجال العمل⁽¹⁾.

وبعد تحرير المحضر يحيل مفتش العمل المحضر إلى النيابة العامة، وقد اختلفت القوانين المقارنة في تحديد صاحب الاختصاص بإحالة هذه المحاضر، فقد ذهبت اتجاهات تشريعية إلى أن إحالة هذه المحاضر تكون مباشرة من مفتش العمل إلى السلطات القضائية المختصة مثلما نصت عليه المادة 134 من قانون العمل الكويتي⁽²⁾.

وذهب اتجاه تشريعي ثان إلى النص على ضرورة إحالة المحاضر إلى مدير العمل المختص فبالرغم من أن هذه التشريعات تعترف لمفتش العمل بصلاحيه القيام بالإجراءات القضائية إلا أنها تلزمه برفع الأمر لمدير العمل لاتخاذ ما يراه مناسبا من إجراءات ومنها ما نص عليه قانون العمل القطري في المادة 140 الفقرة 03 والتي تنص على أنه لمفتش العمل تحرير محضر بالمخالفة ورفعها إلى الإدارة لاتخاذ الإجراء المناسب بشأنها⁽³⁾.

أما الاتجاه الثالث فيذهب إلى وجوب إحالة هذه المحاضر إلى وزير العمل أو من يخوله للنظر في إحالتها إلى الجهات القضائية المختصة وهو ما نصت عليه المادة 182 من قانون العمل البحريني⁽⁴⁾.

أما الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998 فقد تركت التشريعات الوطنية الحرية في اختيار الأسلوب الذي تراه مناسبا، حيث نصت في المادة 37 على أنه: "يرفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة

(1) - علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 314.

(2) - علي فيصل علي، المرجع نفسه، ص 310.

(3) - علي فيصل علي، المرجع نفسه، ص 311.

(4) - علي فيصل علي، المرجع نفسه، ص 311.

القضائية مباشرة أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي يتبعها المفتش وفق الإجراءات التي ينص عليها التشريع الوطني" (1).

والملاحظ أن المشرع الجزائري قد نص في المادة 12 الفقرة 02 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على أنه: "يحرر مفتش العمل محضر ويخطر الجهة القضائية المختصة...". غير أنه من الناحية العملية ليس لمفتش العمل سلطة مباشرة في إحالة محضر المخالفة إلى وكيل الجمهورية، وإنما يقوم برفع المحاضر إلى السلطة الرئاسية ممثلة في المفتش الولائي الذي يرسلها إلى بريد النيابة العامة مصحوبة بطلب محرر من طرف المفتش الولائي وموجه إلى السيد وكيل الجمهورية لدى المحكمة الجزائية المختصة إقليمياً ويتضمن هذا الطلب موضوع المخالفة الموجه ضد المستخدم، تحديد الهوية الكاملة للمستخدم وعنوان المؤسسة ومقرها ونص المادة التي تمت مخالفتها والمادة المعاقبة على المخالفة كما يطالب إعلامه بمنطوق الحكم عن طريق وثيقة منطوق الحكم المرفقة بالطلب.

ويكون لوكيل الجمهورية في هذه الحالة إما :

- حفظ الدعوى لعدم جدية المحضر؛
- إحالة المستخدم للمحاكمة والتي تتم غالباً وفقاً للاستدعاء المباشر وتوقيع العقوبة المقررة في حقه.

(1) - علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 312.

المبحث الثاني: الإطار المؤسسي للحماية المقررة لممثلي العمال

منح قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل⁽¹⁾ هذا النص لمفتشية العمل صلاحية متعددة وحديثة فرضتها التحولات الاقتصادية الجديدة كالتوعية والإعلام (المطلب الأول) إلى جانب التفتيش والمراقبة في جميع المؤسسات الإدارية والصناعية والتجارية والفلاحية وملحقاتها الخاصة والعامة والعمال في المنازل والمهن الحرة والشركات المدنية والنقابات المهنية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الدور الوقائي لمفتش العمل

لم يعد دور مفتشية العمل محصورا في الرقابة والتفتيش حيث فرضت التحديات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي تواجه عالم الشغل، تعزيز الدور الوقائي والحماي من خلال العمل على تعزيز مهمة الإعلام والإرشاد للعمال بالنصوص التشريعية والتنظيمية المطبقة في مجال العمل.

الفرع الأول: إطلاع ممثلي العمال على التشريع المتعلق بمهامهم.

يتمتع مفتشو العمل بصلاحيات تقديم المعلومات والإرشادات لممثلي العمال والممثلين النقابيين من أجل أداء أفضل لمهمتهم التمثيلية.

إن تقديم المعلومات للعمال وإعلامهم بالنصوص القانونية والتنظيمية عن طريق تبليغهم بأخر التعديلات وتوضيحها لهم لمساعدة العمال على فهم التشريعات المتعلقة بمجال العمل وتمكينهم من المطالبة بالحقوق المقررة لهم.

(1) - القانون 90-03 الصادر في 06/02/1990، المتضمن مفتشية العمل الصادر بالجريدة الرسمية العدد 06.

إن تزويد ممثلي العمال والممثلين النقابيين بالتشريعات القانونية وخاصة تلك المتعلقة بحقوق العمال تمكنهم من الأداء الحسن لوظيفتهم وتسمح لها بالمطالبة السليمة لتحسين كل ما يتعلق بظروف العمل والشغل مثل الأجور - العطل والبيئة السليمة للعمل، بتوفير وسائل الأمن والوقاية للعمال وتجد هذه الالتزامات التي تقع على عاتق مفتش العمل مصدرها في الاتفاقيات الدولية مثل الاتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة سنة 1947 في المادة 3 ط المتعلقة بتفتيش العمل في مجال الصناعة والتجارة، والاتفاقية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في الزراعة وذلك في المادة 6 ط بالإضافة إلى ما تناوله المشرع الجزائري في المادة 02 من القانون رقم 90-03 الباب الثاني من اختصاصات مفتشية العمل والتي تتضمن: تقديم المعلومات والإرشادات فيما يخص حقوقهم وواجباتهم واطلاعهم على الوسائل الملائمة لتطبيق الحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية حتى يساعد العمال على فهم النصوص القانونية.

كما يسمح للعمال وممثلهم بالاطلاع على الحقوق الناتجة عن عقود العمل والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تخصهم وتلك الناتجة عن علاقتهم بالمؤسسة المستخدمة. كما أن مفتش العمل يلتزم اتجاه الممثلين سواء ممثلي العمال والنقابيين بإعلامهم بالحقوق الناتجة عن ممارسة مهمتهم التمثيلية مثل حقهم في ساعات التفرغ مدفوعة الأجر وحقوق التنقل وحق التجمع والحق في المشاركة في إبداء الرأي العام في النظام الداخلي والاتفاقيات الاجتماعية⁽¹⁾.

وقد اعترف التشريع الفرنسي لمفتشية العمل بسلطة إعلام العمال وممثلهم والنقابيين بموجب المنشور الصادر في 1989/02/05 والمرسوم 770-2003 والذي ألزم مفتش العمل من خلاله بضرورة تقديم المعلومات التي تغطي كل قواعد قانون العمل وحتى تفسيرها وشرحها وتبيان كيفية تطبيقها أو كيفية

(1) - المادة 94 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل والمادة 38 و 39 من قانون 90-14 المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي.

المطالبة بما تتضمنه من حقوق أو حتى إعلام العمال بالهيئات أو المنظمات التي يمكنها تقديم المساعدة له (1).

ويرى مكتب العمل الدولي في دراسة منشورة بعنوان مفتشية العمل أن مهام مفتشية العمل المتمثلة في التفتيش والرقابة والإعلام والإرشاد هي مهام متكاملة تسمح بتوضيح أحكام العمل للعمال وللممثلين واستعمال أحسن الوسائل المتاحة للوصول للنتائج المرجوة في مجال الشغل (2).

إن تقديم معلومات وشروحات من طرف مفتش العمل تعتبر مهام ذات طبيعة بيداغوجية يلتزم مفتش العمل بإيصالها أما عن طريق الدروس والمحاضرات والندوات (3).

كما يرى المكتب انه لا مانع من أن يساهم مفتش العمل في تكوين ممثلي العمال والممثلين النقابيين من أجل تمكينهم من المطالبة بتحسين شروط وظروف العمل مثل ما هو الحال في الدول الأوربية (4).

الفرع الثاني: مساعدة ممثلي العمال في أداء مهامهم

لم يعد دور مفتشية العمل يقتصر على النصح والإرشاد فقط وإنما أصبح دورها المرافق المساعد والمسهل للعمال أثناء حياتهم المهنية بحيث يغطي مهامها جميع جوانب نشاطات حياتهم العملية في كل ما يتعلق بشروط وظروف العمل وذلك في نص المادة 02، الفقرات 02، 03، 04 على أنه: "تختص مفتشية العمل بما يأتي:....."

(1)-Travaux sous la direction d'ODILE lautard, "Principes de déontologie pour l'inspection du travail", Direction Générale de travail, Février 2010, Paris, P 28..

(2)- B.I.T, L'inspection du travail, "Manuel d'Education Ouvrière", Genève 1999, P 39.

(3)-B.I.T, L'inspection du travail, Op. cit, P 40.

(4)-B.I.T, L'inspection du travail, Op. cit, P 40.

- 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"

1 - مساعدة ممثلي العمال والنقائيين في عملية التفاوض.

قد أخضع المشرع الجزائري العديد من مجالات ممارسة الحق النقابي للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية وخاصة كليات الاستفادة من ساعات التمثيل وإمكانية جمعها أو اقتسامها فيما بين الممثلين التي أخضعها الاتفاق المسبق مع المستخدم مثلما نص عليه المشرع في نص المادة 2/106 والمادة 107 من قانون 90-11.

وكذلك فيما يتعلق بالتغيبات الخاصة التي أدرجها المشرع كإحدى نقاط المتضمنة في الاتفاقية طبقا لما ورد في نص المواد 120 الفقرة 10 وممارسة الحق النقابي في المادة 120 الفقرة 13 كما يلزم المستخدم بالتفاوض مع المنظمات النقابية التمثيلية حول شروط والحدود الشروط التي يمكن لأعضائها المنظمة الاستفادة وفقها للتفرغ الدائم لممارسة مهامهم ضمن المنظمة دون فقدان الراتب أو منصب العمل أو المشاركة في المؤتمرات النقابية والاجتماعات الدورية وهذا ما جاء في المادة 47 مكرر من قانون 90-14 المعدل والمتمم.

ولما كان دور مفتشية العمل طبقا لما ورد في نص المادة 2 من قانون 90-03 الفقرة 03 مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات وعقود جماعية للعمل، فإنه يلزم مفتش العمل بتقديم المساعدة لهم من خلال تزويدهم بالمعلومات الخاصة بشروط التفاوض ومجالات إبرام الاتفاقيات الجماعية عن

طريق إعلامهم بالأحكام المتعلقة بحقوقهم والتي تساعدهم على الفهم الصحيح والتمكين من المطالبة بها وتحسين ظروف العمل والخدمات الاجتماعية.

وذلك محاولة من المشرع ترسيخ طرق الحوار والتشاور كأسلوب لتحقيق مناخ أفضل ملائمة للعمل عن طريق ترقية الحوار الاجتماعي باعتباره وسيلة لتحقيق أهداف ومطالب العمال.

كما يلعب مفتش العمل دورا مهما في مساعدة أطراف الاتفاقية على ضمان التطبيق الفعلي للاتفاقيات والاتفاقات بالانتقال على نص المادة 130 من قانون 90-11 وهو نفسها ما ذهب إليه المشرع المغربي في مدونة الشغل في نص المادة 99 التي تلزم السلطة المكلفة بالشغل بضرورة توفير الإحصاءات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية لتسهيل عملية إجراء المفاوضات.

ويرى الفقه المغربي أن دور مفتش العمل هو دور المسهل في عملية التفاوض وأنه من الناحية الواقعية فإن يقوم بدور القوة الاقتراحية في الاتفاقية الجماعية.⁽¹⁾

2 - مساعدة ممثلي العمال والممثلين النقابيين على اتقاء الخلافات الفردية والجماعية والوقاية منها

يتولى مفتشو العمل في الجزائر دورا مهما في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل باعتبارهم الأقرب إلى الشركاء الاجتماعيين وهو الموجود في وضعية أحسن لفهم الخلافات بين المستخدمين والعمال.

وقد اسند له المشرع الجزائري دور المصلح بين العمال وأصحاب العمل عن طريق مساعدته لهم في تجاوز الخلافات وتقريب وجهات نظرهم حول المسائل المختلفين فيها.⁽²⁾

كما يلعب الدور الرقابي والتنقيشي الذي يمارسه مفتشو العمل للتأكد من مدى مطابقة ظروف وشروط العمل للأحكام القانونية وسيلة وقائية أخرى من النزاعات التي يمكن أن تثار نتيجة عدم احترام

(1) - عماد البعقوبي، "المناخ الاجتماعي ومفتشية العمل"، مقال منشور بالمجلة القانونية الرقمية المستعجلة على المعلومة

القانونية والقضائية MarocDroit.com 12 مارس 2014 تاريخ الدخول: 2015/02/02.

(2) - المادة 02 الفقرة 04 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

المستخدم للأحكام التشريعية والاتفاقية للعمل وعدم مراعاته لشروط الصحة والسلامة في الشغل والمساس بالحقوق الأساسية:

كممارسة الحق النقابي ومدى تقديم التسهيلات القانونية المطلوبة.

عدم التمييز بين العمال - الحق في الأجر الذي يختم في حال ملاحظة المخالفة بتوجيه إنذارات وإعذارات للمستخدم التي تجعله يعيد النظر في تصرفاته ويلتزم بها.

وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي جعل على عاتق مفتش العمل مهمة المصالحة وتقديم النصح في المرسوم الصادر بتاريخ 28 ديسمبر 1994⁽¹⁾.

وهو أيضا ما ذهبت إليه مدونة الشغل المغربية في نص المادة 551 التي نصت على اختصاصات مفتشي العمل في مجال الصلح والتسوية السابقة للخلافات الجماعية⁽²⁾.

وقد أوصت منظمة العمل العربية في تقريرها الختامي لندوة متعلقة بتقديس العمل على تعزيز الدور الوقائي لتفتيش العمل بمفهومه الشامل وبصفة خاصة من خلال تنشيط الحوار الاجتماعي والوقاية من المنازعات العمالية والمساعدة على تسويتها عند حدوثها.⁽³⁾

وتعزيز وظائفه في مجال التوعية والنصح والإرشاد لصاحب العمل والعمال بما من شأنه ضمان التطبيق الفعلي للتشريعات ودعم الجهود الهادفة لتحقيق العمل اللائق .⁽⁴⁾

⁽¹⁾- Jean Bessiere, " Rapport destinée au ministre délégué aux relations du travail concernant

l'inspection du travail", L'institut National Du Travail Et De L'emploi Et La Formation Professionnel, Janvier 2005, P 01.

⁽²⁾- نص المادة 551 من مدونة الشغل المغربية: " يكون كل خلاف بسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي موضوع محاولة للتصالح أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل..."
⁽³⁾- التقرير الختامي للندوة الإقليمية حول "تفتيش العمل في المعايير والتشريعات الوطنية"، المنعقد في القاهرة، نوفمبر 2010، ص 05.

⁽⁴⁾- التقرير الختامي للندوة الإقليمية، المرجع نفسه، ص 06.

المطلب الثاني: الدور الرقابي لمفتش العمل

يعتبر الدور الرقابي لمفتش العمل الدور الأصيل ويتضمن رقابة مدى تطبيق المؤسسات المستخدمة مهما كانت طبيعتها للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحقوق العمال وظروف العمل من طرف مفتشي العمل وكذا رقابة مدى احترام النصوص المتعلقة بالآلات والأجهزة والتقنيات المستخدمة في حفظ صحة وسلامة وبيئة وأمن العمال، ضمانا لفرض احترام أحكام قانون العمل.

كما يهدف الدور الرقابي إلى تنفيذ الحماية المقررة للعمال وخاصة ما تعلق منها بالحقوق الأساسية كالمساواة والأجور وممارسة حق التمثيل والحق النقابي خاصة بعدما أصبحت تستغل كوسيلة للتمييز بين العمال.

وتنقسم هذه الرقابة إلى رقابة قانونية وأخرى إدارية تتم بأساليب وظروف مختلفة أوكلها المشرع للمفتش العمل حتى يضمن فعالية أداء هذا الجهاز.

الفرع الأول: صور الرقابة الممارسة من طرف مفتش العمل

يمارس مفتش العمل نوعان من الرقابة أحدهما قانونية تتضمن التأكد من أول فقرة من احترام النصوص القانونية السارية المفعول داخل المؤسسة، وأخرى إدارية تتضمن ضرورة الحصول على ترخيص من المفتش قبل اتخاذ بعض التدابير والإجراءات من طرف المستخدم.

1- الرقابة القانونية لمفتش العمل

جعلها المشرع الجزائري الدور الأول والأساسي لمفتشية العمل ونص عليه في أول فقرة من المادة 02 من قانون 90-03 المتضمن مفتشية العمل وقد بسط المشرع هذه الرقابة لتشمل علاقات العمل الفردية والجماعية وشروط العمل وظروفه والوقاية الصحية للعمال وأمن المنشآت.

كما أنه وسع من مجال الرقابة والتفتيش المنوط به مفتشي العمل وبالتالي يعتبر مفتش العمل مختص بإجراء التفتيش والرقابة في جميع المؤسسات التي يعمل فيها أجراء أو ممتهين من الجنسين مهما كانت الطبيعة القانونية لصاحب العمل وطبيعة النشاط الذي يقوم به وهو ما سنتناوله نص المادة 3 من قانون 90-03.

وبالتالي فإن الرقابة الممارسة تشمل كل المؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية وملحقاتها خاصة كانت أو عمومية والعمال في المنازل والمهن الحرة والشركات المدنية والنقابات والجمعيات والمؤسسات ذات الطابع الإداري والإدارات العمومية بصفة عامة كما أنه لم يضع أي قواعد خاصة أو معينة لقطاع من القطاعات⁽¹⁾.

كما أنه وسع هذه الرقابة لتشمل كل الأحكام التي تشكل النظام العام الاجتماعي والمتكون من القواعد الآمرة التي لا يمكن للمستخدم مخالفتها والتنازل عنها باعتبارها تشكل الحد الأدنى للحقوق المقررة قانونا المتضمن في النصوص القانونية وخاصة ما تعلق منها بالحقوق الأساسية للعمال، حيث نصت المادة 138 من قانون 90-11 على أنه: "يعاينوا مفتشوا العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل".

ولما جعل المشرع من صلاحية مفتش العمل معاينة المخالفات المتعلقة بقانون العمل، فإنه من مهامه رقابة مدى تمتع العامل بالحقوق الأساسية المنصوص عليها قانونا مثل حق المشاركة في الهيئة المستخدمة - ممارسة الحق النقابي - الحماية من التمييز - الحق في الاستفادة ساعات التمثيل - احترام المستخدم لإلزامه بتوفير الوسائل اللازمة لعمل ممثلي العمال والممثلين النقابيين، وكل ما يترتب عن ذلك من ضمانات وآليات حماية أوجدها المشرع الجزائري.

(1) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 219-220.

كما أنه جعل الرقابة قائمة على كل الأحكام المنظمة لعلاقات العمل مثل عقود العمل الفردية التي تخضع لرقابة مفتش العمل وذلك للتأكد من توافر شروط إبرام عقود العمل محددة المدة المنصوص عليها في المادة 12 مكرر.

وكذلك الرقابة على الاتفاقيات الجماعية حتى يتأكد من مطابقتها لأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال العمل.

وهو نفس ما يذهب إلى المشرع المغربي في نص المادة 532 من مدونة الشغل التي تكلف مفتشي الشغل بالمهام التالية السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل ورقابة بنود الاتفاقيات الجماعية للشغل والأنظمة الداخلية المقاولات ومدى احترامها للحقوق المقررة في مدونة الشغل⁽¹⁾.

وهو أيضا ما نص عليه المشرع الفرنسي في نص المادة 1-8112 R من قانون العمل الفرنسي الذي يعطي مفتش العمل صلاحية الرقابة على تطبيق الأحكام المتضمنة في قانون العمل وكافة الأحكام القانونية المتضمنة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية⁽²⁾.

كما تخضع اللوائح الداخلية والعقود الفردية للعمل لرقابة مفتشية العمل وتعتبر مهمة التفتيش في التحقق من مطابقة أحكامها للأحكام القانونية وهو لا يواجه صعوبة في المقارنة بين المستويات المقررة في القانون وتلك المقررة في الاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية، لأنها تكون مكتوبة دائما، إلا أن الصعوبة تثور في عقود العمل الفردية التي رغم سعي التشريعات الوطنية إلى جعلها مكتوبة إلا أن الكتابة شرط للإثبات وليس للإنشاء ويبقى في الأصل عقد رضائي يمكن أن ينعقد شفاهة مما قد يؤدي إلى صعوبة في التحقيق من ما تم الاتفاق عليه بين المستخدم والعامل⁽³⁾.

(1) - مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر.

(2) - Françoise Favennec- Héry et Pierre- Yves Verkindt , Op. cit, P 100.

(3) - علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 87.

وتتبعي الإشارة إلى أنه ليس من مسؤولية المفتش أن يسأل صاحب العمل عن عدم تنفيذ التزامه بأحكام عقود العمل الفردية فيما زاد عن المستوى المقرر في القانون أن مهام المفتش تقتصر على ضمان تنفيذ أحكام القانون التي تحقق الحد الأدنى الحقوق المضمونة أما الخلافات التي تنشأ فيما زاد عن أحكام القانون فإنه يمكن أن تكون موضوع نزاع قضائي (1).

2- الرقابة الإدارية

ويقصد بها الرقابة السابقة التي تقتضي اتخاذ قرار سابق من طرف المفتش أو منح ترخيص من منطلق عمله الإداري (2).

أما الفقه الجزائري فلا نجده يشير إلى الصلاحيات الإدارية لمفتش العمل رغم أن المشرع أقر بهذه الصلاحية وأفرد لها العديد من النصوص القانونية، والتي من بينها: الترخيص الواجب منحه للمستخدم لاستخدام العاملات ليلا وذلك في نص المادة 29 الفقرة 02 "...غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصاً خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصية منصب العمل" (3).

المصادقة على النظام الداخلي الذي يضعه المستخدم قبل تطبيقه في المؤسسة المستخدمة (4). رقابة الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات والتأكد من عدم مخالفتها للتشريع والتنظيم المعمول به التي يلزم المستخدمون والعمال بعرضها على مفتشية العمل قصد تسجيلها، حيث تنص المادة 126 من قانون

(1) - علي فيصل علي المرجع نفسه، ص 88.

(2) - عبد اللطيف خالفي، "الوسيط في مدونة الشغل: علاقة العمل الفردية"، الجزء الأول، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004، ص 134-135.

(3) - المادة 2/29 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل السابق الذكر.

(4) - المادة 79 من قانون 90-11 السابق الذكر.

90-11 على أنه: "يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة"⁽¹⁾.

ويرى المشرع الفرنسي أن صلاحيات المفتش بإعطاء التراخيص هي الجزء البارز من مهمته، حيث أنه من خلالها يتم تجسيد الرقابة على تطبيق الأحكام القانونية مثل: الترخيص المسبق لتسريح ممثل العمل - الترخيص بتجاوز ساعات العمل القانونية - مطابقة النظام الداخلي للقانون - توزيع المقاعد الانتخابية بين الممثلين في حالة عدم التفاهم⁽²⁾.

أما المشرع المغربي فإنه يلزم المستخدم بضرورة تقديم تصريح مسبق لمفتش الشغل وذلك في نص المادة 136 من مدونة الشغل إذا اعتزمت المقاوله بتشغيل عمال جدد أو تغيير مكان العمل كما يكون من صلاحياته الاطلاع على النظام الداخلي والموافقة عليه.

ويعتبر الفقه المغربي شرط الحصول على الإذن أو الموافقة المسبقة وذلك بمثابة حماية الطبقة العاملة من كل تعسف يمارسه رب العمل.

ومن أمثلة ذلك ما نصت عليه المادة 145 من مدونة الشغل التي تلزم المستخدم بالحصول على إذن مكتوب مسلم من قبل مفتش العمل في المقاولات التي تعمل في العروض ممثلاً كان أو مشخصاً. وكذلك في الحالة التي يعتزم فيها المستخدم اتخاذ إجراء تأديبي في حق مندوب الأجراء الذي يشترط أن يكون موضع مقرر يوافق عليه مفتش الشغل⁽³⁾.

(1)-المادة 126 من قانون 90-11 السابق الذكر .

(2)-Françoise Favennec- Héry et Pierre- Yves Verkindt , Op. cit, P 99.

(3)- الحاج كوري، "رهانات تفعيل مدونة الشغل"، مقال منشور بمجلة القانون المغربي، عدد 10، سبتمبر 2006، ص

الفرع الثاني: آليات الرقابة المتخذة من طرف مفتش العمل.

لقد أصبح مفتش العمل يمارس سلطات غير عادية بالنسبة لموظفي الإدارة، حيث بات مفتش العمال يتمتع بصلاحيات واسعة ازدادت موازاة مع توسيع رقعة تدخله حتى تسمح له بتأدية مهامه بشكل أفضل وتتمثل هذه الصلاحيات في التي أوردها المشرع الجزائري (1).

1- حق الزيادة والدخول إلى أماكن العمل

أجاز المشرع الجزائري لمفتشي العمل الانتقال والتفتيش داخل أماكن العمل لمراقبة تطبيق مقتضيات القانونية بداخلها، ويمكنهم بهذه الصفة التحول إلى أي مكان عمل ليلا أو نهارا مادام يوجد به أشخاص يحميهم قانون العمل وتتعهد الرقابة الليلية خاصة بعمل النساء والقصر (2).

ولا يحتاج مفتش العمل إلى إخطار صاحب العمل مسبقا بزيارته كما لا يحتاج لإذن في ذلك.

غير أن المشرع الجزائري قيد الزيارات الرقابية التفتيشية لمفتش العمل إلى أماكن العمل متى كانت موجودة في أماكن يمكنه في أوقات العمل الرسمية فقط وذلك في الفقرة الأخيرة من المادة 05 السابقة الذكر.

وهو نفس ما ذهب إليه المشرع المغربي في نص المادة 533 من مدونة الشغل المغربية إلا أن الوزارة الوصية قد وضعت دليلا للزيارات التفتيشية حدد فيه عدد الزيارات الواجب القيام بها بالنسبة لكل قطاع من قطاعات العمل.

وتتم هذه الزيارات التفتيشية لمفتش العمل إما بصورة تلقائية أو بناء على وشاية أو شكاية صادرة من الغير أو من الأجير تفيد بوجود مخالفات تتعلق بتشريع الشغل (3).

(1) - نص المادة 5 من قانون 90-03 المتعلقة بمفتشية العمل.

(2) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 321.

(3) - عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص 73.

2- صلاحية إجراء التحقيق

يجوز لمفتش العمل إجراء التحقيقات اللازمة للتأكد من عدم مخالفة القوانين واللوائح وذلك بسماع الشهود وأخذ العينات من المواد المستعملة أو الموزعة على العمال وذلك قصد إجراء التحاليل للتأكد من مدى مطابقتها للقواعد الخاصة بالصحة والسلامة المهنية للعمال.

كما سمح له المشرع بإمكانية طلب المساعدة من أصحاب الاختصاص والخبرة لمساعدته وأخذ مشورته خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن في نص المادة 6 فقرة 4 من قانون 90-03.

كما يجوز له طلب الاطلاع على كل الوثائق الموجودة في المؤسسة من دفاتر وأوراق ينص القانون وعلى مسكها وذلك إما بالاطلاع عليها فقط أو أخذ نسخ منها قصد مراقبة مدى مطابقتها للقانون.

3- سلطة التدخل

بالموازاة مع الصلاحيات السابقة الذكر يتمتع مفتش العمل بإمكانية توجيه ملاحظات مكتوبة إذا عاين تقصيرا أو مخالفة في تطبيق القانون بعد تسجيل هذه المعائنات في سجل يمسكه المستخدم.

وفي حالة ما إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو إهمال في مخالفات متعلقة بمصلحة والأمن يوجه أخذ صاحب العمل قصد تصليح الأوضاع غير القانونية ويمنح له مهلة لتدارك الأمر⁽¹⁾.

أما إذا لاحظ المفتش تعرض الأعمال الأخطار جسيمة بسبب مواقع العمل وانعدام النظافة يحرر محضر ويعذر المستخدم باتخاذ الإجراءات لوضع حد لهذه الأخطار، وإمهاله مدة ثمانية أيام وفي حالة عدم امتثاله، يحرر محضرا بعد الإعذار الموجه، يقدم للمحكمة للبحث فيه والقاضي المختص هو القاضي الاستعجالي نتيجة لطبيعة الدعوى.

(1) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 322.

وتحضى هذه المحاضر بقيمة قانونية أكبر من تلك التي يمنحها القانون لمحاضر ضبط الشرطة القضائية وذلك ما أثبتته المحكمة العليا في قرار لها صادر في 1990/10/08⁽¹⁾.

(1) - عبد السلام نيب المرجع السابق، ص 323.

الباب الثاني:

الضمانات القانونية المقررة

لحماية ممثلي العمال عند

إنهاء علاقة العمل.

ضاعف المشرع الجزائري من الضمانات التي تحمي ممثلي العمال عند إنهاء علاقة العمل وتتمثل في مجموعة من القيود التي يشترط توافرها في إجراءات إنهاء عقد العمل .

تختلف الشروط الواجب توافرها في شروط تتعلق بصفة العامل للإستفادة من الحماية المقررة قانونا وشروط تتعلق بالخطأ الموجب للتسريح. و شروط أخرى خاصة بالإجراءات اللازم إتباعها حتى يكون التسريح قانونيا، مهما كان مصدر الإجراءات سواء أكان قانونيا أو إتفاقيا أو تنظيميا.

كما أن هذه الإجراءات منها ما هو عام يطبق على كل العمال و منها ما هو خاص ينفرد به ممثلي العمال والمندوبين النقابيين دون سواهم (الفصل الأول).

أخضع المشرع الجزائري إجراءات إنهاء عقد العمل لرقابة مضاعفة بين المؤسسات الإدارية للعمل ممثلة في مفتشية العمل والمؤسسات القضائية ممثلة في المحاكم الإجتماعية ، ما جعل هذه الرقابة تنقسم إلى رقابة سابقة يمارسها مفتش العمل و رقابة لاحقة يمارسها القاضي الاجتماعي الذي يقع عليه عبء التأكد من شرعية التسريح المقرّر في حق ممثل العمال بالنظر للدور المهم الذي يلعبه ممثلي العمال باعتبارهم وسطاء لنقل مشاكل وانشغالات ومطالب العمال لدى المستخدم والذي قد يعرضهم إلى ضغوطات كبيرة و تهديدات خطيرة التي قد تصل إلى حد فصلهم عن العمل لإسكاتهم (الفصل الثاني).

الفصل الأول:

الإطار القانوني لحماية ممثلي

العمال من الإنهاء التعسفي

لعلاقة العمل.

تدخل المشرع الجزائري لحماية فئة ممثلي العمال بمجموعة من الضوابط القانونية تتضمن أحكام و شروط تقيد سلطة صاحب العمل في توقيع الفصل وهي شروط موضوعية تتعلق بضرورة إثبات الصفة التمثيلية ، وشروط واجب توافرها في الخطأ الموجب للعقاب والذي يشكل تحديده في حد ذاته ضماناً لتوقيع التسريح (المبحث الأول) .

و شروط إجرائية لازمة قد تكون عامة أو خاصة بممثلي العمال مثل ما أورده المشرع الجزائري من أحكام متعلقة بتسريح المندوب النقابي وذلك تحت بطلان إجراءات التسريح كلها والتي يختلف المصدر المحدد لها من القانون إلى المصدر المهني إلى السلطة المنفردة للمستخدم قبل اتخاذه لقرار التسريح (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الشروط الموضوعية لإنهاء علاقة العمل بسبب التسريح

إن الشروط المقيدة للمستخدم عند ممارسة سلطته التأديبية لفصل أحد ممثلي العمال هي شروط شخصية تتعلق بالعامل مرتكب الخطأ (المطلب الأول) وشروط واجب توافرها في الخطأ لتطبيق عقوبة الفصل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الشروط الخاصة بصفة ممثل العمال

يستفيد من الحماية المقررة قانون فئتين من ممثلي العمال وهم مندوبي المستخدمين و المندوبين النقابيين المعينين من طرف النقابات التمثيلية في المؤسسة، و تبقى هذه الحماية قائمة لمدة قد تتعدى مدة المهمة التمثيلية.

الفرع الأول: فئة ممثلو العمال المستفيدين من الحماية عند إنهاء علاقة العمل

تشمل الحماية المقررة عند الفصل فئة مندوبي المستخدمين وفئة المندوبين النقابيين.

1 - فئة مندوبي المستخدمين المستفيدين من الحماية.

أكد المشرع الجزائري في نص المادة 113 من قانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل أنه لا يمكن أن يكون مندوب المستخدمين محل أو موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أخرى بسبب نشاطاته التمثيلية وذهبت إلى ذلك أغلب التشريعات المقارنة الغربية والعربية مثل المشرع الأردني الذي ينص في المادة 110 مكرر من قانون العمل على عدم جواز تطبيق عقوبة الفصل أو أية عقوبة أخرى على ممثلي العمال⁽¹⁾.

(1) - محمد حسين منصور، "شرح قانون العمل العماني"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 399.

ومن خلال المادة 113 نلاحظ أن المشرع الجزائري وسع مجال الحماية لمندوب العمال ليس فقط عند الفصل وإنما عند اتخاذ أي عقوبة تأديبية ضده كالتحويل والتنزيل أو الوقف.

واشترط المشرع لاستفادة مندوب العمال من هذه الحماية أن تكون عقوبة الفصل قد طبقت ليس بسبب خطأ المهني الموجب للعقاب وإنما هي عقاب على مهمته التمثيلية وإن كانت العقوبة هي النتيجة المقررة لارتكاب الخطأ المهني فلا مجال لاستفادة المندوب من الحماية.

وإنما يعتبر في هذه الحالة مجرد عامل ارتكب خطأ مهني يخضع لسلطة المستخدم التأديبية المخولة له بموجب علاقة التبعية القائمة بينهما على أساس عقد العمل الذي يربطهما، و هذا ما أكدته نص المادة 112 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل على خضوع مندوبي العمال عند ممارسة أعمالهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.

في حين وسع المشرع الفرنسي مجال المستفيدين من ممثلي العمال في نص المادة 1-2411

من قانون العمل الفرنسي ليشمل:

- ممثلي العمال،
- ممثلي العمال في لجان المشاركة،
- ممثلي العمال في لجان الوقاية الصحية والأمن وظروف العمل،
- ممثلي العمال المنتدبين مكان الممثلين النقابيين⁽¹⁾.
- ممثلي العمال المذكورين في القانون التجاري المنتدبين في إجراءات التسوية القضائية والإفلاس؛
- ممثلي العمال في مجلس الإدارة ومجلس المراقبة في مؤسسات القطاع العام؛

(1)- Virgile Pradel, "Le Contrôle De Licenciement Disciplinaire Du Salarie Protégé", Thèse de Doctorat, Fac de Droit , Paris Descartes, 2013, Paris, p33

- ممثلي العمال المسجلين لدى المستخدم والمكففين بالمساعدة العمال المستدعين لإجراء التسريح من طرف المستخدم.

كما تضيف الفقرة الثانية من المادة السالفة الذكر L2411-2 ممثلي العمال المنتدبين بموجب إتفاق أو اتفاقية جماعية للعمل⁽¹⁾.

وهو نفس ما ذهب إليه القضاء الفرنسي في قرار محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 12 فيفري 2008 الغرفة الاجتماعية، الذي يعتبر ممثل العمال المنتخب في لجنة الوقاية الصحية والأمن يستفيد من الحماية القانونية التي يتمتع بها ممثلو العمال⁽²⁾.

كما اعتبر مجلس الدولة في قرار صادر في 21 ديسمبر 2007 أن شرعية ممثل العمال المنتخب للتفاوض بشأن اتفاق خفض ساعات العمل يجب أن يطعن فيها بعد 15 يوما من انتخابه وإن أي تسريح أو محاولة فصله بعد هذا التاريخ يعتبر بمثابة مساس بصفته كممثل ويستوجب الإلغاء⁽³⁾.

كما شملت الحماية القانونية المقررة في القانون الفرنسي بعض الفئات غير التمثيلية من العمال

وهم:

- العمال الأجراء الذين طالبوا بإجراء انتخابات ممثلي العمال.
- العمال المشاركين في تنظيم الانتخابات سواء كانت الانتخابات لاختيار ممثلي العمال أو انتخابات لجنة المشاركة في المؤسسة أو انتخابات ممثلي العمال في مجلس الإدارة أو في مجالس المراقبة في مؤسسات القطاع العام أو حتى انتخابات ممثلي العمال في مفتشية العمل.

(1)-Virgile Pradel Op. cit, P 34.

(2)- Revue Droit Social N°7/8 juillet –Août 2008, P 848.

(3)-Revue Droit Social N°7/8 juillet –Août 2008,Op. cit, P 847.

وذلك خلال مدة 6 أشهر التي تلي تقديم طلب إجراء الانتخابات أو المشاركة في تنظيم الانتخابات وذلك ما نصت عليه المواد- فقرة L2411-6 et 7/9/10/18⁽¹⁾.

- العمال المترشحين في انتخابات ممثلي العمال يستفيدون من الحماية لمدة 3 أشهر التي تلي تقديم طلب الترشح في نص المادة L 2411-18 من قانون العمل الفرنسي⁽²⁾.

وهو نفس ما سار عليه المشرع المغربي في مدونة الشغل المغربية الذي منع المستخدم من اتخاذ أي إجراء تأديبي في حق مندوبي الأجراء كما اسماهم بما فيه الفصل من الخدمة بدون شروط موضوعية وإجرائية وذلك في نص المادة 457 من مدونة الشغل المغربية بقولها: "يجب أن يكون كل إجراء تأديبي يلتزم المشرع اتخاذه في حق مندوب الأجراء أصليا كان أو نائبا موضوع مقرر يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل إذا كان هذا الإجراء يرمي إلى نقل المندوب أو نائبه من مصلحة إلى أخرى أو من شغل إلى آخر أو إلى توقيفه عن الشغل أو فصله عنه"⁽³⁾.

كما أنه وسع هذه الحماية لتشمل قداماء مندوبي الأجراء والمترشحين لانتخابات مندوبي الأجراء وواضعي اللوائح الانتخابية وذلك في نص المادة 458 من مدونة الشغل المغربية بقولها: "تسري المسطرة الواردة في المادة 457 أعلاه في حق قداماء مندوبي الأجراء خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء انتدابهم إذا كانوا محل إجراء يرمي إلى نقلهم من مصلحة إلى أخرى أو من شغل إلى آخر أو توقيفهم عن شغلهم أو فصلهم عنه.

(1)- Virgile Pradel, Op. cit, P 37.

(2)- Virgile Pradel Op. cit, P 37

(3)- مدونة الشغل المغربية الصادر بموجب الظهير الشريف رقم 1-03-194، الصادر في 11 سبتمبر 2003، بالجريدة الرسمية عدد 5167، الصادرة بتاريخ 2003/12/08، ص 3969.

كما تسري نفس المسطرة في حق المترشحين لانتخابات مندوبي الأجراء بمجرد وضع اللوائح الانتخابية وتظل سارية طيلة ثلاثة أشهر من تاريخ إعلان نتائج الانتخابات⁽¹⁾.
يتضح مما سبق أن المشرع الجزائري خالف التشريعات المقارنة -الفرنسية والمغربية - بحصره للفئات المستفيدة من الحماية في مندوبي العمال وأعضاء لجنة المشاركة دون سواهم. وما تجدر الإشارة إليه هو إغفاله التطرق إلى فئة مندوبي العمال الممثلين للعمال على مستوى مكاتب المصالحة والمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية⁽²⁾.

2- فئة المندوبين النقابيين المستفيدة من الحماية.

أقر المشرع الجزائري حماية المندوب النقابي في نص المادة 53 من قانون 90-14³ ، حيث منع على سبيل الإلزام إتخاذ أية عقوبة تأديبية ،تحديدا عقوبة الفصل بسبب نشاطاته النقابية.
كما أنه أضاف إلى هذه الفئة بموجب تعديل سنة 1991 المندوب المعين عن الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي حتى ولو لم يكن معينا كمندوب عن النقابة ، لأن صفته كعضو في الهيئة القيادية تجعله مشمول بالحماية القانونية المقررة للمندوبين النقابيين وهذا ما أكد عليه المشرع في نص المادة 53 مكرر من القانون 90-14.⁽⁴⁾

ويعتبر ذلك تأكيدا وتكريسا من المشرع الجزائري على ما جاء في كل الدساتير الجزائرية المتعاقبة التي كفلت الحرية النقابية للعمال في ظل التعددية النقابية حماية للعامل من تسلط رب العمل وتعسفه في استعمال سلطته في مواجهة العامل الممثل للنقابة.

(1)- مدونة الشغل المغربية السابقة الذكر .

(2)- قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، السابق الذكر.

(3) - قانون 90-14 المتضمن ممارسة الحق النقابي الذكر

(4)- المادة 53 مكرر من قانون 90-14 المضافة بموجب قانون 91-30 المعدل والمتمم لقانون 90-14 السابق الذكر .

ومن الحالات الأكثر خطورة التي يستعمل فيها رب العمل سلطته ضد العامل متعسفا هو فصله من عمله لأسباب وبواعث نقابية وذلك لما لها من آثار سلبية على إنهاء المستقبل المهني للعامل الذي يجد نفسه في حالة بطالة وهو يشكل اعتداء جسيم على مبدأ الحرية النقابية (1).

وسع المشرع الجزائري من دائرة الحماية لتشمل المندوبين النقابيين القدامى الذين انتهت مهمتهم النقابية.

وسار القضاء الجزائري على نفس الدرب الذي وضعه المشرع الجزائري فقد اعتبرت المحكمة العليا في قرار لها صادر في 14/09/1999 رقم 181864 و الذي جاء في حيثياته أن كل تسريح حتى ولو كان مقتعا تحت سبب آخر في حق مندوب نقابي يعتبر تعسفا يقتضي إرجاع العامل إلى عمله، وقد جاء في قرار المحكمة العليا أن المطعون ضده متمتع بالحصانة النقابية.

ورغم أن الطاعنة دفعت بأن المادة 57 من قانون رقم 90-14 تنظم حالة التنظيم فقط وقضية الحال تنطبق على التسريح الاقتصادي الذي يتم وفقا للشروط القانونية المتعلقة بتقليص عدد العمال بسبب مشاكل اقتصادية والاتفاقية الجماعية للمؤسسة رقم 06 المبرمة في 20/08/1996.

غير أنه بالرجوع إلى قضية الحال نلاحظ أن الحكم المطعون فيه يحدد صفة العامل النقابية كما أن التسريح جاء بعد مدة غير قانونية ولم يتبين للمحكمة النص الذي اعتمدت عليه المؤسسة لإدراج العامل النقابي ضمن قائمة العمال المعنيين بعملية التقليص مما يستوجب معه رفض الطعن (2).

وكذلك القرار رقم 164589 الصادر في 14/07/1998 والذي جاء بمناسبة الطعن بالنقض في الحكم الصادر بإعادة العامل إلى منصب عمله. و الذي بني على الخطأ في تطبيق المادة 53 من قانون 90-14 المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي والتي تمنع تطبيق عقوبة تأديبية ضد أي مندوب نقابي

(1) - سمغوني زكريا، "حرية ممارسة الحق النقابي"، دار الهدى، الجزائر، 2013، ص 157.

(2) - عبد السلام ذيب، "قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي"، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003، ص 231.

بسبب مهامه النقابية، وتمسكت الطاعنة بأن قرار التوقيف اتخذ ضد النقابي لكونه قام بالسبّ والشتم والتهديد ضد المدير العام وهي ليست أفعال نقابية.

وبالتالي المطعون ضده لا يمكنه الاستفادة من هذه الحصانة الواردة في نص المادة 53 لأن هذه الأفعال خارج عن المهام النقابية وعندما قرّر قضاة إرجاعه وتطبيق المادة قد أخطئوا مما يستوجب النقض.

لكن يتبين من الحكم المطعون فيه استخلاصه من الرسالة الصادرة عن مدير المؤسسة الطاعنة بتاريخ 1995/07/31 أن العقوبة المسلطة على المطعون ضده اتخذت ضده بصفته نقابي بدل صفته الحقيقية التي يمارس بها عمله في المؤسسة ، بالإشارة إلى أنّ المطعون ضده أوقف عن العمل ابتداء من 1995/08/01 بصفته رئيس الفرع النقابي بالمؤسسة⁽¹⁾.

أما المشرع الفرنسي فقد نص على حماية المندوبين النقابيين وأولئك المعيّنين في لجنة المؤسسة وذلك في نص المادة 1-2411 من قانون العمل الفرنسي⁽²⁾ ولم يتعرض المشرع الفرنسي إلى حماية الممثلين النقابيين في لجان الوقاية الصحية والأمن وظروف العمل. غير أن القضاء الفرنسي قد أخرج بصراحة وبكل وضوح الممثلين النقابيين في لجان الوقاية الصحية والأمن وظروف العمل من نطاق الحماية المقررة قانوناً للمندوبين النقابيين وذلك في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية رقم 89-288-42 بتاريخ 20 فيفري 1991⁽³⁾. وأعاد التأكيد على ذلك في قرار صادر في 29 جانفي 2003 تحت رقم 00-961-45⁽⁴⁾.

(1) - عبد السلام ذيب ، المرجع نفسه، ص 233.

(2) - Virgile Pradel Op. cit, P 33.

(3) - Virgile Pradel Op. cit, P 34.

(4) - Virgile Pradel Op. cit, P 34.

كما لم يتعرض المشرع الجزائري إلى حماية ممثلي العمال والممثلين النقابيين المنظمين للانتخابات مندوبي المستخدمين أو ممثلي العمال في لجان الوقاية الصحية والأمن أو حماية ممثلي العمال الأعضاء في مكاتب المصالحة رغم أن هؤلاء يستفيدون من ساعات عمل كغياب لممارسة مهامهم⁽¹⁾.

الفرع الثاني: مدة الاستفادة من الحماية المقررة

تختلف مدة الاستفادة من الحماية المقررة لممثلي العمال وتلك المقررة للمندوبين النقابيين في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري.

1 - مدة استفادة مندوبي العمال من الحماية المقررة

لم يحدد المشرع الجزائري مدة معينة للاستفادة من الحماية المقررة رغم أنه يؤكد على تمتع مندوبي العمال من الحماية خلال مدة تمثيله، تطبيقا لنص المادة 113 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، فإذا كان من المنطقي والبديهي أن مدة الحماية القانونية المقررة لممثلي العمال تبدأ بمجرد إنتخابهم بحيث يتمتعون بها منذ بداية ممارستهم لمهامهم التمثيلية، إلا أن نهاية أو تاريخ وقف هذه الحماية لا يمكن تحديده.

وقد حددت المادة 101 من القانون المذكور أعلاه أن عضوية مندوب العمال عن لجنة المشاركة ثلاث (03) سنوات ولما كان مندوبي المستخدمين هم أعضاء من أجهزة المشاركة التي ينوبون عنها في أماكن العمل التي تحتوي على أقل من 20 عاملا، فمنه يفهم أن مدة المهمة التمثيلية لمندوب العمال هي ثلاث سنوات⁽²⁾.

(1) - المادة 16 من قانون 90-04 المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالمرسوم 92-28 المنشور في قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، منشورات بيرتي الجزائر، 2006-2007، ص 193.

(2) - المادة 91 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل وكذلك عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 215.

ولما كان يمارس نفس المهام التي تمارسها لجنة المشاركة في أماكن العمل فإنهم يستفيدون من نفس الحماية المقررة لأعضاء لجنة المشاركة طيلة مدة مهمتهم⁽¹⁾.

ورغم أن هذه المهمة التمثيلية التي تجعلهم محور مواجهة دائمة مع المستخدم ويمكن أن تؤثر على حياتهم المهنية بعد انتهاء مدة انتدابهم إلا أننا لا نجد أي نص يشير إلى تمديد الحماية بعد هذه المدة.

لم يتصد القضاء الجزائري في كل قراراته إلى مدة الحصانة التي يتمتع بها ممثل العمال أو مندوبو العمال كما أن قرارات المحكمة العليا تخلو من أي قرار يتناول الحماية التي يتمتع بها ممثل العمال.

إن تحديد مدة الحماية في التشريع الفرنسي لا ترتبط بمدة المهمة التمثيلية المقررة بـ 4 سنوات والمنصوص عليها في المادة L2314-26 وإنما تمتد لتغطي المدة التي تلي انتهاء المهمة التمثيلية لممثلي العمال وتستمر لمدة 12 شهر التي تلي إنتهاء عهدتهم الإنتخابية وذلك طبقا لنص المادة L2411-4 من قانون العمل الفرنسي⁽²⁾. وكذلك بالنسبة لممثلي العمال في لجنة المؤسسة واللجان المتساوية الأعضاء الخاصة بالأمن والنظافة وظروف العمل وكذلك ممثلي العمال في المحاكم العمالية حيث تستمر الحماية لمدة أقصر وهي 6 أشهر من تاريخ انتهاء مهمتهم التمثيلية⁽³⁾.

كما ذهب المشرع الفرنسي إلى أبعد من ذلك عندما مدّد مدة الحماية للمترشحين من العمال الذين لم ينجحوا خلال 3 أشهر من إيداع الترشيحات للانتخابات وذلك في نص المادة L2411-18 من قانون العمل⁽⁴⁾.

أضاف الفقه الفرنسي إلى قائمة فئة العمال المشمولين بهذه الحماية ممثلو العمال الذي تم فصلهم من طرف المستخدم ثم أعيد إدماجهم بعد إلغاء الفصل وذلك لمدة 6 أشهر منذ تاريخ إعادة إدماج في

(1) - المادة 96 من قانون 90-11 ، المرجع نفسه، ص 215.

(2)- Virgile Pradel Op. cit, P 37.

(3)- Françoise Favennec- Héry, Pierre – Yves Verkindt " Droit du travail ", LGDJ, Paris, 2007, P 257.

(4)-Virgile Pradel Op.cit, P 38.

منصب عملهم خاصة وإذا كان قد تم تجديد الهيئة التمثيلية التي ينتمي إليها (1).

مدد القانون المغربي من مدة الحماية المقررة لمندوبي الأجراء بـ 6 أشهر التي تلي إنتهاء مدة انتدابهم (2). في حين قلص المدة إلى 3 أشهر من تاريخ إعلان نتائج الإنتخابات بالنسبة المترشحين لانتخابات مندوبي الأجراء، وواضعي اللوائح الانتخابية خلال الإنتخابات (3).

2 - مدة الحماية المقررة للمندوبين النقابيين

على العكس من ممثلي العمال فقد أورد المشرع الجزائري نصا خاصا يتضمن صراحة إستمرار الحماية المقررة للمندوب النقابي بعد إنتهاء مدة المهمة النقابية وذلك لمدة 12 شهرا التي تلي مهمة المندوب النقابية، وذلك من أي إجراء تأديبي قد يتخذه المستخدم بما في ذلك الفصل عن العمل مما يعني بكل وضوح أن الحماية ليست مرتبطة فقط بمدة المهمة النقابية وإنما تمتد إلى ما بعدها في نص المادة 57 من قانون 90-14 المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي (4). و ذلك منعا لأي إنتقام أو ضغط أو تهديد من قبل المستخدم سواء بسبب نشاطه النقابي أو آراءه التي تمسك بها ودافع عنها خلال مهمته التمثيلية.

أما عن القضاء فرغم كثرة القرارات القضائية الصادرة بشأن الحماية النقابية إلا أننا لا نجد تكريسا منه للحماية خارج مدة المهمة النقابية (5).

(1)- Gabriel Guéry, " Pratique du droit du travail ", Gualino éditeur, 10^{ème} Editions, Paris, 2001, P 581.

(2)- الفقرة الأولى من المادة 458 من مدونة الشغل المغربية السابقة الذكر

(3)- الفقرة الثانية من المادة 458 من مدونة الشغل المغربية السابقة الذكر

(4)- تنص المادة 57 من قانون 90-14 على أنه: "تظل أحكام المواد من 54 إلى 56 أعلاه مطبقة على المندوبين النقابيين طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية".

(5)- من خلال تصفح مختلف قرارات المحكمة العليا لا نجد ما يكرس الحماية بعد انتهاء مدة المهمة النقابية ، بل لا يوجد ما يكرس الحماية خلال اثني عشر شهرا التي أكد عليها النص القانوني.

جاءت هذه الحماية تكريسا لما صادقت عليه الجزائر من إتفاقيات وتوصيات دولية ، تحديدا المادة 08 من الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية التي كفلت الحماية للممثلين النقابيين الذين قد يصبحون محلّ اضطهاد بحكم مهمتهم ومسؤوليتهم من طرف المستخدم عندما يتولون المطالبة بإبرام المفاوضات الجماعية بإسم العمال أو تقديم الشكاوى نيابة عنهم أو رفع دعاوى قضائية دفاعا عن مصالحهم.

أكدت الإتفاقية رقم 98 على كفالة الحماية للمندوبين النقابيين أثناء المهمة النقابية وحتى بعد انتهائها، تاركة أمر تفصيلها وتقرير مدتها للتشريعات الوطنية، وإذا كان التشريع الجزائري قد حددها بـ 12 شهرا، فإن غيره من التشريعات كالتشريع الفرنسي والتشريع المغربي والتشريع المصري، أقرّ مددا مخالفة. لم يكتف التشريع الفرنسي هو الآخر بتأمين الحماية للمندوب النقابي طيلة مدة المهمة النقابية بل بسطها إلى 12 شهرا التي تلي انتهاء مهمتهم، غير أنه ربط ذلك بشرط أن يكون المندوب النقابي قد مارس مهمته لمدة سنة على الأقل وذلك ما جاء في نص المادة 3-2411L من قانون العمل الفرنسي⁽¹⁾. وفي ذات السياق يرى الفقه الفرنسي أن المهمة التي يقوم بها المندوبين النقابيين لا تبقى بدون أخطار على حياتهم المهنية وخاصة إذ تعلق الأمر بإقدام المستخدم على إنهاء علاقة عملهم من جانب واحد مهما كان وصفها، إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل تاريخ انتهاءه، الإحالة على التقاعد، أو حتى عدم تجديد عقد العمل المحدد المدة بعد انتهاءها أو تعديل علاقة العمل أو حتى تغيير في ظروف العمل⁽²⁾.

أما المشرع المصري فرغم أنه نص على حماية القيادات النقابية - كما سماها - من خلال توفير ضمانات تركز الحماية الفردية لممارسة مهامهم من خلال عدم اتخاذ أي قرار فصل أو انتداب أو نقل بسبب نشاطاته النقابية أثناء أداء مهمته، وبسطها إلى المندوبين النقابيين المترشحين

(1)- Virgile Pradel Op. cit, P 37.

(2)- Françoise Favennec- Héry et Pierre – Yves Verkindt, Op. cit P 257.

لعضوية مجلس إدارة النقابة أثناء فترة الترشح، إلا أنه لم يمدد الحماية بعد انتهاء المهمة النقابية تطبيقاً لما نصت عليه المادة 84 من قانون النقابات المصري⁽¹⁾.

لم يفصل المشرع المغربي في مدة الحماية المقررة للمندوب النقابي رغم أنه أقر في المادة 472 من مدونة الشغل المغربية من أنهم يستفيدون من نفس الحماية والتسهيلات المقررة لمندوبي الأجراء⁽²⁾. وبالتالي يمكن أن نفهم أن مدة الحماية المقررة لممثلي العمال تسري نفسها على المندوبين النقابيين.

المطلب الثاني: شروط تطبيق الفصل في حق ممثلي العمال.

ترتبط الحماية التي خصّ بها المشرع ممثلو العمال بنوعية الخطأ المرتكب فباستثناء ارتكاب الخطأ الجسيم يمنع القانون المستخدم من تطبيق عقوبة الفصل بسبب الممارسة التمثيلية.

الفرع الأول: ارتكاب ممثل العمال لخطأ جسيم.

حتى يستطيع المستخدم تطبيق عقوبة لابد من ارتكاب ممثل العمال لخطأ جسيم أثناء سريان علاقة العمل وخلال المهمة النقابية

1- تعريف الخطأ الجسيم

لم يتطرق القانون إلى تعريف الخطأ التأديبي ولا حتى الخطأ الجسيم وذلك لتعدد الالتزامات المهنية الشرعية التي تقع على عاتق العامل⁽³⁾.

(1) - محمد أحمد إسماعيل، "القانون النقابي"، دار النهضة للتوزيع والنشر، القاهرة، 1993، ص 131.

(2) - تنص المادة 472 من مدونة الشغل المغربية السابقة الذكر أنه: "يستفيد الممثلون النقابيون من نفس التسهيلات والحماية التي يستفيد منها مندوبو الأجراء بمقتضى هذا القانون".

(3) - عبد السلام ذيب، "المرجع السابق، ص 420.

وقد عرف الفقه الخطأ الجسيم بالنظر إلى عدة اعتبارات ومعايير مختلفة والأقرب هو ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرارا بمصالح صاحب العمل أو بممتلكاته أو يخالف إحدى الالتزامات المهنية أو يلحق به خسائر وأضرار لصاحب العمل أو للعمال الآخرين مما يجعل استمرار العامل في عمله أمر غير مقبول إما لخطورته أو بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل⁽¹⁾.

كما عرفه الفقه على أنه إخلال العامل بالتزاماته المهنية والواجبات التي يتطلبها استمرار واستقرار علاقة العمل في المؤسسة والامتناع عن كل تصرف من شأنه أن يلحق ضرر بالمؤسسة⁽²⁾.

لم يتعرض المشرع الفرنسي لتعريف الخطأ الجسيم غير أن محكمة النقض الفرنسية عرفت في قرار لها صادر في 1991/02/26 على أنه "النتيجة المترتبة عن فعل أو مجموعة أفعال يأتيها العامل تشكل خرقا لالتزاماته الناشئة عن عقد العمل أو عن علاقة العمل والتي يستحيل معها إبقاء العامل في المؤسسة حتى في مهلة الإخطار المسبق"⁽³⁾.

ويرى الفقه أن الخطأ الجسيم هو ذلك الخطأ الذي يعرف بالنظر إلى آثاره فهو يحرم العامل من مهمة الإخطار المسبق وتعويض التسريح⁽⁴⁾.

وعرفه القضاء المصري في قرار صادر عن محكمة النقض المصرية بأنه صورة من صور الخطأ الفاحش ينبئ عن انحراف مرتكبه عن السلوك المألوف والمعقول للموظف العادي في مثل ظروفه، وقوامه تصرف إرادي خاطئ يؤدي إلى نتيجة ضارة توقعها الفاعل أو كان عليه وأن يتوقعها ولكنه لا يقبل إحداثها ولم يقبل وقوعها.

(1) - أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية"، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 354.

(2) - طربيت سعيد، "السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل"، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 18.

(3) - Antoine Mazeaud, "Droit du travail", 5^{ème} Editions Montchrestien, Paris, 2006, P 401.

(4) - Antoine Mazeaud, Op.cit, P 401.

والسلوك المعقول للموظف العادي تحكمه الحياة الاجتماعية والبيئة والعرف مألوف أكثر الناس في أعمالهم وطبيعة مهنتهم وظروفها فإن فقد عن بذل القدر الذي يبذله أكثر الناس في الأمور نفسها كان تصرفه خطأ جسيماً.

2 - تحديد الخطأ الجسيم

اختلفت التشريعات العمالية حول الطريقة المعتمدة لتحديد الأخطاء التأديبية وطبيعتها ووصفها والعقوبات المقررة لها فمنها من اعتمدت على إحالة تحديد مضمون ومدى طبيعة الأخطاء إلى الأنظمة الداخلية للعمل والاتفاقيات الجماعية التي تتم في غالب الأحيان صياغتها من طرف رب العمل. وأخرى اعتمدت على تكفل المشرع بتحديد نوعية وطبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة وكذلك الإجراءات المتبعة في التأديب وترك الأخطاء الأخرى للأنظمة الداخلية.

وقد اعتمد المشرع الجزائري الطريقة الأولى في المادة 73 من قانون 90-11 حيث ترك حيز كبير من الاستقلالية في المجال التأديبي للمؤسسة المستخدمة. بحيث أن القانون جاء خالياً من تحديد الأخطاء التأديبية والعقوبات المترتبة عن ارتكابها وتركها للنظام الداخلي للمؤسسة حتى بالنسبة للأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح⁽¹⁾.

غير أنه سرعان ما تراجع عن ذلك في ديسمبر 1991 بموجب قانون 91-29 الذي جاء معدلاً ومتمماً للمادة 73 من قانون 90-11 التي حددت الأخطاء الجسيمة غير أنها بقيت خالية من الإشارة إلى الأخطاء التي لا تؤدي للتسريح والتي ترك تحديدها ضمناً للنظام الداخلي.

حدد القانون رقم 90-11 الأخطاء الجسيمة في نص المادة 73 التي صنفها إلى نوعين، يتمثل النوع الأول في الأخطاء الجسيمة المعاقب عليها بموجب التشريع الجزائري في حين يتمثل النوع الثاني في الأخطاء الجسيمة التي حددها تشريع العمل في المادة 73.

(1) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 426.

أما عن أخطاء النوع الأول، انتهت المحكمة العليا إلى أن الخطأ الجزائي الذي يؤسس عليه التسريح يجب أن يكون ثابتاً بواسطة حكم جزائي نهائي وكل عقوبة تصدر قبل الحكم تكون لاغية وبدون أثر⁽¹⁾.

ومن حيث خطورة الخطأ الجزائي أو جسامته فإن المحكمة العليا تعتبر أن المشرع الجزائري يقصد الأخطاء الموصوفة بأنها جنحة أو جناية دون الأخذ بالمخالفات التي تفتقد القصد الجنائي ولا يمكن اعتبارها جسيمة ومثال ذلك: السرقة- إتلاف آلات العمل، شيك بدون رصيد⁽²⁾.

أما عن الأخطاء النوع الثاني وهي الأخطاء المحددة في نص المادة 73 مكرر اعتبر بعض المحللين منهم الأستاذ عبد السلام ذيب أن نص المادة 73 والظروف المحيطة بها جاءت على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر وذلك نتيجة لعبارة على الخصوص التي استعملها المشرع الجزائري، لكن المحكمة العليا وبالرجوع إلى سرعة التعديل الذي مس المادة 73 والظروف المحيطة به جاء لمعالجة التفاوتات الموجودة بين وصف الأخطاء الجسيمة وتحديد طبيعتها من حيث خطورتها ارتأت أن هذا التحديد جاء على سبيل الحصر، فإذا كان على سبيل المثال فما فائدة التعديل⁽³⁾.

وفضلا عن ذلك رأت المحكمة العليا بأن يكون المشرع جاء بقائمة الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح في نص تشريعي فإن مبدأ أي شرعية الخطأ وجزاءه واحترام توازي الأشكال يفرض أن تحديد الأخطاء الجسيمة لا يكون إلا عن طريق القانون والدليل على ذلك أن هناك أخطاء جسيمة مؤدية للتسريح وردت في قوانين أخرى مثل: عرقلة حرية العمل المنصوص عليها في قانون 90-02 ، ورفض القيام بالحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.

(1) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 428.

(2) - عبد السلام ذيب، المرجع نفسه، ص 429.

(3) - عبد السلام ذيب، المرجع نفسه، ص 434.

تتعدد الأخطاء الجسيمة المذكورة في نص المادة 73 إلى سبعة أخطاء جسيمة تصنف إلى أخطاء ترتكب عن قصد من قبل العامل و أخطاء تكون ناتجة عن إمتناع العامل عن فعل ينتج ضرر لرب العمل .

تتمثل الأخطاء المرتكبة عن قصد في إفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو الوثائق داخلية للهيئة المستخدمة دون إجازة من القانون أو إذن المستخدم. ومشاركته في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري العمل بها في هذا المجال ويقصد بها المشاركة في إضراب صرّح بعدم شرعيته بموجب حكم قضائي.

كما تعتبر من الأخطاء الجسيمة المرتكبة عمداً قيامه بأعمال عنف و هي الأعمال التي يكون لها تكييف جزائي كالاغتداء جسدياً على شخص أثناء العمل⁽¹⁾؛

ومن الأفعال العمدية قيامه بأعمال تسبب أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل. و رفضه تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به، وهو رفض تنفيذ أمر إداري متعلق بالإضراب يعاقب عليه القانون الجزائي كذلك.

وبغض النظر عن التكييف الجزائي الذي تأخذه واقعة تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل لمساسها بأمن المؤسسة وسلامة الأشخاص المتواجدين بها، يعتبر هذا الفعل خطأً جسيماً فادحاً لأنه يمس بالآداب العامة⁽²⁾.

(1) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 438.

(2) - عبد السلام ذيب، المرجع نفسه، ص 440.

أما عن الأفعال التي تشكل رفضاً للقيام بعمل فتظهر من خلال رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية والتي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعنها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطته، ومنه أن الخطأ يتعلق بالرفض الذي يبديه العامل للقيام بالعمل وقد يكون صريحاً أو حتى ضمنياً إذا لم يتبع العامل الأمر الموجه له بالتنفيذ كما يجب أن يتعلم العمل بالتزامات العامل الداخلية في عمله العادي المتفق عليه عند إبرام عقد العمل؛

ومما تقدم يظهر أنه لم يعد لصاحب العمل السلطة التقديرية في تكييف وتحديد الخطأ المهني الجسيم المؤدي للعزل أو الفصل واكتفى المشرع بالتصرفات التي تشكل قمة الخروج على ما تفرضه علاقة العمل من احترام وثقة متبادلة بين العامل وصاحب العمل⁽¹⁾.

لما كان ممثلو العمال والممثلون النقابيون يتمتعون بحماية خاصة ويستفيدون من إجراءات خاصة فرضتها المهام التي يقومون بها والتي قد تثير إزعاج وقلق المستخدم وتؤدي إلى تطبيق عقوبات تأديبية في حقهم وخاصة الفصل الناتج عن الخطأ الجسيم الذي يترتب عليه البطلان القانوني إذ ما تم إثبات أن العقوبة مرتبطة بصفة التمثيل⁽²⁾.

وقد أكدت المحكمة العليا في قرارها الصادر في 10/02/1998 على أن تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للفصل جاء على سبيل الحصر في المادة 73 المعدلة والمتممة بموجب القانون 91-29 لا يجوز إضافة أخطاء جسيمة أخرى وقد جاء في القرار أن عدم امتثال العامل لعملية التفتيش عند الخروج وهو خطأ ينص عليه النظام الداخلي وهو من الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة الذي يترتب عليه التسريح التأديبي وهو ليس خطأ جسيم يترتب عليه الفصل دون الإخطار المسبق والتعويض.

(1) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 357.

(2) - أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 168.

ولما كان النظام الداخلي مخالف للنص الصريح فإن الخطأ مهما كانت ظروفه وملايساته لا يمكن أن يؤدي إلى الفصل لذلك وجب نقض الحكم⁽¹⁾.

الفرع الثاني: أن يكون التسريح هو العقوبة المقررة للخطأ المرتكب من طرف ممثلي العمال

حتى يتمكن المستخدم من فصل ممثل العمال أو المندوب النقابي لا بد أن يكون هو الجزء المقرر للخطأ المهني الجسيم المرتكب من طرفه حتى يكون التسريح تأديبي صحيحا ويعتبر الفصل من أخطر العقوبات التي قد يتخذها المستخدم لأنه من الوسائل التي تهدد استقرار علاقة العمل كما أن آثاره تنتقل إلى كل محيط العامل.

1 - تعريف التسريح التأديبي

نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعرف الفصل أو العزل أو الطرد رغم استعماله مصطلحات مختلف للدلالة عليه كالتسريح.

وقد عرف الفقه تعريفات مختلفة فاعتبره البعض: "الفصل المستند إلى ذنب يعاقب عليه طبقا للائحة الجزاءات" ، وآخرون على أنه: "إنهاء العقد بسبب مخالفة العامل للنظام العام"، وجانب آخر على أنه: "التصرف الإرادي من الإرادة المنفردة لصاحب العمل الذي يعني إنهاء عقد العمل كعقوبة لعمل ارتكبه العامل أو لإخلاله بالإنذار المفروض عليه".

وعرفه آخرون على أنه إنهاء علاقة العمل في حالات نص عليه القانون والتنظيم والاتفاقيات الجماعية السارية المفعول⁽²⁾.

(1) - قرار منشور ضمن قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية طبعة 2006-2007، منشورات بيرتي، الجزائر، ص 26-25.

(2) - طريبت سعيد ، المرجع السابق ، ص 71 .

وأخير على أنه: "إجراء إ تخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محددة"⁽¹⁾.
أما المشرع الفرنسي فقد عرفه في نص المادة 1-1231 L من قانون العمل الفرنسي⁽²⁾ تنص في مضمونها على أنه يمكن لكل من المستخدم والعامل أخذ المبادرة بإنهاء علاقة العمل، فإذا كانت المبادرة بالإنهاء من العامل تعتبر استقالة وإذا كانت المبادرة من المستخدم فهو تسريح.
وعرفه الفقيه CORNU في قاموسه القانوني على أنه: "ممارسة المستخدم حقه في الفسخ الانفرادي لعقد العمل لمدة غير محددة"⁽³⁾.

وأخيرا يمكن القول التسريح التأديبي الذي يمارسه المستخدم دون مسؤولية تقع عليه هو ذلك الإجراء القانوني الذي يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة نتيجة ارتكاب العامل خطأ مهني جسيم بعد مراعاة الإجراءات التأديبية وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية في هذا الشأن. هدفه المحافظة على السير الحسن لمشروعه وتحقيق استقراره ويؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محددة"⁽⁴⁾.

2- عبء إثبات التسريح التأديبي

أخضع المشرع الجزائري الإثبات في قانون العمل لقواعد خاصة تختلف عن تلك المقررة في القواعد العامة للقانون المدني.

(1) - بشير هدي، "الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة باجي مختار، عنابة، 2007-2008، ص 48.

(2) - Code De Travail Français, Modifiée le 19/08/2015, Publié par LEGI France, Paris.

(3) - CORNU.G, Vocabulaire Juridique, Ed PUF, Paris 2007.

(4) - طريبت سعيد ، المرجع السابق، ص 51.

ويقصد بالإثبات العناصر التي تحصل بها قناعة القاضي بخصوص الادعاءات التي تقدم له⁽¹⁾. وتتضمن قواعد الإثبات المدني القاعدة القائلة بأن إثبات التعسف يقع على من يدعيه ويجوز إثبات التعسف بجميع طرق الإثبات بما في ذلك البيئة والقرائن لأن محل الإثبات واقعة أو وقائع مادية.⁽²⁾ ويقصد به إثبات أن التسريح هو العقوبة المقررة للخطأ المهني الجسيم وأن تسريح ممثل العمال أو مندوب النقابي هو تسريح قانوني يستجيب للأحكام القانونية المتطلبية.

ويعرف عبء الإثبات على أنه إقامة الدليل أمام القضاء بطريقة من طرق الاقتناع التي يحددها وينظمها القانون على صحة واقعة متنازع فيها بقصد الوصول إلى النتائج القانونية التي تترتب على صحة الواقعة المذكورة⁽³⁾.

إذا كان صاحب العمل يملك الحق في تسريح العامل والانفراد في بتقدير دوافعه فإن هذا الحق يخضع لدى ممارسته الرقابة والسلطة التقديرية للقاضي من خلال تكييف الوقائع وفحص مدى شرعية التسريح التأديبي على ضوء أدلة الإثبات المقدمة.

ورغم أن العامل هو الذي يبادر باللجوء إلى القضاء في أغلب الحالات إلا أن التوجه الجديد لقانون العمل والذي يكفل الحماية للعامل بمنحه امتياز يعفيه من تقديم أدلة الإثبات لدعواه لصعوبة الحصول عليها لكون أغليبتها موجودة بحوزة صاحب العمل⁽⁴⁾.

إن الانطلاق من مبادئ القانون المدني في مواد الإثبات أدى إلى وضع قواعد إثبات خاصة لمجال علاقات العمل أقامت قرينة ترجح احتمال التعسف في كل تسريح أو إنهاء لعلاقة العمل حتى يثبت

⁽¹⁾ - يحي بكوش، "أدلة الإثبات في القانون المدني الجزائري والفقهاء الإسلامي"، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، مطبعة أحمد زيانة، الجزائر، 1980، ص 33 .

⁽²⁾ - محمد حسين منصور، "شرح قانون العمل في مصر ولبنان"، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص 371.

⁽³⁾ - محمد حسين منصور، المرجع نفسه، ص 371.

⁽⁴⁾ - محمد حسين منصور، المرجع نفسه، ص 372.

العكس وقد ورد هذا الحكم صريح في نص المادة 73 مكرر 3 من قانون علاقات العمل⁽¹⁾.

2-2. تحميل صاحب العمل عبء إثبات أن التسريح التأديبي غير تعسفي: انطلاقاً من هذا الأساس فإن قيام التعسف من جانب صاحب العمل مفترض وجوده لمصلحة العامل وأصبح بذلك صاحب العمل مطالب بتقديم الوثائق والأدلة التي من شأنها تحديد إطار النزاع سواء بصفة تلقائية أو بطلب من القاضي.

إن عدم المساواة الواقعية بين طرفي علاقة العمل المترتبة عن عنصر التبعية أدت إلى تعديل قانوني لعبء الإثبات حيث تلقى الإثبات على صاحب العمل عكس المادة المدنية التي يتحمل المدعي عدم كفاية الأدلة أمام القاضي، كما يضطلع القاضي مع المستخدم في استحضار الأدلة وتصحيحها بعد ما كان دوره في المدني يقتصر على الموازنة بين أدلة الخصمين.

وهو ما أكدته قضاء العمل في الجزائر وذلك في قرار تحت رقم 155985 الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في 10/02/1998 الذي ألغى الحكم الصادر بتسريح العامل لارتكابه خطأ طبقاً ما هو وارد في المادة 73 رغم أن المؤسسة المستخدمة لم تثبت خطأ العامل⁽²⁾.

وتحميل صاحب العمل عبء إثبات الخطأ الجسيم الذي يؤدي إلى التسريح ضماناً جديدة للحماية والاستقرار الوظيفي للعامل ومكملاً للضمانات السابقة المتعلقة بتحديد الخطأ الجسيم والنص عليه كسبب للتسريح واحترام الإجراءات التأديبية وهذا ما أكدته المجلس الأعلى في اجتهاد بموجب قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 06/03/1984 تحت رقم 36976 من أنه: "متى كان من المقرر قانوناً أن

(1) - تنص المادة 73 مكرر على أنه: "كل تسريح فردي يعتبر تعسفياً إذا تم خرقاً لأحكام هذا القانون وعلى المستخدم إثبات العكس".

(2) - حمدي باشا ، المرجع السابق، ص 98.

القرار الذي احتفظ بعدم توضيح الوقائع المنسوب فعلها للعامل، تكون أسبابه غير كافية لمواجهة ما قدم من أدلة في الدعوى وما أبدي من طلبات (1).

كرس القضاء الجزائري ممثلاً في المجلس الأعلى للقضاء ما جاء به المشرع استناداً للمرسوم 302-82 المؤرخ في 11/09/1982 الذي ينص على أنه لا تسلط أي عقوبة تأديبية على العامل بعد فوات أكثر من ثلاثة أشهر على معاينة الخطأ المرتكب، وذلك في العديد من القرارات مثل القرار رقم 49106 المؤرخ في 06/03/1989 والقرار رقم 80489 المؤرخ في 13/04/1992 معتبراً مهلة التقادم من النظام العام (2).

وهو نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي يلزم المستخدم الذي يريد تسريح عامل متمتع بالحماية التمثيلية على أساس ارتكابه خطأ تأديبي بإثبات الواقعة التي تشكل خطأ جسيم إضافة إلى إثبات عدم تقادم هذه الوقائع المادية المكونة للخطأ الجسيم (3). و أكدّه القضاء الفرنسي أن التسريح التأديبي لممثل العمال المحمي لا يمكن الموافقة عليه إلا إذا أثبت المستخدم قيام الوقائع المادية بصفة دقيقة ومؤكدة وليس على مجرد ادعاءات وذلك في قرار صادر عن مجلس الدولة الفرنسي في 21 ديسمبر 1994 تحت رقم 127898 وقرار رقم 17666 بتاريخ 12 مارس 1982 (4).

وذهب القانون الفرنسي إلى أبعد من ذلك عندما نص على ضرورة أن تكون الأدلة المثبتة للتسريح التأديبي شرعية طبقاً لما جاء في نص المادة 9 من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي و المادة L1222-4 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أن: "كل معلومة متعلقة شخصياً بالعامل لا يمكن

(1) - حمدي باشا، المرجع السابق، ص 84.

(2) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 479.

(3) - Nicole Maggi – Germain et Mario Correla, « le licenciement des salariés protégés », Document d'Etude, Direction de l'animation de recherche des études et des statistiques, N° : 108, Février 2006., P 92.

(4) - Nicole Maggi – Germain et Mario Correla, Op. cite, P 92.

جمعها بوسيلة لم يكن للعامل معرفة مسبقة بها" وهو ما أكدته محكمة النقض في قراراتها بمناسبة فتح خزانة العمال الخاصة أو تسجيلات سمعية أو صور (1).

كما أنه ألزم المستخدم بضرورة عدم تقادم الوقائع التي يعاقب عليها ممثل العمال تأديبياً باعتبارها خطأ جسيماً ينجر عنه التسريح التأديبي للعامل المحمي وتحدد مدة التقادم بشهرين من تاريخ علم المستخدم أو الرئيس المباشر بالخطأ ومدى جسامته وطبيعته خطورته طبقاً لما جاء في نص المادة 4-1332 L من قانون العمل الفرنسي وما أقرته محكمة النقض في قرار لها صادر 17/02/1993 عن الغرفة الاجتماعية تحت رقم 88-45539 (2).

أما المشرع المصري فإنه في حالة إنهاء علاقة العمل بسبب النشاط النقابي يجعل عبء إثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب على عاتق صاحب العمل (3)

واستقر قضاء العمل في مصر على إلزام صاحب العمل بتقديم مبررات الإنهاء أمام المحكمة حيث ينبغي عليه أن يفصح عن الأسباب التي أدت به إلى الإنهاء فإذا لم ينكرها قامت قرينة لصالح العامل على أن الإنهاء وقع بدون مبرر. (4)

(1)- Cass. Soc. 2 Octobre 2001 affaire n° 99-42-942, Publié dans les Grandes Arrêts Du Droit du Travail, 4^{ème} Edition, Dalloz, 2008 , P 646.

(2)-les Grandes Arrêts Du Droit du Travail, 4^{ème} Edition, Dalloz, 2008 , P 651.

(3)- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 372.

(4)- المرجع نفسه، ص 372.

المبحث الثاني: الشروط الإجرائية لإنهاء علاقة العمل

وضع المشرع الجزائري ضمانات إجرائية إضافة إلى الشروط الموضوعية لا يستوي تطبيق التسريح كعقوبة تأديبية إلا بإتباعها وهذه الضمانات منها العامة التي يخضع لها العمال كافة ومن بينهم الممثلين (المطلب الأول)

وإجراءات أخرى تطبق حصريا على ممثلي العمال فرضتها الأطر المتعلقة بحماية الممثلين نتيجة للمهام التي يمارسونها (المطلب الثاني)

المطلب الأول: الإجراءات العامة المطبقة على تسريح العمال

هي الضوابط والقيود الإجرائية الواجب على المستخدم احترامها حماية للعامل من التسريح التأديبي حال ارتكابه خطأ جسيما يستوجب الفصل والتي تمثل الحد الأدنى من الضمانات الإجرائية التي يتعين على صاحب العمل احترامها أثناء ممارسة سلطته التأديبية⁽¹⁾.

ومن خلال استقراءنا لنص المادة 73 مكرر 2 نلاحظ أن المشرع رسم نوعين من الإجراءات الأولى اتفاقية مصدرها التفاوض الجماعي وأخرى تنظيمية مصدرها سلطة الانفرادية للمستخدم.

تنص المادتان 112 من قانون 90-11 والمادة 52 من قانون 90-14 على خضوع ممثلي العمال والمندوبين النقابيين على التوالي أثناء أدائهم لعملهم لأحكام التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل مما يعني أنه ستطبق عليهم أثناء تنفيذ التزاماتهم المهنية المترتبة عن عقد العمل أحكام قانون العمل ويصبحون عرضة للسلطة التأديبية للمستخدم عند عدم تنفيذها أو مخالفة أوامر المستخدم الذي قد يوقع عليهم عقوبات تصل إلى التسريح شأنهم في ذلك شأن العمال الآخرين ويخضعون لنفس الإجراءات

(1) - طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 99.

التأديبية المقررة للعمال الآخرين والتي تنقسم إلى إجراءات اتفافية وأخرى قانونية طبقا لما جاء في نص المادة 73 مكرر 2.

الفرع الأول: الإجراءات الاتفافية للتسريح

ويقصد بها الإجراءات التأديبية التي قد تتضمنها الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة والتي متى وضعها المستخدم أو وافق عليها فهو ملزم باحترامها إذا كانت الاتفاقيات الجماعية هي عقد جماعي بين أصحاب العمل والعمال يتضمن أحكاما متفق عليها بين الجانبين تتعلق بمجموع شروط التشغيل والعمل فيها فئة أو فئات معينة أو عدة هيئات مستخدمة كما عرفها المشرع في نص المادة 114 من قانون 90-11.

1 - دور الاتفاقيات الجماعية في تحديد الإجراءات التأديبية

إن دور الاتفاقيات الجماعية في تحديد الإجراءات التأديبية في المؤسسة كان محل جدل فقهي انقسم الباحثين الجزائريين إلى قسمين:

الاتجاه الأول: يرى بعدم إمكانية تناول الاتفاقيات الجماعية للإجراءات التأديبية ويستندون في ذلك إلى نص المادة 120 من قانون 90-11 التي تحدد مضمون الاتفاقيات الجماعية المحدد على سبيل الحصر وذلك لاستعمال مصطلح "على الخصوص" في نص المادة 120 من قانون 90-11 التي تحدد النقاط التي تناولها الاتفاقيات في مضمونها وهي شروط التشغيل أو العمل دون أن تتجاوزها المجال التأديبي⁽¹⁾.

الاتجاه الثاني: يرون إمكانية إدراج موضوع الإجراءات التأديبية في الاتفاقيات خلافا للاتجاه الأول وسندهم في ذلك أن النصوص القانونية هي التي تعطي دور إيجابي للاتفاقيات الجماعية حتى في

(1) - ياسين بن صاري، "التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص

المجال التأديبي ويذكرون من ذلك نص المادة 73 مكرر 1/4 من قانون 90-11 التي تنص على أن: "التسريح الذي يتم مخالفة الإجراءات القانونية والاتفاقية الملزمة..." وكذلك نص المادة 03 من قانون 90-04 التي تنص على أنه: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخ الهيئة المستخدمة وهنا يشير المشرع بصراحة على إمكانية نص الاتفاقيات الجماعية على موضوع الإجراءات التأديبية كذلك الشأن بالنسبة للمادة 21 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي تنص على اختصاص المحاكم الابتدائي النهائي في الدعاوى المتعلقة بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو/والاتفاقية الإجبارية⁽¹⁾.

ويظهر جليا من خلال هذه النصوص القانونية المذكورة أعلاه أنه يمكن التفاوض جماعيا حول إجراءات التسريح التأديبي والتي بعد أن تصبح سارية المفعول تكون ملزمة للهيئة المستخدمة وينجم عن إغفال العمل بها أو خرقها اعتبار التسريح غير قانوني أو تعسفي⁽²⁾. (أنظر الملحق)

كما أن الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا الصادر في 2004/12/15 أكد أن عبارة على الخصوص في المادة 120 تفيد على سبيل المثال لا الحصر وعليه يمكن الاتفاقيات أن تتضمن في بنودها المجال التأديبي⁽³⁾.

2- الدور التكميلي النظام الداخلي في تحديد الإجراءات التأديبية

نص المشرع على إمكانية تضمين المستخدم لإجراءات تأديبية أخرى غير منصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 في النظام الداخلي للمؤسسة الذي يعتبر الأداة التي يمارس من خلالها صاحب العمل سلطته التنظيمية لتنظيم العمل والانضباط داخل المؤسسة كلما تجاوز عدد العمال عشرين عاملا.

(1) - ياسين بن صاري، المرجع السابق ، ص 94.

(2) - ياسين بن صاري، المرجع نفسه، ص 95.

(3) - ياسين بن صاري، المرجع نفسه، ص 96.

وقد عرفه المشرع الجزائري في المادة 77 بأنه: "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط".

كما يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ. (أنظر الملحق)

إذا نستخلص من ذلك أنه من بين العناصر الواجبة الأساسية الذكر تحديد طبيعة الأخطاء المهنية والإجراءات المتبعة في التأديب والعقوبات المطبقة ورغم أن النظام الداخلي هو تصرف بالإرادة المنفردة لصاحب العمل إلا أنه يتخذ طابع إلزامي له نتيجة عرضه على لجنة المشاركة أو ممثلي العمال، ورغم أن رأي هذا استشاري إلا أنه إجراء جوهري قبل مصادقة مفتش العمل عليه ووضع نسخة منه لدى كتابة ضبط المحكمة الواقع في دائرتها المؤسسة حتى يصبح ساري المفعول.

تعتبر الإجراءات التي يدرجها المستخدم في النظام الداخلي من غير تلك الإجراءات القانونية بصفة جوازية حتى وإن كان مبادرة وإرادة المستخدم المنفردة وسواء كانت سابقة أو لاحقة لقرار التسريح إلا أنها تشكل قيود الممارسة الدعوى التأديبية وتعتبر ملزمة لصاحب العمل مثلها مثل الإجراءات القانونية متى أصبح النظام الداخلي ساري المفعول ومثال ذلك:

- النص على توقيف العامل عن مزاولة عمله تحفظيا خلال إجراءات التسريح؛
- إمكانية الطعن في قرار التسريح أمام لجنة داخلية للمؤسسة.
- تشكيل اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء وإحالة العامل أمامها⁽¹⁾.
- كفيات تبليغ قرار التسريح - مهلة الطعن.

وقد ثار إشكال حول إلزامية إجراء تشكيل اللجنة التأديبية وإحالة العامل أمامها وخاصة المرتكب لخطأ مهني جسيم قبل اتخاذ قرار التسريح غير أن و بالرجوع إلى قانون 90-11 نجده ينص ضمنا من خلال

(1) - طريبت سعيد، المرجع السابق، ص 68.

نص المادة 77 على وجوبية عرض العامل على مجلس التأديب، و ضرورة توقيف العامل احتياطيا إلى حين صدور قرار التسريح في المادة 64 .

وكذلك المادة 73 مكرر 2 التي يستفاد من عبارة الاستماع للعمال المعني المستعملة من طرف المشرع على أنه يتم عرض العامل على لجنة تأديبية للاستماع إليه⁽¹⁾.

وبالتالي فإن هذا الإجراء من وجهة نظرنا حتى ولو كان ضمنيا فهو إجراء قانوني إلزامي متضمن في أحكام قانون 90-11.

وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرار لها صادر في 1993/12/8 عن الغرفة الاجتماعية تحت رقم 104342: "من المقرر قانونا أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يصدر أي إجراء بالفصل دون الرأي الموافق للجنة التأديبية المتساوية الأعضاء التابعة للمؤسسة المستخدمة"⁽²⁾.

غير أن المحكمة العليا تراجعت عن ما اعتنقته سابقا في اجتهاد جديد لها في 2005 حيث أقرت بعدم إلزامية إحالة العامل على لجنة التأديب إلا إذا نص النظام الداخلي للمؤسسة على ذلك ومما جاء في حيثيات القرار "إن إحالة العامل على لجنة التأديب لم تصبح إلزامية بموجب القانون وإنما يجب أن يتضمنها النظام الداخلي للمؤسسة"⁽³⁾.

وقد اعتبر الباحثين أنه لا يمكن للمشرع التطرق لكل التفاصيل المتعلقة بلجنة التأديب وترك لصاحب العمل الحرية الكاملة في إدراج كل إجراء يراه مناسبا بموجب النظام الداخلي وليس هناك ما يجبره من الناحية القانونية⁽⁴⁾.

(1) - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 88.

(2) - ياسين بن صاري، المرجع نفسه، ص 89.

(3) - قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في 2005/05/11 تحت رقم 299518 المجلة القضائية عدد 2 لسنة 2005، ص 241.

(4) - حمدي باشا، المرجع السابق، ص 134.

ويرى الأستاذ عبد السلام ذيب أنه ما كان معمول به سابقا من فرض اللجوء إلى لجنة التأديب أصبح لاغيا إلا إذا نص عليه النظام الداخلي، واجتهاد المحكمة العليا في هذه المرحلة من أن عدم وجود النظام الداخلي في المؤسسات الملزمة قانونا يعتبر بمثابة مخالفة الإجراءات التأديبية والتسريح تعسفيا ذلك أن النظام الداخلي يجب أن ينشئ حدّ أدنى من الضمانات التأديبية الإجرائية للعمال ومثال ذلك ما ورد في قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية الصادر في 15/02/2005 تحت رقم 193740 وهو نفس ما سار عليه القضاء الفرنسي الذي اعتبر النظام الداخلي من الضمانات الإجرائية المضافة للضمانات القانونية مثل استشارة مجلس التأديب التي تعتبر أغلب الأحيان من الضمانات الإجرائية للنظام الداخلي⁽¹⁾.

وهو نفس ما سار عليه القضاء الفرنسي الذي اعتبر النظام الداخلي من الضمانات الإجرائية المضافة للضمانات القانونية مثل استشارة المجلس التأديبي التي تعتبر في أغلب الأحيان من الضمانات الإجرائية للنظام الداخلي.

وقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية عدم احترام الإجراءات ليس فقط مجرد عبء يشوب الإجراءات وإنما هو بمثابة التسريح التعسفي الذي لا يقوم على سبب جدي وحقوقي حتى ولو احترمت المستخدم الإجراءات التأديبية القانونية وذلك في قرار صادر في 23 مارس 1999 عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية⁽²⁾.

(1) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 483.

(2) - Françoise Favennec- Héry, Pierre – Yves Verkindt, Op. cit, P 238.

الفرع الثاني: الإجراءات القانونية للتسريح

إن المشرع الجزائري رسم حد أدنى من الإجراءات الواجب توافرها وإتباعها عند تسريح العمال مقررًا بذلك حد أدنى من الضمانات الإجرائية التأديبية التي تعتبر من النظام العام والتي تعتبر إجراءات وجوبية بشرط تواجدها في النظام الداخلي للمؤسسة الملزمة به، و حتى في حالة عدم وجوده كالمؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملاً وجب على صاحب العمل احترامها باعتبارها قواعد قانونية إلزامية متضمنة في المادة 73 مكرر 2 لا يمكن تجاوزها وتتمثل في:

1- سماع العامل المسرح

يعد هذا الإجراء إجراءً جوهرياً يلتزم به صاحب العمل وإلا اعتبر التسريح تعسفياً وهو فرصة للأطراف والمستخدم أو من ينوب عنه بتقدير ظروف ومدى خطورة الخطأ أو اتساعه وكذلك تقدير الضرر اللاحق به.

تمكن جلسة السماع من مواجهة العامل بالوقائع المنسوبة إليه من أخطاء مرتكبة و تسمح له بتقديم دفاعه عن طريق توضيح كيفية صدور الخطأ والظروف التي دفعته لارتكاب الخطأ المنسوب له وتقديم الأدلة التي تثبت براءته⁽¹⁾.

ويساهم كل ذلك في التطبيق السليم لمقتضيات المادة 73 مكرر 1 فيما يتعلق بتقدير جسامه الخطأ وإعطاء الوصف الصحيح.

والملاحظ أن نص المادة 73 مكرر 2 رغم أنها ألزمت المستخدم بسماع العامل إلا أنها لم تفصل في كيفية إجراء هذا السماع عن طريق تحديد إجراءاته الأولية المتمثلة في: كيفية استدعاء العامل

(1) - طبريت سعيد، المرجع السابق، ص 112.

للسماع، تحديد التاريخ والساعة أو الوسيلة لإجرائه كما لم تحدد إذا ما كان يتم إعلام العامل بموضوع السماع أو إعلامه بالوقائع المنسوبة له أو حقه في اختيار من يمثله أو يصطحبه أمام لجنة السماع. ولا نعلم ما إذا كان المشرع قد أغفل ذلك أم أنه ترك تنظيمه للمستخدم عن طريق الأنظمة الداخلية حسب خصوصية المؤسسة واختلاف النشاط وقطاعات التي تنتمي إليها المؤسسة، كما أنه لم يلزم الأطراف بتحرير محضر عن جلسة السماع وما دار فيها بين العامل والمستخدم.

على خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراءاته الأولية بصفة دقيقة لما يشكله من ضمانات قانونية حقيقية فعلية الذي حيث اعتبر إجراء السماع بمثابة محاولة صلح أولية حيث نص على أن المستخدم أو ممثله الذي يود تسريح عامل ملزم قبل اتخاذ أي قرار أن يستدعي العامل المعني بموجب رسالة مضمنة الوصول أو رسالة مسلمة شخصيا للعامل مقابل وصل بالاستلام للعامل وذلك ما جاء في نص المادة L1232-2⁽¹⁾.

ويشترط أن يوجه الاستدعاء للعامل لجلسة السماع قبل 05 أيام على أقل قبل الجلسة وذلك ما تضمنته الفقرة 3 من نفس المادة ويستوي أن يتم الاستدعاء في العمل أو خارج أماكن العمل ولا يمكن أن يشكل ذلك خطأ في الإجراءات، وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في قرار صادر لها عن الغرفة الاجتماعية في 07 أبريل 2004⁽²⁾.

يشترط أن يكون الاستدعاء الموجه للجلسة أن يتضمن تاريخ الجلسة وموضوع الاستدعاء مع ضرورة التنبيه إلى إمكانية الاستعانة بممثل العمال أو في حالة عدم وجوده مستشار للعمال يرد اسمه في القائمة المعدة مسبقا لذلك⁽³⁾.

(1)- Jean Pellissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud, " Droit du travail " Dalloz, 20^{ème} Editions, 2001, P 444.

(2)- Françoise Favennec- Héry, Pierre – Yves Verkindt, Op. cit, P 434.

(3)-Françoise Favennec- Héry, Pierre – Yves Verkindt, Op. cit, P 434.

وتمكن جلسة السماع هذه المستخدم من ذكر أسباب التسريح والأخطاء المنسوبة للعامل الذي يسمح له بتقديم شروحات والدفاع عن نفسه أثناء جلسة السماع، وهذا ما نصت 2-1232 L من قانون العمل الفرنسي.

وذهب القضاء الفرنسي إلى أبعد من ذلك عندما قام بتحديد خصوصية جلسة السماع واعتبر أنها يجب أن تكون فردية مخصصة لسماع عامل واحد ويحضرها المستخدم أو من ينوب عنه كما يمكنه الاستعانة بأشخاص آخرين واعتبر أن ما يترتب عنها عليها من آثار هو نسبي، فعدم حضور العامل لا يشكل خطأ إجرائيا يتحملة المستخدم الذي ليس ملزما بإعادة استدعاء العامل⁽¹⁾.

غير أنه يشترط أن يتم الاستدعاء لجلسة السماع في يوم عمل معتاد مما يمنع على المستخدم لاستدعاء العامل في يوم عطلة.

كما يمكن للمستخدم والعامل تحرير محضر لجلسة السماع ما دام لا يوجد ما يمنع من ذلك ويمكن للقاضي الاعتماد عليه أثناء جلسة الدعوى⁽²⁾.

سار المشرع المغربي على نفس ما جاء عليه المشرع الفرنسي في نص المادة 62 من مدونة الشغل المغربية حيث ألزم المستخدم قبل إقدامه على فصل العامل بوجوب سماع العامل وإعطائه الفرصة للدفاع عن نفسه محددًا ذلك بأجل 8 أيام من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الخطأ.

وألزمه في الفقرة الثانية من نفس المادة بضرورة تحرير محضر عن ما تم في جلسة السماع من قبل الهيئة المستخدمة ويتم فيه التوقيع من الطرفين وتسلم للعامل نسخة منه⁽³⁾.

(1)-Françoise Favennec- Héry, Pierre – Yves Verkindt, Op. cit, P 434.

(2)-Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud, Op. cit, P 446.

(3) - معاشي محمد، "المقاولات وخرق المسطرة القانونية لطرده الأجير"، مقال منشور في الموقع الإلكتروني WWW.ALkanounia.com بتاريخ 03 ديسمبر 2013، الرباط، ص 7، تاريخ الدخول 2015/03/13

2- استعانة العامل المسرح بعامل آخر

أجازت المادة 73 مكرر 2 لكل عامل معني بالتسريح أن يصطحب معه عامل آخر عند سماعه من طرف صاحب العمل.

والملاحظ من خلال تحليلنا لهذه المادة أن المشرع جعل ذلك جوازيا إذ يمكن للعامل استعمال هذا الحق كما يمكنه التنازل عنه.

كما أن المشرع الجزائري أدرج عبارة العامل التابع للمؤسسة وبالتالي فإن المشرع لم يستثني إمكانية الاستعانة بممثل العمال أو المندوب النقابي، غير أنه اشترط أن يكون العامل من بين العمال التابعين للهيئة المستخدمة حارما بذلك العامل من اللجوء إلى عمال خارج المؤسسة، وبالتالي يمنع عليه الاستعانة بشخص قد يتمتع بمؤهلات أعلى أو بتكوين أحسن.

كما أن اختيار مدافع خارج المؤسسة يوفر حماية أكثر للعامل لأن المساعد الذي يأتي من خارج الهيئة المستخدمة لا يكون تابع لصاحب العمل مما يوفر لهذا الأخير أكبر قدر من الحماية كما أنه يجعله بعيدا عن المضايقات التي قد يتعرض لها لو كان يعمل في نفس المؤسسة.

والملاحظ أيضا أن المشرع نص على إمكانية استعانة العمال بعامل آخر غير أنه لم يبين دور هذا الأخير، فهل الاصطحاب يقصد به مجرد الوقوف إلى جانبه؟ أم أنه حضور للدفاع عن العامل وتقديم تديراته و دفعه.

وبالتالي يلاحظ أن المادة 73 مكرر 2 مازالت تحتوي نقائص و ثغرات قانونية تجعلها هذه المادة لا تقدم ضمانا فعلية لحقوق دفاع العامل ومن أجل ذلك لا بد من تدخل المشرع الجزائري لجعل هذه المادة تحقق الهدف الذي وضعت من أجله وهو تحقيق حماية للعامل من التسريح التعسفي عن طريق

السماح له بتعيين شخص مؤهل للدفاع عنه أو تكليف محامي أو الاستعانة بشهود مثلما نص عليه
المشروع الجزائري في المادة 169 من قانون الوظيفة العامة⁽¹⁾.

وقد اتخذ المشروع الفرنسي نفس موقف المشروع الجزائري حيث أنه نص في المادة 4-1232 L من
قانون العمل الفرنسي على أن العامل له الحق في الاستعانة بشخص آخر من اختياره من عمال المؤسسة
المستخدمة نفسها دون أن يبين صفته وبالتالي يمكن أن يكون من ممثل العمال أو المندوبين النقابيين.
واعتبر القضاء الفرنسي أن وقت الحضور مع العامل إلى جلسة السماع هو وقت عمل فعلي لا
يؤدي إلى الاقتطاع من الأجر وذلك في قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية في غرفتها الاجتماعية
بتاريخ 12/02/1991⁽²⁾.

وتضيف الفقرة الثانية من المادة 4-1232 L على أنه في حالة عدم وجود هيئات تمثيلية للعمال في
المؤسسة يمكن للعامل اختيار أي شخص بشرط أن يكون دائما من داخل الهيئة المستخدمة نفسها، وإلا
يمكن أن يستعين بمستشار للعمال الذين يحددون مسبقا من طرف محافظ المقاطعة في قائمة محددة قبلا
بعد استشارة الهيئات النقابية⁽³⁾.

وذهب المشروع الفرنسي إلى ابعاد من ذلك عندما نص في الفقرة الثالثة من المادة السابقة على أن
المستخدم ملزم بالإشارة في الاستدعاء الموجه لجلسة سماع العامل إلى حق العامل في اصطحاب
مستشار للعمال وأن يبين كيف له أن يتحصل على نسخة من هذه القوائم في الأماكن التي تتوفر عليها.
أما المشروع المغربي فرغم أنه حصر استعانة العامل بعامل آخر من نفس المؤسسة إلا أنه ترك
له الخيار بين ممثل العمال والمندوب النقابي دون أي عامل آخر و ذلك دائما في نص المادة 62 دون

⁽¹⁾ - تنص المادة 169 من الأمر 03-06 الصادر في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة
العامة بالجريدة الرسمية عدد 46 على أنه: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا.
ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"

⁽²⁾ - Antoine Mazeaud, Op. cit, P 369.

⁽³⁾ - Françoise Favennec- et autres Op. cit, P 434.

أن يبين دور ممثلي العمال في جلسة السماع هذه، هل هو مجرد حضور أو لهم الحق الدفاع عن العامل. و قد سماه المشرع المغربي بحق المؤازرة من طرف ممثل العمال أو المندوب النقابي⁽¹⁾.

3 - التبليغ الكتابي للعامل بقرار التسريح

تلزم المادة 73 مكرر 3 صاحب العمل بضرورة تبليغ العامل بقرار التسريح المتخذ ضده دون أن يشير المشرع إلى ما إذا كان من الضروري أن يكون القرار في حد ذاته مكتوباً.

والهدف من التبليغ الكتابي لقرار التسريح للعامل هو تمكينه من ممارسة حقه في اللجوء للقضاء للطعن في هذا القرار⁽²⁾.

غير أنه ما يؤخذ على المشرع الجزائري أنه لم ينص على ضرورة تسبب التسريح أو تعليقه أو ألزم المستخدم بذكر الأخطاء والمرتكبة والمعاقب عليها كما أنه لم يحدد الآجال لاتخاذ قرار التسريح أو آجال لتبليغه.

عكس ما ذهب إليه في المادة 170 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة التي تنص في فقرتها الثانية على أنه: "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"، كما أنه حدد آجال التبليغ الموظف بالقرار التأديبي في أجل 8 أيام من تاريخ اتخاذه المادة 172 من الأمر السابق الذكر.

وهو نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي نص على إلزامية تسبب قرار التسريح وتبليغه برسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول للعامل وذلك في نص المادة 6-1232 L من قانون العمل الفرنسي.

(1) - معاشي محمد، المرجع السابق، ص 7.

(2) - طربيت سعيد، المرجع السابق، ص 112.

كما اشترط المشرع الفرنسي في الفقرة الثالثة من نفس المادة على أنه لا يمكن تبليغ العامل المسرح بقرار التسريح إلا بعد مرور يومي عمل بعد تاريخ جلسة السماع التي استدعي إليها العامل. وتكمن أهمية هذا الإجراء في السماح لقضاة الموضوع من فرض الرقابة على إجراء التسريح والتأكد من وجود السبب الحقيقي والجدي أو الخطأ الجسيم المؤدي للتسريح دون مهلة إخطار مسبق وفي حالة غياب التبرير أو إغفال السبب الموجب للتسريح يعتبر تعسفياً⁽¹⁾.

كما أن تبليغ قرار التسريح له أهمية بالنسبة لحساب الآجال القانونية حيث يعتبر بمثابة نقطة انطلاق حساب مهلة الإخطار المسبق⁽²⁾.

وذهب القضاء الفرنسي إلى أبعد من ذلك عندما اعتبر عدم ذكر سبب محدد في الرسالة المضمنة تبليغ قرار التسريح هو بمثابة عدم وجود سبب جدي وحقيقي وذلك في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض بتاريخ 1991/11/29 معتبرة التسريح تعسفياً⁽³⁾.

المطلب الثاني: الإجراءات الخاصة المقررة لممثلي العمال

هي الإجراءات التأديبية المقررة للممثلين النقابيين وممثلي العمال انطلاقاً من الحماية القانونية التي يتمتعون بها والناجمة عن المهام التي يمارسونها والتي تجعلهم في بعض الأحيان عرضة للمضايقات والضغوطات من المستخدم، وهي تختلف بين تلك المطبقة على ممثلي العمال والمندوبين النقابيين .

(1)- Jean Pélissier, et autres , Op. cit, P 449.

(2)- Françoise Favennec- Héry et autres Op. cit , P 437.

(3)- Antoine Mazeaud, Op. cit, P 401.

الفرع الأول: الإجراءات المطبقة على ممثلي العمال عند إنهاء علاقة العمل

بالرجوع إلى أحكام قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل وخاصة المادة 111 والمادة 113 لا نجد أي إجراءات خاصة تعتمد عن تسريح ممثل العمال رغم نص المشرع على أن الحماية لا تكون إلا في النشاطات المتعلقة بممارسة مهامهم التمثيلية.

كما أضاف أنه يخضع ممثلو العمال في أداء التزاماتهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمال ككل بالرغم أن المشرع قد صادق على الاتفاقية الدولية التي تركز حماية الممثلين خاصة عند التسريح وبالتالي يمكننا القول أن ممثلي العمال وفي حال تسريحهم لارتكابهم خطأ جسيم يخضعون للإجراءات العامة الواردة في نص المادة 73 مكرر 2.

وبالرجوع إلى القانون الفرنسي نجد أن المشرع الفرنسي أوجب على المستخدم في حال تسريح ممثل العمال احترام إجراءات خاصة قبل طلب إذن التسريح من مفتش العمل التي تتمثل في ضرورة طلب رأي لجنة المؤسسة للهيئة المستخدمة.

ويعتبر هذا الرأي مجرد رأي استشاري بالنسبة للمستخدم وليس إلزامياً غير أن المرور بهذا الإجراء إلزامي لصحة إجراءات التسريح⁽¹⁾، ذلك أن رأي لجنة المؤسسة الاستشاري يقوم بمراقبة المبرر الشرعي للتسريح⁽²⁾.

ويرى الفقه الفرنسي أنه في حالة عدم وجود لجنة المؤسسة مؤهلة لإعطاء الرأي في قرار التسريح المزمع اتخاذه من طرف المستخدم فهو غير ملزم بطلب رأي ممثلي العمال يمر مباشرة لطلب الإذن من مفتش العمل⁽³⁾، ويلزم المستخدم بأخذ رأي لجنة المؤسسة تبعا للإجراءات التالية:

(1)- Antoine Mazeaud, Op. cit, P 154.

(2)- Nicole Maggi – Germain et Mario Correla, « le licenciement des salariés protégés », Document d'Etude, Direction de l'animation de recherche des études et des statistiques, N° : 108, Février 2006,.

(3)- Nicole Maggi – Germain et Mario Correla, op.cit, p82.

1- استدعاء لجنة المؤسسة

حتى يعتبر الرأي صحيحا ومؤسسا من الناحية القانونية يجب أن يتم استدعاء اللجنة من قبل المستخدم سواء في جلسة عادية طبقا لنص المادة 14—L2325 من قانون العمل الفرنسي⁽¹⁾ أو في جلسة استثنائية مخصصة حصريا لإعطاء الرأي بخصوص تسريح ممثل العمال طبقا لما كرسته محكمة النقض الفرنسية والتي اعتبرت أيضا أن عدم استدعاء بعض أعضاء اللجنة هو من قبل ارتكاب جنحة عرقلة عمل لجنة المؤسسة.

ويجب أن يتم هذا الاستدعاء على الأقل 3 أيام قبل انعقاد الجلسة طبقا لنص المادة 16—L2325 من قانون العمل الفرنسي ما لم ينص النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية السارية على خلاف ذلك، كما ينص القانون على ضرورة وضع جدول أعمال الجلسة والإشارة فيه إلى استشارة اللجنة بخصوص تسريح ممثل العمال وإرفاقه باستدعاء.

إن عدم احترام المستخدم المهلة المقررة قانونا بين توجيه الاستدعاء وانعقاد الجلسة يجعله تحت طائلة ارتكاب جنحة عرقلة عمل لجنة المؤسسة⁽²⁾.

كما يلزم المستخدم باستدعاء ممثل العمال المزمع تسريجه إلى لجنة المؤسسة عن طريق استدعاء مرفق بنسخة من جدول أعمال الجلسة والتي يجب أن يرفق باستدعاء خاص يبين فيه اقتراح تسريجه. ولا يلزم المستخدم احترام أي مهلة أو أجل قانوني بين جلسة سماع العامل المعني بالتسريح والاستدعاء لجلسة لجنة المؤسسة ويجعل عدم استدعاءه لممثل العمال المعني بالتسريح لمداومات لجنة المؤسسة تحت طائلة البطلان وبالتالي فإن طلب إذن التسريح من مفتش العمل يكون مرفوضا.

⁽¹⁾- Code De Travail Français, Modifiée le 19/08/2015, Publié par LEGI France, Paris.

⁽²⁾-Nicole Maggi – Germain et Mario Correla Op. cit, P 82.

أما إذا تم استدعاء ممثل العمال ورفض الامتثال لسماعه أمام لجنة المؤسسة لابد إدراجها في طلب التسريح فإن القضاء الفرنسي اعتبر الإجراء صحيح ومؤسس⁽¹⁾.

ويجب أن يرفق استدعاء اللجنة بملف كامل يحضره المستخدم يبين فيه أسباب التسريح ممثل العمال والأخطاء التي ارتكبتها بالإضافة إلى المعلومات المتعلقة بالعامل كتاريخ التشغيل والمناصب التي شغلها والمهام التمثيلية التي يمارسها ما تضمنه نص المادة 4-2323 L، وهذا بالإضافة إلى محضر جلسة السماع الخاص بممثل العمال المعني بالتسريح وموقفه وجوابه أثناء جلسة السماع⁽²⁾.

2- كيفية إجراء السماع واتخاذ القرار

يتم سماع ممثل العمال بخصوص رده على ما جاء ضده من اتهامات والأخطاء التي ارتكبتها أمام أعضاء لجنة المؤسسة الذين يمكنهم طرح الأسئلة والاستفسار منه بخصوص سبب تسريحه إذا كان التسريح لسبب تأديبي، بعكس ما إذا كان التسريح لسبب اقتصادي أو سبب عدم كفاءته أو عجزه عن أداء العمل⁽³⁾.

ويتم اتخاذ قرار اللجنة عن طريق الاقتراع السري بالإجماع ويحتسب الإجماع من أعضاء الحاضرين المؤهلين لاتخاذ قرار التسريح ويعتبر ذلك موافقة لقرار التسريح وفي حالة عدم اتخاذ القرار بالإجماع أو رفض بعض الأعضاء التصويت يعتبر رأي لجنة المؤسسة رافضا لقرار التسريح.

ويقوم المستخدم إجباريا بإرفاق طلب الإذن المقدم لمفتش العمل بمحضر لجنة المؤسسة المتضمن إعطاء الرأي بخصوص تسريح ممثل العمال طبقا لنص المادة 3-2325 R من قانون العمل الفرنسي⁽⁴⁾.

وما يؤخذ على المشرع الجزائري عدم اعتماده أية إجراءات تأديبية ملزمة لرب العمل أو المستخدم

قبل تسريح ممثل العمال مما يتطلب معه مراجعة هذه النصوص القانونية.

(1) Nicole Maggi – Germain et Mario Correla Op. cit, P 83.

(2) Code De Travail Français, Modifiée le 19/08/2015, Publié par LEGI France, Paris.

(3) – طريبت سعيد ، المرجع السابق، ص 112.

(4) Nicole Maggi – Germain et Mario Correla Op. cit, P 83.

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية الخاصة بإنهاء علاقة العمل للمندوب النقابي

تكريسا لمصادقة الجزائر على الاتفاقيتين الدولية والعربية المتعلقةتين بالحق النقابي أقر المشرع الجزائري في قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي حماية خاصة تتمثل في إجراءات تأديبية مقرررة خصيصا للمندوب النقابي تتمثل في وجوب إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها المندوب النقابي⁽¹⁾.

ولا نجد إجراء مماثلا في التشريعات العمالية المقارنة تلزم المستخدم بضرورة إعلام الهيكل النقابي الذي ينتمي إليه الممثل النقابي.

فوجد المشرع الفرنسي ينص على المرور بعد سماع العامل مباشرة إلى طلب الإذن من مفتش العمل التسريح الممثل النقابي خلال أجل 15 يوم من تاريخ جلسة السماع⁽²⁾.

1 - إعلام المنظمة النقابية.

إذا كان المشرع الجزائري قد نص على ضرورة إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها المندوب النقابي المراد مباشرة إجراءات تأديبية ضده، إلا أنه لم يوضح وسيلة الإعلام أو الأجل القانوني اللازم لإعلامها.

1-1. كيفية إعلام المنظمة النقابية

فهل يتم ذلك بموجب رسالة مضمنة الوصول أو مجرد برقية تكون كافية أو حتى إن يتم ذلك شفاهة.

وبالرجوع إلى القضاء الجزائري نجد أنه اعتبر أن إرسال المستخدم لبرقية إخبارية إلى الأمين العام للمنظمة النقابية التي ينتمي إليها المندوب النقابي هو احترام لأحكام المادة 54 من قانون 90-11

(1) - المادة 54 من قانون 90-14 المتضمنة كليات ممارسة الحق النقابي، السالف الذكر .

(2) - Antoine Mazeaud, Op cit. P 154.

واعتبرت المحكمة العليا في قرارها هذا الصادر في 1988/11/09 تحت رقم 164162 عن الغرفة

الاجتماعية، أن البرقية هي حجة تثبت بموجبها المؤسسة المستخدمة أنها أخطرت الهيئة النقابية⁽¹⁾.

كما أن المشرع الجزائري لم يبين النقاط الواجب إيرادها في الرسالة المتضمنة إعلام المنظمة النقابية

غير أن القضاء الجزائري وفي نفس القرار المذكور أعلاه نص على أن الرسالة أو البرقية يجب أن

تتضمن تقرير يوضح الخطأ المهني المتورط فيه المندوب النقابي والظروف التي تم فيها⁽²⁾.

2-1. الجزاء المترتب عن عدم إعلام المنظمة النقابية.

إن المشرع الجزائري نص على أن إعلام المنظمة النقابية هو إجراء مسبق وإلزامي، فالمادة 55 من

قانون 90-14 ينص على أنه: "لا يجوز للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد مندوب نقابي خرقا

للإجراء المنصوص عليه في المادة 54 أعلاه" غير المادة 56 قد رتب البطلان على كل عزل لمندوب

نقابي يتم مخالفة لأحكام والمواد الواردة في نص القانون كما اعتبرته عديم الأثر.

وساير القضاء المشرع في ذلك في ملف رقم 104599 بتاريخ 1993/12/08 حيث اعتبرت

المحكمة العليا أن العزل الذي لم يتم فيه احترام إجراء الإخطار المسبق للتنظيم النقابي هو عزل غير

مطابق للقانون⁽³⁾.

وكذلك القرار السابق الذكر المؤرخ في 1989/11/09 والتي اعتبرت أن العضو النقابي لا يجوز

أن تسلط عليه عقوبة تأديبية قبل إخطار الفرع النقابي وهذا الدفع جوهرى يترتب عليه نقض القرار⁽⁴⁾.

(1) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 234.

(2) - عبد السلام ذيب، المرجع نفسه، ص 234.

(3) - قرار منشور في قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، المرجع السابق، ص 162.

(4) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 234.

الفصل الثاني:

الإطار المؤسسي لضمان

الحماية عند إنهاء علاقة العمل

ختم المشرع الجزائري التدابير والأحكام القانونية لحماية الإجراءات التأديبية الحمائية بوسائل رقابية إدارية وقضائية.

تتمثل الرقابة الإدارية في رقابة مفتش العمل على الفصل أو التسريح المسلط كعقوبة تأديبية على ممثلي العمال والمندوبين النقابيين والتي تكون رقابة لاحقة على إتخاذ القرار (المبحث الأول).

ورقابة قضائية تمارسها المحكمة الاجتماعية تضمن للعامل عدم ضياع حقوقه المكتسبة بموجب

عقد العمل دون أن يؤثر ذلك على القرار المتخذ بالفصل ضد ممثل العمال (المبحث الثاني)

المبحث الأول: سلطة مفتشية العمل في تقرير الحماية عند التسريح

أنط المشرع الجزائري بمفتشية العمل صلاحية الكشف عن المخالفات المرتكبة اتجاه الأحكام القانونية المتعلقة بحقوق وواجبات العمال بما فيهم ممثل العمال والمندوب النقابي وكذلك رقابة الأحكام المتعلقة بكيفيات ممارسة المهام التمثيلية و إمكانية التدخل لدى المستخدم لتغييرها (المطلب الأول) كما يؤول لمفتش العمل الإختصاص في اتخاذ كافة الإجراءات القانونية في حال لرفض المستخدم الامتثال لطلباته(المطلب الثاني).

المطلب الأول: رقابة مفتش العمل على التسريح

رغم أن المشرع جعل على عاتق مفتش العمل سلطة رقابة على مخالفة الأحكام المتعلقة بتسريح ممثلي العمال والمندوبين النقابيين.

إلا أننا لا نجد له دور في الرقابة على تسريح ممثل العمال لعدم إخضاعه لإجراءات تأديبية خاصة أثناء التسريح، على عكس المندوب النقابي الذي يخضع أثناء فصله تعسفا لرقابة مفتش العمل ، والذي يتدخل لدى المستخدم لإرجاعه لمنصب عمله ولرد حقوقه كاملة إذا ثبتت مخالفة المستخدم لإجراءات التسريح المنصوص عليها وهذا ما ورد في نص المادة 56 من قانون 90-14.

الفرع الأول: تأكد مفتش العمل من مشروعية التسريح

نصت المادة 56 من قانون 90-14 على إن مفتش العمل يتدخل إذا أثبت المخالفة و تنص الفقرة الأولى من نفس المادة على إن كل عزل يتم خرقا لأحكام هذا القانون، و بالرجوع إلى أحكام القانون

90-14 نلاحظ انه يشترط أن يتم العزل بدون المساس بالصفة النقابية للمندوب وإذا قام بمخالفة التزاماته المهنية فلا يمكن تأديبه إلا بتوفر السبب وربطه بالعقوبة المناسبة وإذا كان الخطأ جسيماً فيطبق العزل مع ضرورة احترام الإجراء الخاص ألا وهو إعلام المنظمة النقابية.

يجب على مفتش العمل إن يقوم بفحص قرار التسريح الذي اشترط المشرع أن يكون كتابياً والذي يلزم فيه المستخدم بتحديد الخطأ الجسيم ووصفه، كما يجب عليه أن يحدد الظروف التي وقع فيها الخطأ وان يراعيها، ويحدد العقوبة الواجبة التطبيق على الخطأ .

ويجب على مفتش العمل التأكد من أن المستخدم قد احترم الإجراءات التأديبية الواردة في نص المادة 73 مكرر من ضرورة استدعاء العامل لسماعه بخصوص ما ارتكب من أخطاء وذلك بحضور أحد العمال معه، كما يلزم المستخدم بتبليغ المندوب النقابي كتابة بقرار التسريح.

كما يتأكد مفتش العمل من أن المستخدم قد أعلم المنظمة النقابية قبل أي إجراء تأديبي الذي جعله المشرع إجراء إلزامياً يترتب على بطلان تسريح المندوب النقابي وانعدام أثره أي كأنه لم يكن، كما أنه إجراء سابق قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد المندوب النقابي .

ويقع على المستخدم عبء إثبات احترامه لإجراءات التسريح المقرر في حق المندوب النقابي.

ونلاحظ إن المشرع الجزائري لم يوضح كيفية إعلام مفتش العمل بقرار التسريح المتخذ ضد المندوب النقابي، والآجال التي لا بد من احترامها لتبليغ المفتش بقرار التسريح.

غير إن بالرجوع إلى النص المادة 5 من القانون 90-04 المتعلقة بتسوية المنازعات الفردية في العمل⁽¹⁾، نجد أنها تنص على أنه في حالة نشوب نزاعات فردية للعمل يمكن للعامل إخطار مفتش العمل

(1) - القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990 بالجريدة الرسمية عدد 6 المعدل والمتمم.

لتحرير محضر مصالحة أو عدم مصالحة حق يتمكن من اللجوء إلى القضاء ونستنتج من ذلك أنه يمكن للمندوب النقابي المبادرة بإخطار مفتش العمل.

وإذا كانت رقابة مفتش العمل هي رقابة لاحقة بعد صدور قرار التسريح في حق المندوب النقابي ويستشف ذلك من نص المادة 56 من قانون 90-14 والتي تنص على أنه إذا تبثت المخالفة يتدخل مفتش العمل لتقديم طلب إدماج العامل، مما يفهم منه أنه تدخل مفتش العمل يكون لاحقا لصدور قرار التسريح التعسفي ضد المندوب النقابي ويتم إخطار مفتش العمل المختص نوعيا وإقليميا والذي يتحدد طبقا لمكان العمل الذي يشتغل فيه المندوب النقابي الذي تم تسريحه .

على العكس من المشرع الجزائري جعل المشرع الفرنسي رقابة مفتش العمل على إجراءات التسريح ضد ممثلي العمال والمندوبين النقابيين رقابة سابقة على صدور قرار التسريح وجعله شرطا لاستكمال إجراءات التسريح الصحيحة والقانونية.

حيث إن استيفاء إجراء طلب الإذن هو شرط أساسي لنفاذ إجراءات التسريح التي يقدم عليه المستخدم في حق ممثل العمال والمندوب النقابي⁽¹⁾.

وهو إجراء لاحق على طلب رأي لجنة المشاركة في حالة ممثل العمال ومباشرة بعد جلسة السماع في حالة المندوب النقابي⁽²⁾، ويتم إخطار مفتش العمل المختص نوعيا وإقليميا طبقا للتشريع المعمول به.

يكون المستخدم هو الوحيد المخول له حق طلب إذن تسريح ممثل العمال أو المندوب النقابي أو كل من ينوب عنه قانونا وإلا اعتبر طلب الإذن غير قانوني فهو ما أكده مجلس الدولة في قرار صادر في 10 جوان 1994⁽³⁾.

(1)- Article L 2411-3 Du Code De Travail Français, Modifiée le 19/08/2015, Publié par LEGI France, Paris.

(2)- Nicole Maggi – Germain et Mario Correia Op. cit, P 59.

(3)- CE 09 Avril 2004, RJS 8-9/04 N° 939.

ويوجه طلب الإذن بالتسريح إلى مفتش العمل المختص إقليمياً بالنظر إلى مكان المؤسسة المستخدمة التي يعمل لديها ممثل العمال أو المندوب النقابي طبقاً لنص المادة 1-2421 R كما حدد المنشور الصادر في 4 أكتوبر 1993 الاختصاص الإقليمي لمفتش العمل بالمكان الذي تنفذ فيه علاقة العمل⁽¹⁾.

ويتم طلب الإذن بالتسريح بموجب طلب مسبب يتضمن الخطأ المرتكب والسبب الجدي والحقيقي للتسريح، كما يشترط أن يكون الطلب مرفقاً بالأوراق الثبوتية التي تبين احترام المستخدم للإجراءات السابقة مثل: محضر متضمن رأي لجنة المشاركة بالنسبة لممثل العمال ومحضر جلسة السماع للمندوب النقابي⁽²⁾. كما يلزم المستخدم باحترام الآجال القانونية المنصوص عليها وهي 15 يوم بعد تاريخ أخذ رأي لجنة المؤسسة عندما يتعلق الأمر بممثلي العمال و15 يوم بعد جلسة السماع عندما يتعلق الأمر بالمندوب النقابي.

ويرسل طلب الإذن بموجب رسالة مضمّنة الوصول مع إشعار بالاستلام لمفتش العمل وذلك مع احتساب المهلة المقررة لمفتش العمل لمنح الإذن للتسريح المستخدم⁽³⁾.

ويتخذ الإذن بالتسريح من طرف مفتش العمل بعد القيام بتحقيق مضاد وهو ذو طابع إلزامي طبقاً لما نصت عليه المادة 4-2421 R من قانون العمل الفرنسي تحت طائلة بطلان الإذن بالتسريح الممنوح للمستخدم⁽⁴⁾.

وتعقد جلسة التحقيق المضاد بحضور كل من المستخدم أو من ينوب عنه قانوناً إضافة إلى العامل المسرح وذلك بعد توجيه استدعاء يكون مرفوقاً بطلب كل الوثائق المعتمدة عليها في عملية التسريح

(1)- Nicole Maggi – Germain et Mario Correla ,Op. cit, P 60.

(2)-Nicole Maggi – Germain et Mario Correla ,Op. cit, P 61.

(3)-Nicole Maggi – Germain et Mario Correla ,Op. cit, P 59 .

(4)- Virgile Pradel, Op. cit, P 67.

المتمثلة في إستدعاء العامل لجلسة السماع -محضر رأي لجنة المؤسسة -إستدعاء أعضاء لجنة المؤسسة (1).

يمكن للعامل (ممثل عمال أو مندوب نقابي) الاستعانة بعامل آخر عضو من النقابة أو مستشار للعمال أثناء جلسة التحقيق المضاد(2)، كما يخول نفس الحق للمستخدم الذي يمكنه الاستعانة بشخص آخر حتى لو كان خارج المؤسسة كالمحامي مثلا(3).

ويجوز لمفتش العمل أن يسمع كل من العامل والمستخدم على حدى كما يمكن أن يعمد إلى المواجهة بينهما ولا يمكن أن يعوض ذلك بمكالمة هاتفية طبقا لما نص عليه المنشور رقم 03 الصادر في 01 مارس 2000 وزارة العمل الفرنسية(4).

على عكس المشرع الجزائري الذي لم يحدد مهلة لتقديم طلب الإدماج أو مهلة لإخطار مفتش العمل، حدد المشرع الفرنسي لمفتش العمل مهلة 15 يوم من تاريخ طلب الإذن بالتسريح للرد على المستخدم إما بمنحه الإذن بالتسريح أو برفض الإذن ويبقى العامل خلال هذه الفترة في وضعية عمل فعلية للمؤسسة طبقا لما قرره الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض في قرار صادر في ديسمبر 2009 تحت رقم 08-43.466(5).

ويمكن أن يصدر الإذن بالتسريح بالرفض أو بالقبول غير انه يشترط أن يكون مسببا تسببا كافيا بعد التحقيق من وجود سبب التسريح جدي وحقيقي أو ارتكاب خطأ جسيم لا علاقة له بالمهام التمثيلية أو النقابية التي يمارسها العامل(6).

(1)-Virgile Pradel, Op. cit, p 68.

(2)- Virgile Pradel, Op. cit, P 70

(3)- طربيت سعيد ، المرجع السابق، ص 112.

(4)- Nicole Maggi – Germain et Mario Correla Op. cit, P 62.

(5)-Virgile Pradel, Op. cit, P 62.

(6)-Virgile Pradel, Op. cit, P 62.

اتباع المشرع المغربي ما سبقه إليه المشرع الفرنسي، حيث نجده في نص المادة 459 من مدونة الشغل على الإشعار الفوري لمفتش العمل من طرف المستخدم بالأجر التأديبي المزمع اتخاذه اتجاه ممثل الأجراء في حالة ارتكابه خطأ جسيماً وقد ألزم المشرع المغربي العون المكلف بتفتيش العمل أن يتخذ قرار بالموافقة أو الرفض الإجراء التأديبي خلال 8 أيام الموالية لإشعاره من طرف المستخدم، كما اشترط أن يكون قراره مسبباً تسببياً كافياً .

كما اعتبر القضاء المغربي أن اتخاذ المستخدم قرار طرد مندوب الأجراء بدون أخذ رأي مفتش العمل هو طرد تعسفي بغض النظر عن سبب التسريح⁽¹⁾.

والملاحظ أن المشرع المغربي جعل موافقة العون المكلف بالشغل بشأن العقوبات التأديبية إجراء إلزامي وليس اختياري ويظهر ذلك من خلال الصيغة "يجب" التي جاءت فيها المادة.

وأكد القضاء المغربي على ذلك في عدة قرارات صادرة عن المجلس الأعلى مثل القرار الذي ينص على أن: "إن اتخاذ أي إجراء تأديبي في حق مندوب العمال دون أخذ رأي مفتش الشغل كما يتجلى ذلك من مقتضيات الفصل 12 يعد باطلاً لأنه إجراء من النظام العام لا يمكن مخالفته ونتيجة لذلك يعتبر طرد مندوب العمال بدون أخذ رأي مفتش الشغل طرداً تعسفياً بقطع النظر عن الأخطاء المنسوبة إليه إذ أن المشرع خول للمشغل في حالة ارتكاب خطأ جسيماً توقيف المندوب توقيفاً مؤقتاً ريثما يصدر مفتش الشغل رأيه في ظرف ثمانية أيام وبعد ذلك يحق لمن يهمه الأمر اللجوء إلى القضاء ومن ثم فإن محكمة الاستئناف عندما اعتبرت طرد المطلوب في النقض طرداً تعسفياً لعدم تطبيق الفصل 12 في

(1) - محمد معاشي، المرجع السابق، ص 11.

ظهير 1962/10/29 فقد بنت قرارها على أساس قانوني صحيح وطبقت الفصل المذكور تطبيقاً سليماً⁽¹⁾.

منح المشرع المغربي مفتش الشغل مهلة 8 أيام لإعطاء قراره واشترط أن يكون قراره معللاً ذلك وأن قرار العودة هو قرار صادر عن سلطة إدارية خاضعة للالتزام الخاص بتعليل الإدارة لقراراتها الإدارية⁽²⁾.

ومقارنة مع التشريع الفرنسي والتشريع المغربي نلاحظ النقص الوارد في أحكام التشريع الجزائري فيما يخص الدور الذي يلعبه مفتش العمل والذي يعتبر ناقصاً لكون تدخله لا يأتي إلا بعد صدور قرار التسريح فعلاً.

كما يعاب على المشرع الجزائري النقص في تقديم إجراءات تقديم الطلب وكيفياته والمهل القانونية الواجب احترامها لتقديمه وضعف الجزاء المترتب عن عدم احترام هذا الإجراء حتى لا نقول انعدامه بالنظر إلى الجزاء المترتب في التشريعات المقارنة وهو بطلان إجراءات التسريح أو عدم شرعية التسريح المتخذ دون أخذ إذن أو موافقة مفتش العمل.

الفرع الثاني: تقديم مفتش العمل لطلب الإدماج للمستخدم

هو ذلك الطلب المقدم من طرف مفتش العمل للمستخدم والذي يتضمن ضرورة إعادة المندوب النقابي المسرح إلى منصب عمله طبقاً لما نصت عليه المادة 56 من قانون 90-14. يعتبر مفتش العمل هو الشخص المكلف بتوجيه طلب الإدماج للمستخدم بعد إثبات المفتش وجود مخالفة في تسريح المندوب النقابي.

(1) - عبد اللطيف خالفي، "الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية"، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، ص 441.

(2) - عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص 442.

وبالرجوع إلى نص المادة 7 من قانون 90-03 نلاحظ إن المشرع الجزائري قد أهّل مفتشي العمل

للقيام بالأعمال التالية:

- الملاحظات الكتابية

- الإذارات

- محاضر المخالفات

- محاضر المصالحة وعدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

ولكن لا نجده يشير في أي حال من الأحوال يشير إلى تقديم طلبات إلى المستخدم ولا طبيعة هذه

الطلبات المقدمة ولا الحجية التي تتمتع بها.

كما أننا لا نجد في التشريع الجزائري المتضمن قانون العمل أو ذلك المتضمن كفاءات ممارسة

الحق النقابي أو المتعلق بتنظيم اختصاصات مفتشية العمل أي نص قانوني يبين الطبيعة القانونية للطلب

الذي يقدمه مفتش العمل ولا حتى البيانات الواجب توافرها في الطلب المقدم للمستخدم ولا حجيته في

إثبات التسريح أو إثبات الرفض المؤكد للمستخدم بإعادة إدماج العامل النقابي المسرح.

كما أنه وبالرجوع إلى قوانين العمل السابقة كالأمر 75-31 والأمر 75-33 في المادة 07 التي

تنص على أنه: "إن مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية هم أعوان محلفون ومفوضون لهم صلاحية القيام،

في إطار مهمتهم بالأعمال التالية:

أ. ملاحظات كتابية.

ب. إعطاء أوامر.

ج. تقديم إنذارات

د. إثبات المخالفات وتحريير المحاضر" (1) .

لكن لا نجد ما يماثل طلب الإدماج المذكور في قانون 90-14 والمحزر من طرف مفتش العمل إلى المستخدم لإعادة إدماج العامل النقابي المسرح. وبترتب على الطلب المقدم من طرف مفتش العمل للمستخدم في حالة قبوله إعادة إدماج المندوب النقابي المسرح إلى منصب عمله وترد إليه كافة حقوقه ويقصد بذلك استمراره في تقاضي أجره والتمتع بكافة الامتيازات المرتبطة بمنصب عمله كما لو لم يتم طرده.

وبالرجوع إلى تشريعات العمل السابقة لا نجد المسرح الجزائري يتعرض إلى مثل هذا الطلب رغم أنه في الأمر 71-75 المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص (2) ومن خلال تعرضه لحماية المندوب النقابي نص في المادة 10 على أن كل تسريح للمندوب النقابي لا بد أن يخضع للموافقة المسبقة من طرف مفتش العمل دون أن يبين الشكل الذي تتخذه هذه الموافقة أو الإجراءات الواجب إتباعها للحصول على هذه الموافقة

لم نجد في التشريعات المقارنة أيضا ما يماثل الطلب المقدم من مفتش العمل لإعادة إدماج العامل في منصب عمله.

(1) - الأمر 75-31 والمتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الصادر في 29 أبريل 1975 بالجريدة الرسمية عدد 39 وكذا الأمر 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل الصادر في 29 أبريل 1975 بالجريدة الرسمية عدد 39.

(2) - الأمر 71-75 المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص الصادر في 16 نوفمبر 1971 بالجريدة الرسمية عدد 101 .

المطلب الثاني: سلطة مفتش العمل في حال رفض طلب الإدماج

يقوم مفتش العمل في حال رفض المستخدم الامتثال للطلب المقدم بإرجاع المندوب النقابي إلى منصب عمله بتحرير محضر ويخطر بموجبه الجهة القضائية المختصة التي تبث في المخالفة

الفرع الأول: تحرير محضر بعد رفض طلب الإدماج

وطبقا لنص المادة 3/56 من قانون 90-14 التي تنص على أنه: "إذا رفض صاحب العمل إعادة إدماج المندوب النقابي المسرح تعسفا أو مخالفة للإجراءات القانونية الاتفاقية والإجراءات الخاصة إلى منصب العمل يقوم المفتش بتحرير محضر مخالفة.

ورغم أننا لا نجد ما يشير من نص المادة إلا أن المحضر هو محضر مخالفة إلا أن ذلك يستخلص من قول المشرع إن مفتش العمل يخطر بموجبه الجهة القضائية المختصة وبما أن المحاكم الاجتماعية لا يتم اللجوء إليها إلا من طرف المدعي وهو في هذه الحالة العامل، فإن المفتش يقوم بإخطار المحكمة الجزائية.

وقد جعل المشرع تحرير محضر مخالفة متوقفا على رفض مؤكد من المستخدم إرجاع العامل لمنصب عمله وفي هذه الحالة تمنح للمستخدم فرصة إزالة المخالفة المتمثلة في تسريح المندوب النقابي عن طريق الطلب الذي يقدمه مفتش العمل له، ويمنح له فرصة 8 أيام لتصحيح المخالفة أو العدول عنها. وتعتبر محاضر المخالفة تلك التقارير المكتوبة التي يحررها مفتش العمل المختص عند اكتشافه ارتكاب المستخدم إحدى المخالفات للقواعد والأحكام المنظمة لعلاقات العمل وذلك بعد منحه فرصة لإزالة هذه المخالفة⁽¹⁾.

(1) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 323.

والتي بموجبه يتم تحريك الدعوى الجزائية لمعاقبة المستخدم على ارتكابه مخالفة لأحكام ممارسة الحق النقابي.

كما أن المشرع الجزائري لم يبين كيف يثبت هذا الرفض المؤكد من المستخدم وكيف يتم استظهاره أمام المحكمة هل بموجب محاضر مفتشي العمل؟ أم يحتاج في ذلك إلى محاضر أخرى؟
أما آثار طلب مفتش العمل فحصرها المشرع الجزائري في إعادة الإدماج في منصب العمل وترد إليه كل حقوقه، وهذا ما يتناسب مع آثار البطان المطلق الذي يعيد الطرفان إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد. غير أن ذلك ناتج عن الطلب الذي يقدمه مفتش العمل وليس على الحكم، والملاحظ من ذلك أن المستخدم يتحمل تبعه هذا التسريح.

الفرع الثاني: الجهة القضائية التي توجه إليها محاضر رفض الإدماج

بالرجوع إلى نص المادة 3/56 نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد الجهة القضائية المختصة التي يوجه إليها محضر عدم الامتثال والذي يثبت فيه مفتش العمل الرفض المؤكد للمستخدم بإرجاع المندوب النقابي لمنصب عمله.

غير أنه يفهم من فحوى هذه المادة أن المحضر المحرر من طرف مفتش العمل هو محضر مخالفة لممارسة الحق النقابي على اعتبار أن مفتش العمل يمنح للمستخدم 08 أيام لإزالة المخالفة أو العدول عنها والامتثال لطلب إعادة إدماج المندوب النقابي ومن ثم فهو محضر محرر لإثبات مخالفة وخرق لأحكام قانون العمل. وبالتالي فإن المحضر هو وسيلة لإخطار الجهة القضائية بالمخالفة والإخطار لا يكون إلا للمحكمة الجزائية ويوجه إلى وكيل الجمهورية والهدف منه هو تحريك الدعوى العمومية لتوقيع العقوبة على المستخدم المرتكب للمخالفات المتعلقة بمجال العمل.

كما أن ما يدعم قولنا هذا أن المحكمة الاجتماعية الفاصلة في الدعاوى العمالية لا تحرك من طرف مفتش العمل وإنما ترفع الدعوى أمامها من طرف العامل المعني بالأمر بناء على عريضة مرفوعة بمحضر عدم الصلح بعد المرور على مكتب المصالحة الذي لا يستوي أن ترفع الدعوى أمام المحكمة إلا بتقديمه بعد المرور بإجراء المصالحة، وذلك طبقاً لما نصت عليه المادة 37 من قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁽¹⁾.

ومنه نستنتج أن المحكمة المختصة طبقاً لنص المادة 56 من 14-90 هي المحكمة الجزائية التي تحرك الدعوى فيها بموجب محاضر المخالفات التي يحررها مفتش العمل باعتباره يتمتع بالصفة الضبطية القضائية والمحضر المحرر هو محضر عرقلة ممارسة الحق النقابي من طرف المستخدم الذي يكون ملزماً بنفي الجنحة عن طريق إثبات ارتكاب خطأ تأديبي من طرف المندوب النقابي يستوجب الفصل وتبرئة نفسه أمام القضاء الجزائري وإلا تعرض للعقاب.

ولا يكون للعامل سوى الطعن في مشروعية التسريح أمام القضاء الاجتماعي الذي يكون له وحده صلاحية الرقابة على صحة التسريح وسلطة المستخدم التأديبية وفقاً لما نصت عليه المادة 21 من قانون 04-90 المتضمنة تسوية النزاعات الفردية في العمل.

(1) - قانون 04-90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم والمنشور من طرف منشورات بيرتي، طبعة 2006-2007، ص 187.

المبحث الثاني: سلطة القضاء في الرقابة على التسريح التعسفي لممثلي العمال

يعتبر القضاء السلطة المستقلة المخول لها ضمان حقوق العمال المنتهكة من طرف المستخدم، فهو لا يسهر على تطبيق القواعد القانونية ذات الطبيعة الحماسية المتضمنة في قانون العمل وإنما يسهر على ضمان احترام هذه الحقوق بتطبيق عقوبات المترتبة على مخالفتها.

ويعرف قضاء العمل على أنه: «ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات التي تثور بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى»⁽¹⁾. وعرفه الفقه الفرنسي على أنه: «محكمة أول درجة مكلفة بتسوية النزاعات ذات الطابع الفردي والمتعلقة بتنفيذ عقد العمل»⁽²⁾ واعتبره بعض رجال القانون في الجزائر على أنه: «الهيئة القضائية المختصة قانونيا على سبيل الاحتكار بالنظر والبحث في النزاعات التي تقوم بين العامل أو العامل المندوب وصاحب العمل بسبب أو بمناسبة تنفيذ أو تفسير عقد العمل أو عقد التمهين، وكذلك النظر في النزاعات الأخرى التي تحيلها إليها صراحة أحكام قوانين العمل والضمان الاجتماعي»⁽³⁾.

وحاول التشريع الفرنسي تعريفه من خلال نص المادتين L 1411-1 و L 1422-1 من قانون العمل الفرنسي على أن محاكم العمل هي: «هيئات قضائية منتخبة متساوية الأعضاء مهمتها تسوية النزاعات التي قد تنشأ بمناسبة تنفيذ مختلف عقود العمل الخاضعة لتقنين العمل عن طريق المصالحة بين أصحاب العمل أو ممثليهم والعمال الذين يعملون لديهم كذلك تحكم في القضايا التي لم تتمكن من تسويتها عن طريق المصالحة.

(1) - أحمية سليمان، "آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 29.

(2) - فتحي وردية، "ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 311.

(3) - نفس المرجع، ص 311.

أما المشرع الجزائري فلم يعط تعريف للقضاء الاجتماعي وإنما حدد تشكيلته في نص المادة 8 من قانون 04-90 المتعلق بمنازعات العمل الفردية بقوله: "تتعدّد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين ويجوز للمحكمة أن تتعدّد قانونيا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل" (1). ورغم أنه لا وجود لتعريف قانوني للقضاء الاجتماعي إلا أن المشرع الجزائري كرّس من خلال هذه النصوص القانونية ما سبقته إليه التشريعات المقارنة من اعتبار القضاء الاجتماعي هو قضاء استثنائي (2) بالنظر إلى تشكيلته وإجراءاته وخصوصية أحكامه.

فالمحاكم الاجتماعية هي محاكم مهنية (3) تضم قاضي يساعده ممثلين عن العمال وممثلين عن أرباب العمل كما ذكرت المادة 08 من قانون 04-90 السابقة الذكر، تعتمد إجراءاتها على السهولة والسرعة والبساطة وعدم التكلفة بهدف تقريب العدالة للعامل باعتباره طرف ضعيف في علاقة العمل (المطلب الأول)

تظهر خصوصية الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية من اتسامها بالتنفيذ المعجل تارة وكونها ابتدائية نهائية تارة أخرى كما هو حال في منازعات التسريح التعسفي (المطلب الثاني)

(1) - قانون 04-90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل السابق الذكر.

(2) - أحمية سليمان، "آليات تسوية المنازعات والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري"، المرجع السابق، ص 29.

(3) - فتحي وردية، المرجع السابق، ص 312.

المطلب الأول: الطبيعة الخاصة للقضاء الاجتماعي

سعى المشرع الجزائري من خلال قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية وقانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية بتجسيد خصوصية أحكام قانون العمل الحمائية عن طريق إخضاع المنازعات المتعلقة بها لإجراءات خاصة تحكم القضاء الفاصل في هذه المنازعات.

إن جملة هذه القواعد استلهمت من الحلول العملية التي غيبت في القانون الإجرائي السابق وفرضها واقع العمل القضائي وعلى رأسه اجتهاد الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا⁽¹⁾. وخاصة في مجال المنازعة المتعلقة بالتسريح بكل أنواعه لما له من آثار سلبية على إنهاء علاقة العمل وخاصة من طرف المستخدم التي تضع حدًا لدخل العامل ومصدره المعيشي.

تظهر الطبيعة الخاصة للقضاء الاجتماعي من خلال خروج قواعده الإجرائية، وشروط رفع الدعوى، سرعة الفصل في الخصومة، ومجال ممارسة القاضي لصلاحيته في الرقابة على سلطة المستخدم في التسريح التعسفي لممثلي العمال.

كما تظهر هذه الخصوصية من خلال الآثار المترتبة على الأحكام الصادرة بعد الرقابة على التسريح والتي تختلف من مندوب المستخدمين الذي يخضع للإحكام العامة المطبقة على كل العمال والمندوب النقابي الذي خصّه المشرع الجزائري بحكم خاص عن تسريحه تعسفيًا.

(1) - حمدي باشا عمر، "القضاء الاجتماعي: منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية"، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 160.

الفرع الأول: مميزات القضاء الاجتماعي

راعى المشرع الجزائري عند وضع إجراءات التقاضي وجود طرف ضعيف في علاقة العمل يخشى عليه من تبعات الدعاوى القضائية وما تستلزمه من مصاريف وطول إجراءات وشكليات رسمية لذلك، ف جاء قضاء العمل مختلفا ومناسبا لما تقتضيه حالة العامل المادية والمعنوية، فضمن له المشرع حد من الحماية الدنيا أثناء التقاضي وخاصة في منازعات التسريح ذات الأثر السلبي على العامل. وتتميز إجراءات التقاضي بتشكيلة تجمع بين ممثلي العمال وأصحاب العمل لضمان التوازن بين مصلحة المؤسسة ومصلحة العامل كما تتميز بالسرعة في حسم النزاع والسير في الإجراءات وهذا ما سنتناوله تباعا.

1 - الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي

يقصد بالاختصاص المانع الذي جاء به المشرع الجزائري في المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽¹⁾ إن القاضي الاجتماعي يفصل في المنازعات الواردة في نص هذه المادة على سبيل الحصر وما عدا ذلك لا يختص له، بمعنى آخر أن هذه المنازعات يختص بها فقط القسم الاجتماعي دون غيره من أقسام المحكمة⁽²⁾ نصّ المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: «يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

- إثبات عقود العمل والتكوين.

- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

- منازعات انتخاب مندوبي المستخدمين.

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

(1)- قانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الصادر في 25 فبراير 2008 بالجريدة الرسمية عدد 21 .

(2)- حمدي باشا، المرجع السابق، ص 150.

- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

ورغم أن هذه المادة لم تستحدث اختصاصا جديدا وإنما يرى الفقه أنها جاءت لمبادرة ايجابية بكونها جمعت ما هو وارد في النصوص المعمول بها والتي تمنح هذا القسم اختصاص الفصل في المنازعات المذكورة في هذه المادة⁽¹⁾ ويذكر منها المادة 20 من قانون 04-90⁽²⁾ والمادة 15 من قانون 08-08⁽³⁾ المتعلقة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي وكذلك المادة 100 من قانون 11-90⁽⁴⁾.

كما أن سبب الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي هو التشكيلة الخاصة التي يتميز بها والمكونة من مساعدين اثنين من العمال واثنين من أرباب العمل طبقا لما تنص عليه المادة 08 من قانون 04-90 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل بقولها تتعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين...» وأجازت الفقرة الثانية انعقاد جلسات المحكمة بمساعدان اثنان واحد من العمال وآخر من أصحاب العمل على عكس المادة 502 من

(1) - بربارة عبد الرحمن، " شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، منشورات بغدادية، 2009، الجزائر، ص 359.

(2) - تنص المادة 20 من قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: «مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:
الخلافاً الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين.
كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صرامة.»

(3) - تنص المادة 15 من قانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي على أنه: «تكون القرارات الصادرة من اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية...»

(4) - تنص المادة 100 من قانون 11-90 المتضمن علاقات العمل على أنه: «يرفع كل احتجاج يتعلق بانتخابات مندوبي المستخدمين من أجل الثلاثين يوماً التالي للانتخابات أمام المحكمة المختصة إقليمياً التي تبث بحكم ابتدائي ونهائي في أجل ثلاثين يوماً من إخطارها.

قانون 09-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت على انعقاد القسم الاجتماعي من قاض رئيس ومساعدين تحت طائلة بطلان إجراءات الجلسات.

وهو ما أكدته أيضا المحكمة العليا في قراراتها من أن التشكيلة من النظام العام ولا يجوز الاستغناء عنها تحت طائلة بطلان الحكم الصادر ومثال ذلك القرار رقم 167647 المؤرخ في 09/08/1999 والذي أثارت فيه المحكمة العليا مخالفة وإغفال قاعدة جوهرية في الإجراءات ذلك أن تشكيلة المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه لم تكن مطابقة لأحكام المادة 08 من القانون 90-04 المؤرخ في 06/02/1999: «... حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أن التشكيلة التي أصدرته كانت متكونة من الرئيس عيساوي وبمساعدة خلافة صالح فإنها جاءت مخالفة لأحكام المادة 08 من قانون 90-04. حيث أن تشكيلة الجهات القضائية هي من النظام العام ومخالفتها بعد خرق لقاعدة جوهرية في الإجراءات وتعرض الحكم للنقض»⁽¹⁾.

وكذلك الحال في عدم الإشارة في الحكم للطرف الذي يمثله المساعدون أو في حالة ذكر ممثل طرف دون الطرف الآخر وهو ما تضمن قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الصادرة في 29/02/1999 تحت رقم 172391: «... عن الوجه الأول المأخوذ من سوء تطبيق القانون وذلك مخالفة لأحكام المادة 08 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، فإن المحكمة تفصل في المواد الاجتماعية يرأسها قاض بعضوية ممثلين عن العمل وأرباب العمل وأنه لا يكفي كما ورد في الحكم الإشارة إلى حضور المساعدین دون ذكر أسمائهم، وأن هذه البيانات من النظام العام وهو الاتجاه الذي أخذ به قضاة المحكمة العليا، وإلى إغفال اسم ولقب المساعدین في ديباجة الحكم المطعون فيه يؤدي إلى نقض الحكم»⁽²⁾.

(1) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 540.

(2) - عبد السلام ذيب، المرجع نفسه، ص 541.

وقد منح قانون العمل الحالي وقانون الإجراءات المدنية والإدارية للمساعدين صوتاً تداولياً بعدما كان صوتاً استشارياً، وفي حالة تساوي الأصوات يرجع صوت رئيس القسم الاجتماعي، غير أن هذه القضية غير واردة لمشاركة الرئيس في جميع الحالات في التصويت⁽¹⁾.

غير أن هذه التشكيلة ليست موجودة على مستوى المجالس القضائية والمحكمة العليا⁽²⁾.

وبذلك فإن المحكمة الاجتماعية تختص بالنزاعات الفردية التي تقوم بين العامل ورب العمل المنصوص عليها في المادة 20 من قانون 04-90 والمادة 500 من قانون 08-09 السابق الذكر والمادة 21 التي تحمل اختصاص استثنائي يجعل المحكمة تفصل بصفة ابتدائية ونهائية في النزاعات المتعلقة بالتسريح التأديبي والنزاعات المتعلقة بتسليم قسيمات الأجور وشهادات العمل⁽³⁾.

كما أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد قد منح القاضي الاجتماعي صلاحيات استعجاليه يتخذ من خلالها إجراءات مؤقتة أو تحفظية ترمي إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل وذلك في نص المادة 506 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

أما بالنسبة للاختصاص الإقليمي فقد جاءت المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية متممة لما جاء في نص المادة 24 من قانون 04-90 التي تمنح الاختصاص لمحكمة تنفيذ عقد العمل

(1) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 539.

(2) - بشير هدي، المرجع السابق، ص 92.

(3) - تنص المادة 21 من قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه باستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائياً ونهائياً عندما تتعلق الدعوى أساساً بـ: إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية القانونية و/أو الاتفاقية الإجبارية.

- بتسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانوناً لإثبات النشاط المهني للمدعي.

محل إقامة المدعى عليه بنصها على اختصاص محكمة المدعي في حالة تعليق أو إنهاء عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني⁽¹⁾.

أما التشريع الفرنسي فقد أفرد تنظيماً كاملاً لمحكمة العمل حيث تقسم كل محكمة إلى خمسة فروع مستقلة إلى جانب فرع استعجالي يختص كل فرع بنشاط معين ويتكون من أربع ممثلين للعمال وأربع ممثلين لأصحاب العمل⁽²⁾.

أما في القانون اللبناني فإن مجالس العمل التحكيمية هي المختصة بالفصل في النزاعات الفردية التي تنشأ بين العمال وأرباب العمل، والخلافات والمنازعات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، تتكون بحسب المادة 77 مرسوم 3572 الصادر في 1980/10/21 من قانون العمل اللبناني من قاض رئيس وممثل عن أرباب العمل وممثل عن الأجراء⁽³⁾.

أما في القانون المغربي فإن النزاعات الشغلية مخولة للغرفة الاجتماعية بالمحكمة الابتدائية وهي تبث في كل نزاعات الشغل مشكلة تشكيلاً جماعياً مكونة من رئيس بالإضافة إلى أربعة مستشارين اثنان عن الأجراء واثنان عن المشغلين للفصل من 270 من المسطرة المدنية⁽⁴⁾.

وتختص المحكمة الابتدائية بالنظر في القضايا الاجتماعية التالية: النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل والتدريب المهني، والخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني، التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث الغل والأمراض المهنية، النزاعات التي قد تترتب عن تطبيق المقتضيات

(1) - بريارة عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 360.

(2) - أحمية سليمان، "آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري" المرجع السابق، ص 33.

(3) - زين نبيلة، "قضايا العمل"، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت، 1996، ص 320.

(4) - عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص 174.

التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي بالضمان الاجتماعي طبقا لنص المادة 20 من المسطرة المدنية⁽¹⁾.

أما المشرع المصري فقد أنشأ محاكم خاصة بشؤون العمل، تختص نوعيا بجميع القضايا المتعلقة بقوانين العمال، ينعقد لها الاختصاص النوعي بالدعاوى العمالية مهما كانت قيمتها، ولا توجد محاكم ابتدائية متخصصة ومستقلة في شؤون العمال، وإنما هي محاكم جزئية تختص إلى جانب الدعاوى العمالية بالمنازعات المستعجلة المتعلقة بالمسائل العمالية⁽²⁾.

2- القضاء الاجتماعي قضاء صلح

يلزم القانون المتقاضيين بضرورة اللجوء إلى إجراء المصالحة قبل المرور إلى مرحلة التقاضي بحيث أنه يتوقف على قبول الدعاوى على القيام بإجراء الصلح أمام مكتب المصالحة لمفتشية العمل⁽³⁾ وهذا إما جاء متضمنا في نص المادة 19قرة 01 من القانون 90-04 السابق الذكر بقولها: «يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية».

وتوجد مكاتب المصالحة المكونة من ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا ضمن دائرة اختصاص المحكمة الاجتماعية مكتب المصالحة باعتباره المختصة بالفصل في النزاع وفي حالة صدور اتفاق صلح ناتج عن هيئة وساطة اوجد المشرع الجزائري ضمانات لتنفيذه متمثلة في الغرامات التهديدية حتى يكرس الحل المتوصل إليه خارج القضاء⁽⁴⁾.

(1) - عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق هـ، ص 180.

(2) - محمد حسين منصور، "شرح قانون العمل في مصر ولبنان"، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص 36.

(3) - بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية"، دار الريحانة، طبعة 2002، ص 94.

(4) - بشير هدفي، "الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية"، دار الريحانة، طبعة 2006، ص 98.

وفي حالة عدم التوصل إلى حل في مكتب المصالحة يتم تحرير محضر عدم الصلح ألزم المشرع المدعي بضرورة إرفاق عريضة الافتتاحية بمحضر عدم الصلح المادة 36 من قانون 90-04.

ويقصد بالمصالحة: توسط طرف ثالث بين طرفي النزاع وقد أنيط بهذه المهمة مكتب المصالحة الموجود على مستوى مفتشية العمل⁽¹⁾.

وهو نفس ما ذهب إليه المشرع المغربي باعتبار من أنه اختصاص أعوان تفتيش الشغل القيام بإجراء التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية مع تحرير محضر في شأن هذه المحاولات يمضيه طرفا النزاع ويوقعه العون المكلف بتفتيش الشغل وفقا لما جاء في الفقرة الأخيرة من نص المادة 532 من مدونة الشغل⁽²⁾.

أما في التشريع الفرنسي فإن كل محكمة للعمل مشكلة من 5 أقسام كما ذكرنا سابقا وكل قسم يتكون من مكتب للصلح ومكتب للحكم.

ويتشكل مكتب المصالحة من عضوين اثنين واحد يمثل الأجراء والآخر يمثل أصحاب العمل ويقوم مكتب المصالحة بمحاولة تسوية النزاع المعروض عليه من طرف العامل، ويعتبر الصلح إجراء إجباري يستلزم المرور به قبل اللجوء إلى القضاء.

وقد خصه المشرع الفرنسي بصلاحيات استثنائية أوسع من تلك التي يتمتع بها مكتب المصالحة في القانون الجزائري، وأهم هذه الإجراءات اتخاذ قرارات وقابلة للتنفيذ المعجل عندما يتعلق قسمات الأجور، شهادات العمل، التسريح⁽³⁾.

(1) - بشير هدفي، "الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية"، دار الريحانة، طبعة 2006، ص 98.

(2) - عبد اللطيف خالفي، "الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية"، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، ص 138.

(3) - Bernard Teyssié، « Droit De Travail : Relations Individuelles De Travail » Tome I, L'Édition Litec, Toulouse, 1992, P96.

3 - القضاء الاجتماعي قضاء استعجالي

يتميز القضاء الاجتماعي بطابع السرعة من ناحيتين: الأولى اوجب المشرع الجزائري في نص المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على تحديد أول جلسة للنظر في الدعوى خلال 15 يوم من تاريخ رفعها أي تسجيل الدعوى بأمانة الضبط بقولها "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ رفع الدعوى يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال".

ويظهر وجه السرعة في أن القضايا العادية لا تبرمج أول جلسة إلا بعد 20 يوم على الأقل طبقا للمادة 16 من الإجراءات المدنية والإدارية على عكس المنازعة الاجتماعية التي تبرمج أول جلسة بعد 15 يوما فقط وهو نفس ما تضمنه المادة 38 من قانون 90-04 المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل بقولها: "تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاه (15) يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى".

أما من الناحية الثانية فتظهر السرعة بإلزام المشرع في المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية السابقة الذكر وكذا في المادة 38 من قانون 90-04 السابق الذكر القاضي الاجتماعي بالسرعة في الفصل في المنازعة الاجتماعية وذلك حرصا من المشرع على تمكين العمال من الحصول على حقوقهم في أسرع وقت نتيجة على أن ظروف العامل المادية والاجتماعية لا تسمح له في أغلب الحالات بالانتظار الطويل للنظر في قضيته⁽¹⁾.

وهو ما أكدته التشريعات المقارنة حيث نجد المشرع المصري بنص في المادة 7 من قانون العمل السابقة على ضرورة النظر في الدعاوى التي يرفعها العمال على وجه السرعة والمقصود بوجه السرعة هو حث المحكمة على سرعة الفصل في موضوع الدعوى⁽²⁾.

(1) - أحمية سليمان، "آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري"، المرجع السابق، ص32.

(2) - محمد حسين منصور، "شرح قانون العمل في مصر ولبنان" المرجع السابق، ص 37.

وكذلك القانون اللبناني في المادة 80 التي يلزم فيها المجلس التحكيمي بالنظر بطريقة مستعجلة في القضايا المرفوعة إليه والتي يكون موضوعها نزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن قانون الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

وتخضع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية الذي نص في مادته الأولى على أنه «لطبقة أحكام هذا القانون على الدعاوى المرفوعة أمام الجهات القضائية العادية والجهات القضائية الإدارية² وبذلك تخضع الدعوى العمالية إلى كافة الأحكام والشروط الشكلية والموضوعية والمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون إضافة إلى الأحكام الخاصة الواردة في القوانين المتعلقة بالعمل مثل نص المادة 37 من قانون 90-04 التي تنص على وجوب إرفاق العريضة الموجهة للمحكمة الاجتماعية بنسخة من محضر عدم الصلح.

وكذلك إعفاء العامل من رسوم التسجيل إذا كان الأجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽³⁾. وهو ما سارت عليه أيضا التشريعات المقارنة حيث نص التشريع المصري على إعفاء العامل من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي بما في ذلك محكمة النقض غير أنه يقتصر الإعفاء على الدعاوى التي ترفع للطالبة بالحقوق الناشئة عن عقد العمل⁽⁴⁾.

وما نص عليه القانون اللبناني في المادة 80 على أنه "ينظر المجلس التحكيمي في القضايا المرفوعة إليه بالطريقة المستعجلة، تعفى هذه القضايا من الرسوم القضائية دون النفقات، فهي تبقى على عائق الفريق الخاسر"، ويكون الإعفاء مطلقا على جميع الدعاوى المقدمة أمام المجالس التحكيمية⁽⁵⁾.

(1)- محمد حسين منصور، "شرح قانون العمل في مصر ولبنان" المرجع السابق، ص 38.

(2)- المادة الأولى من قانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية السابق الذكر.

(3)- قانون المالية الجزائري الصادر بموجب الأمر 07-12 المنشور بالجريدة الرسمية لسنة 2008 عدد 82.

(4)- محمد حسين منصور، المرجع نفسه، ص 38.

(5)- محمد حسين منصور، المرجع نفسه، ص 38.

الفرع الثاني: مجال رقابة القاضي الاجتماعي على التسريح التعسفي

إن رقابة القاضي على صحة التسريح التأديبي تنصب على الشروط الشكلية أو الإجرائية والشروط الموضوعية.

1 - الرقابة على الشروط الشكلية

وتقوم هذه الرقابة بمراقبة سلطة المؤهلة لتوقيع الجزاء واحترام حقوق الدفاع من قبل المستخدم وعدم الجمع بين الجزاءات أو العقوبة التأديبية وأخيرا مدى مراعاة المهلة لتوقيع الجزاء التأديبي .

1-1. الرقابة على مدى صحة الإجراءات

إن من صلاحيات المحاكم الاجتماعية النظر ابتدائيا ونهائيا في الدعاوى التي يكون موضوعها مطالبة العامل بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق الإجراءات وهذا ما تضمنته المادة 21 من القانون 90-04 السالف الذكر.

1-1-1- الرقابة على صلاحية السلطة الموقعة للجزاء

بموجب قانون 90-11 المعدل والمتمم أصبح للمستخدم وحده سلطة توقيع الجزاء على العامل أو حتى المندوب النقابي بعد أن كان من قبل يخضع للجنة التأديب أو اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء. وهو ما أشارت إليه المحكمة العليا في اجتهاد صادر عن الغرفة الاجتماعية الذي أقر بأن عرض العامل وإحالاته على لجنة التأديب لم يعد إلزاميا بموجب النصوص القانونية إلا إذا تم النص عليه في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

وعليه فان رقابة القاضي تقوم على رقابة النظام الداخلي وما تضمنه من إجراءات تأديبية فمتى تبين له النص عليه أصبح وجوبياً، يراقب مدى احترام المستخدم لهذا الإجراء ومتى تبثت المخالفة، وجب على القاضي إلغاء قرار التسريح لعدم مراعاة الإجراءات الإلزامية⁽¹⁾.

1- 1- 2 الرقابة القضائية على ضمان حقوق الدفاع

ويقصد بها مراقبة القاضي للضمانات الإجرائية لحقوق الدفاع الممنوحة للعامل المتابع بارتكاب خطأ جسيم وتبدأ بإعلامه بالخطأ المرتكب من طرفه ثم استدعائه للسماع وتمكينه من الاستعانة بعامل آخر للدفاع عنه والتبليغ الكتابي لقرار التسريح.

وفي حالة اتخاذ إجراءات تأديبية ضد المندوب النقابي لابد للقاضي من أن يتأكد من إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها والرقابة على القيام بهذا الإجراء والذي يعتبر إلزامياً طبقاً لنص المادة 54 من قانون 14-90 .

وقد أقر الفقه الحديث أن الإجراءات المنصوص عليها في نص المادة 73 مكرر 2 هي من النظام العام يترتب على التصريح بعدم احترامها من طرف المحاكم بطلان قرار التسريح حتى ولو ثبت ارتكاب العامل لخطأ جسيم تعزيراً من المشرع للحماية المقررة للعامل⁽²⁾.

1-1-3 الرقابة على مبدأ عدم الجمع بين الجزاءات التأديبية

من المبادئ المستقر عليها في القضاء الاجتماعي أنه لا يجوز الجمع بين عقوبتين تأديبيتين للعامل المنسوب إليه الخطأ .

(1) - راجع المادة 73 مكرر 4 من قانون 11-90 المعدل والمتمم.

(2) - حمدي باشا، المرجع السابق، ص 101.

ويعتبر ذلك غير جائز لمخالفته المبادئ القانونية العامة وقد أكدت المحكمة العليا على ذلك في

قرار صادر في 1992/01/29⁽¹⁾.

غير أنه ليس هناك ما يمنع من الجمع من الجزاء التأديبي والجزاء المدني كالحرمان من التعويض

أو الحرمان من الأجر⁽²⁾.

1-1-4 رقابة القاضي على مهلة توقيع الجزاء

ان سلطة صاحب العمل هي ليست مطلقة في اتخاذ إجراءات التأديب إلا أن قانون 90-11

المتضمن علاقات العمل لم يتضمن النص على مدة تقادم لتوقيع عقوبة أو جزاء عن الخطأ

المرتكب، بالرغم من النصوص السابقة قد تضمنت مدة تقادم العقوبة بمرور ثلاثة أشهر من معاينة الخطأ

المرتكب من طرف العامل وذلك في نص المادة 64 من المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق

الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل الفردية⁽³⁾.

غير أننا نجد أن المشرع أحال في نص المادة 77 من قانون 90-11 تنظيم الإجراءات التأديبية

غير المنصوص عليها قانونا إلى الإجراءات الاتفاقية أو الانفرادية للهيئة المستخدمة.

كما أكد القضاء على وجوب تحديد مدة قصوى لمثول العامل أمام المجلس التأديبي في حالة سماع

المستخدم له واتخاذ عقوبة تأديبية في حقه ومثال ذلك القرار المتضمن الطعن بالنقض رقم 196349

الصادر في 15/02/2000 والقاضي بإرجاع العامل إلى منصب عمله وقد جاء فيه: "إن النظام الداخلي

للمؤسسة ينص على أن العامل يجب أن يعاقب على الأخطاء المرتكبة خلال 4 أشهر من ارتكابها طبقا

(1) - القرار رقم 80484 المؤرخ في 1992/01/29 الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، المجلة القضائية، عدد2، 1993،

الجزائر العاصمة، ص 83.

(2) طريبت سعيد، المرجع السابق، ص 20.

(3) - المرسوم 82-302 المتضمن كيفيات تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الصادر

في 11 سبتمبر 1982 بالجريدة الرسمية عدد37 وكذا راشد راشد، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية

والجماعية في ضوء النصوص التشريعية الحديثة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص119.

للمادة 95-96 فضلا عن أن كل قضية تأديبية تتقدم بمرور 90 يوما من تاريخ معاينة الخطأ والتقصير طبقا لنص المادة 105 من النظام الداخلي⁽¹⁾. (أنظر الملحق)

وقد ذهبت التشريعات المقارنة إلى تحديد مدة تقادم تؤدي إلى سقوط العقوبة فقد نص القانون اللبناني على عدم جواز تطبيق الغرامة بعد انقضاء خمسة عشر يوم وذلك في نص المادة 68 فقرة 02 من قانون العمل اللبناني⁽²⁾

أما قانون العمل المصري فجاء أكثر عموما بنصه على عدم جواز توقيع العقوبة التأديبية بعد ثلاثون يوما من تاريخ ثبوت المخالفة⁽³⁾

2- الرقابة القضائية على الشروط الموضوعية

إن الأخطاء الجسيمة محددة على سبيل الحصر بالنص التشريعي الوارد في المادة 73 مكرر 1 ولا يمكن تحديد أخطاء جسيمة أخرى عن طريق النظام الداخلي والدليل على ذلك نص المشرع على أخطاء أخرى جسيمة في نصوص خاصة مثل المشاركة في إضراب غير شرعي أو عرقلة حرية العمل. وتتصب في هذه الحالة على الرقابة على الوصف أو التكييف الذي يعطيه المستخدم للخطأ فيتحقق القاضي من مدى تناسب الخطأ المرتكب مع العقوبة.

كما عليه أن يتأكد من الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ودرجة خطورته، والأضرار المسببة للمؤسسة، والسيرة المهنية للعامل حتى ارتكابه للخطأ، وهي أكبر ضمانات ممنوحة للعامل في المجال التأديبي.

وتتسع السلطة الرقابية للقاضي في تحديد الخطأ ووصفه وتكييفه في حالة عدم النص على الخطأ في النظام الداخلي أو حتى في حالة عدم وجود هذه الوثيقة أصلا⁽⁴⁾.

(1) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 502.

(2) - محمد حسين منصور، "شرح قانون العمل في مصر ولبنان"، المرجع السابق، ص 320.

(3) - محمد حسين منصور، المرجع نفسه، ص 321.

(4) - طريبت سعيد، المرجع السابق، ص 42.

المطلب الثاني: آثار الرقابة القضائية على الفصل التعسفي

يترتب على الإقرار بعدم شرعية التسريح التأديبي القضاء ببطالان قرار التسريح وإلغائه وبالرجوع إلى نص المادة 73 مكرر 4 نجد أن المشرع الجزائري ينص على أن إذا كان التسريح تعسفياً تقضي المحكمة إما بإرجاع العامل إلى منصب عمله أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضاً مالياً. ونلاحظ أن هذا النص هو المطبق على فئة ممثلي العمال على اعتبار أن المشرع لم ينص على إجراءات خاصة بهم للتسريح وبالتالي لم يترتب على تسريحهم آثار خاصة. أما بالنسبة للمندوبين النقابيين فإن المشرع الجزائري وفي نص المادة 3/56 نلاحظ أنه لم يبين مضمون الحكم الصادر إذا تم عزل المندوب النقابي خرقاً لأحكام المادتين 54، 55 من قانون 90-14 المتضمن الحق النقابي.

الفرع الأول: الحكم الصادر بإلغاء قرار التسريح التعسفي في حق ممثلي العمال

إن التسريح التعسفي لممثل العمال يكون إما مخالفاً للإجراءات المنصوص عليها والواجب إتباعها أثناء التسريح أو أن لا تتوفر الشروط المرتبطة بالخطأ والعقوبة.

1- آثار حكم التسريح المخالف للإجراءات

إن الحكم الصادر مخالف للإجراءات التأديبية يتميز من حيث مضمونه وطبيعته عن الأحكام الأخرى.

1- 1 طبيعة الحكم الصادر بإلغاء التسريح

نظراً لخطورة الجزاءات التأديبية على الحياة المهنية للعامل أحاطها المشرع بضمانة قانونية وقضائية عندما نص على أن وصف الحكم الصادر بإلغاء العقوبة التأديبية هو ابتدائي ونهائي طبقاً لما

نصت عليه المادة 21 وبالتالي فإن الأحكام الصادرة تكون قابلة فقط للطعن بالنقض دون الاستئناف وذلك توسيعا من المشرع للضمانات المقررة بالعامل سواء تعلق الأمر بالطابع التعسفي للتسريح أو ذلك المتخذ مخالفة للإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية الملزمة أو تلك التي فصلت في مشروعية التسريح سواء تعلق الأمر بمنازعة تصنيف الخطأ أو إثباته أو بالإجراءات المتبعة⁽¹⁾.

وقد كرست المحكمة العليا هذا الاتجاه الابتدائي النهائي لأحكام المتعلقة بالتسريح في العديد من القرارات منها القرار الصادر في 1995/01/24 والذي قضت فيه: "من المقرر قانونيا في المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية تفصل بحكم ابتدائي ونهائي فيما يتعلق بالتسريح بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/ أو الاتفاقية الإجبارية، ولما كان ثابتا في قضية الحال إن موضوع التسريح يتعلق بإلغاء العقوبات التأديبية، فإن قضاء المجلس تقديم لهم الاستئناف قد خرقوا القانون⁽²⁾."

وكذلك القرار رقم 171112 مؤرخ في 1999/02/09 الصادر اثر طعن بالنقض في قرار مؤيد لحكم مستأنف فيه والذي جاء فيه: "حيث إن القرار مؤسس على تسريح متظلم منه وحيث أن هذا الحكم الفاصل في أول درجة يصدر ابتدائيا ونهائيا يكون غير قابل للاستئناف يكون المجلس قد خرق المادة 21 من قانون 90-04 مما يعرضه للنقض."

2-1 مضمون الحكم الصادر بإلغاء التسريح

من خلال نص المادة 73 المكرر 4 / 1 نلاحظ أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة بإعادة إدماج العامل في منصب عمله إذا كان التسريح مخالفا للإجراءات التأديبية القانونية أو/والاتفاقية الملزمة على

(1) - حمدي باشا، المرجع السابق، ص 101.

(2) - ملف رقم 116049 مؤرخ في 1995/01/24، منشور بالمجلة القضائية العدد الخاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، ج2، الجزائر، 1997، ص 193.

عكس ما كان ينص عليه سابقا في المادة 79 من قانون 82-06 المتضمن علاقة العمل الفردية، ومن خلال تفحص المادة نلاحظ أن التسريح التعسفي المخالف لإجراءات يترتب ثلاثة آثار:

1-2-1. إلغاء قرار التسريح

إن النص القانوني لا يفيد بوضوح إن إلغاء قرار التسريح معناه إعادة إدماج العامل في منصب عمله. وهذا ما ذهب إليه العديد من المهتمين لمجال قانون العمل .

ولما كان نص المادة 73 مكرر 1/4 مستلهم من التشريع الفرنسي وذلك في نص المادة 2- L2135 التي تترتب ثلاثة آثار نتيجة مخالفة المستخدم للإجراءات ليس من إلغاء قرار التسريح أو إعادة العامل لمنصب عمله وهي: تصحيح الإجراء التأديبي الذي تمت مخالفته -دفع تعويض على نفقة المستخدم لمدة شهر - تسديد منحة البطالة إلى الهيئات المختصة⁽¹⁾.

وإذا أخذنا بهذا الرأي فمعناه أن المستخدم ملزم بإعادة الإجراءات التأديبية المتخذة ضد العامل بمعنى انه لازال مرتبطا بعقد العمل بالمستخدم.

وإذا كان التسريح التعسفي المخالف للشروط الموضوعية لا يمكن بموجبه إجبار المستخدم على إعادة إدماج العامل لمنصب عمله، فكيف يمكن إجباره على ذلك بعد إلغاء التسريح نتيجة لمخالفته القواعد الإجرائية.

وذهب قضاء المحكمة العليا إلى التأكيد على أن إلغاء قرار التسريح معناه إعادة الإدماج العامل إلى منصب عمله على أساس انه الأثر المباشر المترتب على إلغاء قرار التسريح هو رجوع الأطراف للحالة التي كانوا عليها قبل صدور قرار التسريح. وذلك في قرار رقم 187272 بتاريخ 2000/01/18⁽²⁾.

⁽¹⁾- Article L 2135-2 du Code de Travail Français, Op. cit.

⁽²⁾- قرار منشور في عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 511-512.

1-2-2 إلزام صاحب العمل بتصحيح إجراءات التسريح.

تنص المادة 73 مكرر 1/4 من قانون العمل على إمكانية تصحيح الجزاء التأديبي الذي تمت مخالفته ذلك انه لا يوجد ما يمنع قانونا المستخدم من توقيع جزاء جديد بإجراءات صحيحة بعد صدور الحكم بإلغاء قرار التسريح.

والتصحيح الذي يقصده المشرع في هذا النص لا يخص الإجراءات التأديبية الملزمة وإنما الإجراءات الاتفاقية لان بطلان هذه الإجراءات القانونية الملزمة هو من النظام العام الاجتماعي⁽¹⁾.

وقد أكد الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا ذلك في قرار صادر 2000/07/11 رقم 201983 وذلك في حالة خرق الإجراءات القانونية و/أو الاتفاقيات الإلزامية بأمر القاضي المستخدم بتصحيحها واتخاذ الإجراء المناسب بعد إبطال قرار التسريح وجب عليه ذكر هذه الإجراءات ومادام لم يفعل فانه خالف أحكام المادة 73 مكرر 4 من القانون 90-11 وعرض بذلك حكمه للنقض: وأكدت على أن الإجراءات الخاصة باحترام حقوق الدفاع هي إجراءات من النظام العام إذا شابتها عيوب تكون غير قابلة للتصحيح ولا يمكن تداركها⁽²⁾.

ويرى الفقه إن الاجتهاد القضائي يتماشى ومقتضيات أحكام قانون الإجراءات المدنية التي تنص على انه إذا كان البطلان أو عدم صحة الإجراءات المدفوع به ليس من النظام العام يجوز للقاضي إن يمنح أجلا للخصوم لتصحيحه أما الإلغاء الذي يتصل بالنظام العام غير قابل للتصحيح.

ولما كانت القواعد الإجرائية والموضوعية المتعلقة بقانون العمل هي من النظام العام لا يجوز تصحيحه إلا إذا كانت تتعلق بإجراءات أخرى غير تأديبية لإجراءات النقل أو الإحالة على التقاعد.

(1) - حمدي باشا، المرجع السابق، ص 104.

(2) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 510.

أما الإجراءات التأديبية فنظرا لارتباطها بالموضوع أي الخطأ الجسيم المرتكب من طرف العامل فلا يمكن إعادة محاكمة العامل عن خطأ مضى عليه التقادم أو إعادة استدعائه للمثول أمام لجنة التأديب⁽¹⁾.

1-2- إلزام صاحب العمل بدفع تعويض مالي للعامل

الأثر المترتب عن التسريح المخالف للإجراءات هو دفع تعويض مالي للعامل لا يقل عن الأجر الذي كان سيتقاضاه العامل لو استمر في عمله.

غير أن بالرجوع إلى المادة 81 نجد إن مكونات الأجر هي الأجر الأساسي بالإضافة إلى التعويضات المتمثلة في التعويض عن الإنتاج والإنتاجية والتعويضات عن ظروف العمل.

أما عن الفترة التي تشملها التعويضات فهي تحدد من تاريخ اتخاذ قرار التسريح إلى غاية صدور حكم القاضي بالاستفادة منها ولا يمكن أن تشمل الفترة إلى غايته تنفيذ الحكم أو إلى غاية رجوع العامل.

2- أثر التسريح المخالف للشروط الموضوعية

نصت الفقرة 2 من المادة 73 مكرر 4 على أنه: "إذا حدث تسريح مخالف لنص المادة 73 فان المحكمة تفصل ابتدائيا نهائيا بإعادة إدماج العامل إلى المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض احد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة...".

وبالتالي فان الأثر المترتب عن قيام المستخدم بتسريح العامل خرقا للشروط الموضوعية المتمثلة في وصف الخطأ وتكليفه وتقدير مدى جسامته وربطه بالعقوبة المقررة له هي:

1. أولوية إعادة إدماج العامل

من استقراء المادة 73 مكرر 4 من الفقرة 2 من قانون العمل نلاحظ إن المشرع جعل إعادة العامل عملية اختيارية للمستخدم، ونلاحظ إن هذه الفقرة ما هي إلا نسخ لنص المادة 3-1235 L والتي

(1) - حمدي باشا، المرجع السابق، ص 101.

تتص على إعادة إدماج العامل في منصب عمله ويكون هذا الحكم قابل للتفويض مباشرة بما انه حكم ابتدائي نهائي غير قابل للطعن بالاستئناف.

غير أننا لا نجد في نص المادة 73 مكرر 2/4 ما يلزم المستخدم بإعادة العامل المسرح تعسفا إلى منصب عمله على عكس ما جاء في نص المادة 79 من قانون 06-82 المتضمن علاقة العمل الفردية الملغى.

وبما أن القاضي لا يمكنه إلزام المستخدم بإعادة إدماج العامل رغما عن إرادته وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر 2000/03/18 الذي صدر إثر الطعن بالنقض في الحكم برجوع لمنصب عمله رغم إن المدعية في الطعن قد اعترضت على ذلك⁽¹⁾.

ورفض إعادة إدماج حق منحه المشرع للعامل ورب العمل على حد سواء غير أن العامل عادة لا يرفض الإدماج لأنه يسعى للمحافظة على منصب عمله.

أما رب العمل فهو عادة الذي يرفض إعادة الإدماج والذي يجب أن يعبر عن هذا الرفض أثناء مراحل الدعوى إما في المذكرات الجوابية أو بتقديم طلب مقابل وهذا قبل قفل باب المرافعة⁽²⁾.

2. الحصول على الامتيازات المكتسبة

في حالة إدماج العامل يحتفظ العامل بامتيازاته المكتسبة التي تعتبر حقوقا قائمة وليست احتمالية يستمدها العامل من القانون أو النظام الداخلي أو من عقد العمل أو من الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية التي يستفيد منها أو استفاد منها العامل خلال علاقة العمل قبل أن تقطع بطريقة غير قانونية من طرف المستخدم⁽³⁾.

(1) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 512.

(2) - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر في 2000/03/14، تحت رقم 223318، المجلة القضائية العدد 02، لسنة 2001، ص 189.

(3) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 513.

وإذا كانت إعادة الإدماج فعلية فإنها تفتح للعامل حقوقا في الأجور المتعلقة بالفترة التي لم يعمل فيها بسبب المستخدم وفي ملحقاتها بالإضافة إلى الامتيازات العينية التي استفاد منها وهذا ما تضمنه أيضا قضاء المحكمة العليا في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2000/03/18 تحت رقم 189021⁽¹⁾.

وحيث أن اجتهاد المحكمة العليا قد أقر أن الامتيازات المكتسبة تشمل في مفهومها أجور العامل التي تغطي الفترة التي تتراوح بين التسريح والحكم بها، ولا يمكن أن تتعدى ذلك⁽²⁾.

الفرع الثاني: آثار الحكم الصادر بتسريح المندوب النقابي

بالرجوع إلى أحكام المادة 56 نلاحظ أن المشرع الجزائري رتب على الفصل أو التسريح المخالف لأحكام قانون 90-14 ونلاحظ أن الفصل المخالف هو إما الفصل الذي يتم بسبب نشاطاته النقابية أو الفصل الذي يتم خرقا لإجراء المنصوص عليه في المادة 54 البطلان وانعدام الأثر ، أما من حيث الآثار فإنه لم يرتب أثارا مختلفة على الحالتين. على العكس من التشريعات العمالية المقارنة كالتشريع الفرنسي والتشريع المصري اللذان اختلفا في تحديد الآثار المترتبة على تسريح المندوب النقابي.

ينص المشرع الجزائري على أن الحكم الصادر هو حكم نافذ أي قابل للتنفيذ مباشرة بعد صدوره دون أن يحدد مضمونه فهل يعني البطلان وانعدام اثر العزل الحكم بإرجاع المندوب النقابي إلى منصب عمله وإعادة إدماجه مع التعويض أو الحفاظ على امتيازاته المكتسبة ؟.

كما أن المشرع الجزائري لم يحدد إذا كان الحكم ابتدائيا نهائيا قابل للطعن بالنقض مثله مثل أحكام التسريح التعسفي الواردة في نص المادة 73 من قانون 90-11 المتضمن قانون العمل.

(1) - عبد السلام ذيب المرجع نفسه، ص 513.

(2) - حمدي باشا، المرجع السابق، ص 102.

وما يستشف من نص المادة أن الحكم نافذ رغم الاعتراض والاستئناف فهذا يعني أن طابع النفاذ المعجل المباشر لا يعني قابلية الاستئناف.

إن المشرع لم ينص صراحة أو بوضوح على إعادة إدماج المندوب النقابي إلى منصب عمله. أما بالرجوع إلى أحكام القضاء فنلاحظ أن المحكمة العليا قد اعتبرت أن النتيجة أو الأثر المباشر لاعتبار الفصل أو العزل باطل ودون أثر، هو إعادة المندوب النقابي إلى منصب عمله، وهذا ما جاء في العديد من القرارات القضائية منها: القرار رقم 182210 المؤرخ في 09/11/1999 الصادر اثر الطعن بالنقض في حكم القاضي بإعادة المندوب إلى عمله بعد تسريحه بدون إعلام الهيئة النقابية فقط⁽¹⁾. وكذلك القرار رقم 164589 المؤرخ في 14/07/1998 الصادر اثر الطعن بالنقض في الحكم الصادر بإعادة المندوب إلى منصب عمله بعد أن تم تسريحه بسبب صفته كنقابي بدل صفته الحقيقية التي يمارس بها عمله داخل المؤسسة⁽²⁾.

يجعل المشرع الفرنسي لممثل العمال والمندوب النقابي الحق في الخيار بين المطالبة بإرجاعه إلى منصب عمله. وان عدم إرجاعه يعتبرها القضاء الفرنسي بمثابة عرقلة لحرية عمل الممثل وذلك ما تضمنه القرار الصادر في 24/06/1998 من الغرفة الاجتماعية⁽³⁾.

واعتبرت أنه لا يعفيه من الالتزام بإعادة إدماج الممثل والمندوب النقابي إلا حالة واحدة وهي حالة القوة القاهرة ولا يمكنه الدفع بإدماج عامل آخر في المنصب نفسه في فرع آخر تابع للمؤسسة وذلك في قرار صادر في 13/07/1993 عن الغرفة الاجتماعية⁽⁴⁾.

(1) - حمدي باشا، المرجع نفسه، 232.

(2) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، 233.

(3) - Antoine Mazeaud, Op. cit, P 160.

(4) - Antoine Mazeaud, Op. cit, P 161.

كما اشترطت المحكمة النقض الفرنسية أن تكون عملية إعادة الإدماج فعلية وإن ترتب حقوق العامل بأثر رجعي كما لو لم يتم فصله⁽¹⁾. وهو ما سماه المشرع الجزائري بالحقوق المكتسبة.

ونلاحظ أن المشرع الجزائري لم يرتب آثار على الحكم الصادر ببطلان قرار التسريح ضد المندوب النقابي، وبالتالي الرجوع الى تطبيق المادة 73-4 فقرة 1 من قانون العمل.

أما المشرع المصري فقد نص في المادة 66 الفقرة 04 من قانون العمل المصري على إلزامية إعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان فصله بسبب نشاطه النقابي، والمقصود بالنشاط النقابي في مفهوم هذه المادة هو ذلك الذي يمارسه العامل في إطار أحكام وقواعد قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 المعدل والمتمم بالقانون 01 لسنة 1981 والقانون رقم 16 لسنة 1995 والذي نصت المادة 74 منه على عقاب صاحب المنشأة أو المسؤول عنها إذا فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة⁽²⁾.

وإن المحكمة الموضوعية لا تكون مختصة بالنظر في الفصل إلا إذا أحيل لها النزاع من محكمة الأمور المستعجلة التي تقضي بوقف قرار فصل العامل.

أما عن الحكم الصادر بإعادة العامل المفصول لأسباب نقابية هو أمر وجوبي للمحكمة التي تقضي بإلغاء قرار الفصل الذي أصدره صاحب العمل ويترتب عن ذلك استمرار عقد العمل الأصلي وما ينتج عن ذلك من إعتبار خدمة العامل متصلة ويدخل فيها الفترة الممتدة من وقت الفصل لحين عودته إلى عمله ويستحق العامل أجرا عليها بناء على أن منعه من أداء العمل كان بسبب راجع إلى رب العمل⁽³⁾.

(1)- Antoine Mazeaud , Op. cit, P 161

(2)- علي عوض حسن، "مختصر الوجيز في شرح قانون العمل"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2001، ص 246.

(3)- فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، "شرح قانون العمل"، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 318.

أما المشرع الأردني فقد اعتبر إنهاء رب العمل لعقد العمل بسبب العمل النقابي فصل تعسفياً طبقاً لنص المادة 27 الفقرة أ- من قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996 ورتب على ذلك إما إعادة العامل المفصول إلى منصب عمله أو دفع تعويض عن الفصل التعسفي إضافة إلى التعويضات الأخرى المحتملة كتعويض نهاية الخدمة⁽¹⁾.

(1) - سيد محمود رمضان، "الوسيط في شرح قانون العمل"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2005، ص 430.

الخاتمة

إن تكريس المشرع الجزائري التعددية النقابية وحق العمال في التمثيل داخل الهيئة المستخدمة منذ دستور 1989 فرض على المشرع تكريس ممارسة هذا الحق في ميدان العمل، وخاصة مع الاعتراف للعمال بحق الانضمام إلى نقابات مختلفة ومتعددة بعدما كانت مقتصرة على الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

كما أنه سعى إلى حماية ممثلي العمال داخل هيئات المؤسسة المستخدمة بعد أن أصبحت هذه المشاركة ترقى إلى إعطاء الرأي في القرارات التي يعتزم المستخدم اتخاذها والمشاريع التي ينوي تحقيقها. وقد أثمر هذا التكريس العديد من التعديلات التي طرأت على قانون علاقات العمل منذ إصداره سنة 1990 وتوالت بعض القوانين الأخرى كالقانون المنظم لممارسة الحق النقابي الذي تنفرع عنه الحقوق الأخرى التي تستعمل للحفاظ على مصالح العمال والدفاع عنها والمتمثلة في الأحكام المتعلقة بممارسة حق الإضراب والوقاية من المنازعات الجماعية في العمل.

ولما كان دور ممثلي العمال يقتضي منهم إبداء الرأي في مشاريع الهيئة المستخدمة ومراقبة الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بمجال الشغل وإبداء الرأي في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة والقيام بدور إعلامي لدى العمال عن كل المسائل التي تتعلق بالعمل داخل المؤسسة والتي تتم معالجتها في الاجتماعات مع المستخدم، والقيام بكل عمل لدى المستخدم يتعلق بمخالفة الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ودور مندوبي النقابيين المتمثل في المفاوضات الجماعية والاتفاقيات كما أنها تستشار في ميدان تحديد الأجور وتعديل القوانين الخاصة بعلاقات العمل وإعلام العمال بكل جديد في مجال الأحكام الخاصة بالعمل والشغل عن طريق النشرات في الأماكن التي يخصصها المستخدم لذلك.

مما يجعلهم في خلاف مع المستخدم وصدّامات تعرضهم لضغوطات على أساس علاقة التبعية التي تربطهم بسبب توعية العمال ورفع مطالبهم وانشغالاتهم للجهات المختصة الإدارية وكذلك لدى المستخدم.

ولما أدرك المشرع الجزائري كل الدور الهام لممثلي العمال سواء المنتخبين أو المعيّنين وحرصا منه على استقرار العلاقات المهنية بغية تحقيق التنمية الإقتصادية و الاجتماعية التي أصبحت ترتبط بمدى حصول العمال على عمل لائق يضمن كرامة العامل ويجعله عنصر فعال في التنمية الوطنية، عمد إلى تقنين أحكام وقواعد تشريعية وتنظيمية توفر إطارا قانونيا يضمن حماية هاتين الفئتين والسماح لها بالقيام بالمهام المنوطة بهم على أكمل وجه نتيجة لتكريس الدولة لالتزاماتها الدولية بعد المصادقة على الإتفاقيات الدولية والتوصيات الملحقة بها وخاصة الإتفاقيات رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية والإتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والتفاوض الجماعي والإتفاقية رقم 135 المتضمنة التسهيلات المقررة لممثلي العمال وكذا الإتفاقية العربية للعمل رقم 08 المتضمنة الحريات النقابية.

وجعلتها جزءا من تشريعها الوطني حيث أفردت قانونا خاصا لممارسة الحق النقابي بعدما جعلته حقا دستوريا.

ضمن المشرع الجزائري هذا القانون كفاءات ممارسة هذا الحق والضمانات المقررة له والآليات المخصصة لحماية ممارسيه والجزاء المترتبة على عرقلة ممارسته.

وإذا كانت الضمانات هي الحقوق والحريات التي يؤمن القانون ممارستها، فإن المشرع جعلها التزاما على عاتق المستخدم بتوفير الوسائل اللازمة وضمان الظروف المناسبة لممارستها بكل حرية واستقلالية.

وتتمثل الضمانات في حقوق فردية وجماعية توفرها النصوص القانونية لممثلي العمال طيلة حياتهم المهنية أثناء أداء العمل كي لا تشكل وسيلة ضغط أو إرهاب ضد مهمة الممثلين.

وتظهر هذه الضمانات من خلال حق ممثلي العمال في ساعات التفرغ لأداء مهمتهم وحقهم في التنقل والاحتكاك بالعمال، كما أن من حقهم أيضا الحصول على مكان للاجتماع فيه ومكان لنشر إعلاناتهم.

كما أرسى القانون مبادئ تضمن عدم التمييز بين الممثلين والمندوبين وبين العمال الآخرين بسبب المهام التي يؤديونها، كما يضمن لهم القانون ممارسة بعض الحقوق اللصيقة بمهمة الممثل والتي تمكنه من أداء مهامه بكل حرية واستقلالية وهي مرتبطة بمدى المهمة التمثيلية وتنتهي بانتهائها وتمارس وفق ضوابط وأحكام لا تتعارض مع نظام المؤسسة ووتيرة وظروف العمل، وجعلها التزاما يقع على عاتق المستخدم يتوجب عليه السهر على فرض احترامها ورتب عليها المشرع جزاءات مدنية وأخرى جزائية واعتبر عرقلة الممثلين جريمة يتابع عليها المستخدم ويعاقب عليها بعقوبات جزائية.

خص المشرع ممثلي العمال بحصانة ضد التسريح المقنع الذي يوقعه المستخدم ضدهم جزاء على مهمتهم التمثيلية التي تقتضي منهم المطالبة المستمرة بتحسين شروط العمل وظروف الشغل للعمال كافة والتي جعلها تمتد إلى ما بعد إنتهاء مهمتهم التمثيلية.

وقد نظم المشرع الجزائري كل هذه الأحكام بقواعد آمرة باعتبار أنها من النظام العام التي لا يجوز مخالفتها باعتبارها ضمانا لحقوق دستورية قبل أن تكون حقوق عمالية.

وأخضع كل هذه الأحكام لرقابة إدارية حولها لجهاز تفتيش مختص يعرف بمفتشية العمل باعتبارها الهيئة القائمة على ضمان تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل وتلك الخاصة بالتمثيل العمالي إضافة إلى إناطتها بمهمة إعلام وإرشاد العمال إلى كيفية الاستفادة من الحقوق المخولة لهم أثناء ممارستهم لمهامهم التمثيلية.

كما جعل لمفتش العمل سلطة القرار في حالة إنهاء علاقة العمل لممثلي العمال بصفة تعسفية من خلال صلاحيته في توجيه طلب إرجاع المندوب النقابي لعمله إلى المستخدم بصفة مباشرة إضافة إلى كونها جهازا كاشفا للمخالفات التي تقع من المستخدم والتي يصبح مفتش العمل مسؤولا عن الكشف عليها وتحريك الدعوى العمومية بشأنها.

كما جعل للقضاء دورا رقابيا لاحقا لرقابة مفتش العمل حيث يكون للقضاء الاجتماعي صلاحية الفصل في مدى شرعية قرارات الفصل الصادرة من المستخدم وإصدار أحكام ابتدائية نهائية في حقها إذا كانت تتميز بالبطلان والحكم بإعادة إدماج العامل في منصب عمله وإرجاع كافة الحقوق التي يتمتع بها في منصب عمله كما لو أن قرار التسريح لم يصدر.

غير انه من خلال دراستنا اكتشفنا أن كل هذه الحماية التشريعية مازالت لم تكتمل كونها لا تزال تعاني من بعض النقائص والثغرات التي لا بد من سدّها عن طريق تعديلات قانونية تهدف إلى إكمال نظام الضمانات الحمائية لممثلي العمال وارتأينا تقديم الاقتراحات التالية:

- ضرورة إقرار نصوص قانونية لتوسيع مجال الحقوق الفردية لممثلي العمال والمندوبين النقابيين التي تسمح لهم بممارسة مهامهم مثل حق التنقل داخل المؤسسة وخارجها وحق الاحتكاك بالعمال أثناء عملهم مما يسهل مهمة الممثلين ويحسن أدائهم في نقل انشغالات العمال ومطالبهم للمستخدم.

- وضع أحكام قانونية تضمن توفير موارد مالية لممثلي العمال على غرار المنظمات النقابية حتى يتمكن هؤلاء من تسيير اجتماعات مكاتبتهم التي أحالها المشرع في المادة 111 من قانون 90-11 إلى النصوص التنظيمية ولكنها لم تصدر لحد الساعة.

- إصدار نصوص قانونية حمائية لفائدة ممثلي العمال مماثلة لتلك التي يتمتع بها المندوبين النقابيين كتحديد مدة الاستفادة من الحماية المقررة لهم أثناء مهمتهم التمثيلية.

- إدراج أحكام خاصة لصالح ممثلي العمال على الخاصة بإنهاء علاقة العمل شأنهم في ذلك شأن المندوبين النقابيين كضرورة طلب رأي لجنة المشاركة أو رأي مفتش العمل مثلا قبل إنهاء علاقة العمل وإخراجهم من دائرة الأحكام العامة للتأديب المطبقة على كافة العمال والواردة في نص المادة 73 وما يليها من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل.

- رفع اللبس والغموض عن ما هو وارد في هذه المادة من عدم النص على الأثر المترتب على إلغاء التسريح وإعادة ممثل العمال إلى منصب عمله إذا كان التسريح مخالف للإجراءات.

- ضرورة السماح لممثل العمال باصطحاب من يدافع عنه أمام اللجنة التأديبية ولا يتوقف الأمر على الاصطحاب فقط وأنا يتعداه إلى الدفاع كالمحامي مثلا .

- إلزام المستخدم بإرجاع ممثل العمال إلى عمله إذا كان فصله تعسفيا وإلغاء حق رفض إعادة الإدماج من طرف المستخدم.

- إلزامية طلب الإذن المسبق لمفتش العمل قبل تسريح ممثل العمال وعدم إمكانية المبادرة بالتسريح إذا تم رفض الإذن.

- منح قوة إلزامية للطلب الذي يقدمه مفتش العمل للمستخدم بإرجاع ممثل العمال إلى منصب عمله.

- جعل الرقابة التي يمارسها مفتش العمل سابقة لعملية التسريح .

- ضرورة إعادة النظر في الأحكام القانونية المقيدة لسلطة المستخدم في تأديب المندوبين النقابيين كالشرط المتضمن إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها المندوب النقابي دون الحصول على موافقتها.

- منح قوة للطلب الموجه من مفتش العمل للمستخدم بشأن إرجاع المندوب النقابي لمنصب عمله مثلما نص عليه المشرع الفرنسي.

- تحديد المشرع بدقة للأحكام الخاصة بتوزيع المنشورات النقابية ومواقبتها وأماكن وضعها.

- تعديل المادة 56 من قانون 90-11 ورفع اللبس والغموض حول الجهة القضائية التي يوجه لها

محضر عدم الامتثال والتي تطرح ثلاث فرضيات وجب الفصل فيها:

إذا كان محضر عدم الامتثال يثير مخالفة معناه القضاء المختص هو القضاء الجزائري لأن

المحضر هدفه تحريك دعوى عمومية لتطبيق عقوبة على الفصل التعسفي باعتباره مشكلا لجنحة عرقلة

حرية ممارسة الحق النقابي.

أما إذا كان محضر عدم الامتثال هدفه إعادة إدماج العامل وبطلان قرار التسريح فهي دعوى

مدنية يختص بها القضاء الاجتماعي.

كما أنه إذا كان الطلب المقدم من مفتش العمل لإعادة الإدماج هو أداة مراقبة لمشروعية التسريح

فيمكن أيضا أن ينعقد الاختصاص للقضاء الإداري كما هو الحال في القضاء الفرنسي.

لأجل ذلك وجب تعديل التشريع العمالي بصفة عامة والنقابي بصفة خاصة حتى يتكيف مع

التحولات الاقتصادية والاجتماعية والقانونية وحتى الدولية التي فرضتها توجهات الاقتصاد الدولي والتي

تسعي الجزائر لمجاراتها بانضمامها لمنظمة التجارة العالمية ومحاولة تنفيذ شروطها وخاصة ضرورة

تكيف النصوص القانونية مع خصوصية المجتمع الجزائري والعلاقات الاجتماعية فيه.

قائمة المراجع

I. المراجع باللغة العربية

أولاً: المراجع العامة

1. أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي "الوسيط في التشريعات الاجتماعية : النقابات العمالية"، الجزء الثالث، دار النهضة العربية ، 2009
2. أحمية سليمان ،"التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري:علاقة العمل الفردية"، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
3. أحمية سليمان، "آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
4. بربارة عبد الرحمن، " شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، منشورات بغدادي، الجزائر، 2009.
5. بشير هدفي، "الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية"، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
6. بن صاري ياسين، "التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010.
7. جلال مصطفى القريشي،" شرح قانون العمل الجزائري: علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
8. حمدي باشاعمر، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2013.
9. خالد حمدي عبد الرحمن، "التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005-2006.
10. راشد راشد،"شرح قانون العمل الجزائري:علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء النصوص التشريعية الحديثة" ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1985.
11. سماح سالم، التشريعات الاجتماعية، عالم الكتاب الحديث، الأردن، 2010.
12. عبد السلام ذيب ،"قانون العمل والتحويلات الاقتصادية"، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
13. عبد اللطيف خالفي، "الوسيط في مدونة التشغيل: علاقة العمل الفردي"، الجزء 1، المطبعة والوراقة الوطنية ، مراكش، 2004.

14. عجة الجيلالي، "الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية: النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
15. علي عوض حسن، "مختصر الوجيز في شرح قانون العمل"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2001.
16. طريبت سعيد، "السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل"، دار هومة، الجزائر، 2013.
17. فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، "شرح قانون العمل"، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002..
18. محمد حزيط، "مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري"، دار هومة، الجزائر، 2011.
19. محمد حسين منصور، "شرح قانون العمل العماني"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
20. محمد حسين منصور، "شرح قانون العمل في مصر ولبنان"، دار النهضة العربية، بيروت، 1995.
21. محمود جمال الدين زكي، "قانون العمل"، مطبعة جامعة القاهرة، 1983.
22. محمود رمضان، "الوسيط في شرح قانون العمل"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2005.
23. محمود سلامة جبر "الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل" مطبعة أبناء وهبة، القاهرة 2005.
24. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
25. همام محمد محمود زهران، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001.
26. زين نبيلة، "قضايا العمل"، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت، 1996.
27. قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، منشورات بيرتي الجزائر، 2006-2007.

ثانياً: المراجع المتخصصة.

1. سمغوني زكريا، "حرية ممارسة الحق النقابي"، دار الهدى، الجزائر، 2013.
2. محمد أحمد إسماعيل، "القانون النقابي"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
3. وليد السيد حبيب، "الحقوق والحريات النقابية العمالية"، دار العالم الثالث، القاهرة، 2006.

ثالثا: الرسائل والمذكرات

1. بوصنوبرة مسعود، "الحماية الجنائية للعمل"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009.
2. بشير هدفي، "الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة باجي مختار، عنابة، 2007-2008.
3. فتحي وردية، "ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري"، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
4. خلفه نادية، "آليات حماية حقوق الإنسان"، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009-2010.
5. بطاهر أمال، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير بعنوان "النظام القانوني لحماية الأجور"، جامعة وهران، 2006.

رابعا: الدراسات والمقالات:

1. إصدارات منظمة العمل العربية، دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة، ماي 2011.
2. التقرير الختامي للندوة الإقليمية حول "تفتيش العمل في المعايير والتشريعات الوطنية المنعقد في القاهرة، نوفمبر 2010 .
3. الحاج كوري، "رهانات تفعيل مدونة الشغل"، مقال منشور بمجلة القانون المغربي، عدد 10، سبتمبر 2006.
4. عبد الغني عمرو الرويمض، "تطور تشريعات العمل العربية مقارنة بمعايير العمل العربية والدولية خاصة في مجال حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي"، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني للحقوق والحريات النقابية في البلدان العربية، إصدارات منظمة العمل العربية، 2012 .
5. علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة انفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدور مجلس التعاون الخليجي ومعايير الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 22، المكتب التنفيذي لمجلس دول التعاون الخليجي، البحرين، 2014،

6. عماد اليعقوبي، "المناخ الاجتماعي ومفتشية العمل"، مقال منشور بالمجلة القانونية الرقمية المستعجلة على المعلومة القانونية والقضائية www.MarocDroit.com 12 مارس 2014.
7. معاشي محمد، "المقاولات وخرق المسطرة القانونية لطرد الأجير"، مقال منشور في الموقع الإلكتروني WWW.ALkanounia.com بتاريخ 03 ديسمبر ، 2013 الرباط

خامسا: النصوص التشريعية والتنظيمية

1- الدستور

1. دستور 1989 المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المتضمن التعديل الدستوري المقدر بموجب استفتاء 1996/11/28 الصادر في 1996/12/8 بالجريدة الرسمية عدد 76.

2- الاتفاقيات الدولية

1. الاتفاقية الدولية للعمل رقم 135 المتضمنة الحماية والتسهيلات اللازمة توفرها لممثلي العمال في المؤسسة المعتمدة في 23 جوان 1971 بجنيف والمصادقة عليها بموجب مرسوم 06-58 المؤرخ في 11 فبراير 2006 بالجريدة الرسمية عدد 07.
2. الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية الصادرة في 09 جويلية 1948 في سان فرانسيسكو وصادقت عليها الجزائر في 19 نوفمبر 1962.
3. الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
4. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ديسمبر 1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة منشور من طرف المرصد الوطني لحقوق الإنسان -الجزائر العاصمة- 2000.

3- النصوص التشريعية.

5. الأمر 71-74 المتضمن القانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الصادر بالجريدة الرسمية عدد 101 (الملغى).
6. الأمر 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص المؤرخ في 1975/04/29 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 39 (الملغى).
7. الأمر 75-33 المتضمن اختصاصات مفتشية العمل المؤرخ في 1975/04/29 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 39 (الملغى).
8. الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر في 15 جويلية 2006 بالجريدة الرسمية عدد 46.

9. قانون 82-06 المتضمن علاقة العمل الفردية الصادر بتاريخ 27/02/1982 بالجريدة الرسمية عدد 09.
10. القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية الصادر في 12/01/1980 بالجريدة الرسمية عدد 02.
11. القانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل، الصادر في 06 فيفري 1990 بالجريدة الرسمية العدد 06.
12. قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتضمن مفتشية العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06.
13. قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06.
14. قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17. المعدل والمتمم بالقانون 19-29 والمرسوم التشريعي 94-03 والأمر 97-02 و 97-03 المتعلق بعلاقات العمل.
15. قانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 23، المعدل والمتمم بالقانون 91-30 والأمر 96-12 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
16. قانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي، الصادر في 02 مارس 2008 بالجريدة الرسمية عدد 11.
17. قانون 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الصادر في 02 مارس 2008 بالجريدة الرسمية عدد 11.
18. مرسوم 75-64 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة المؤرخ في 29/14/1974 الجريدة الرسمية عدد 39 (الملغى).
19. للمرسوم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 37 (الملغى) .
20. المرسوم 82-302 المتضمن كيفيات تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الصادر في 11 سبتمبر 1982 بالجريدة الرسمية عدد 37 (الملغى).

2- النصوص الأجنبية:

1. الظهير الشريف، المتضمن قانون رقم 194-03-1 المتضمن مدونة الشغل المغربية الصادرة في 11 سبتمبر 2003، المنشور بالجريدة الرسمية رقم 5167.

سادسا: القرارات القضائية

1. المجلة القضائية، عدد2، 1993، الجزائر العاصمة.
2. المجلة القضائية العدد الخاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، ج2، الجزائر، 1997.
3. المجلة القضائية العدد 02، لسنة 2001،
4. المجلة القضائية عدد 2 لسنة 2005.

OUVRAGES

II. المراجع باللغة الفرنسية

OUVRAGES GENERAUX

أولاً: المراجع العامة

1. Antoine Mazeaud , " Droit de travail", 5^{ème} Edition , Montchrestien, PARIS 2006.
2. Bernard Teysié, « Droit De Travail :I Relations Individuelles De Travail »Tome I, L'Edition Litec, Toulouse, 1992
3. Bernard Teysié, "Droit du travail : II Relations collectives de travail," 2^{ème} Edition, Litec, Toulouse , 1993 .
4. Françoise Favennec –Héry et Pierre –Yves Vierkandt, " Droit du travail ", LGDJ , Paris 2007 .
5. Gabriel Guery , " Pratique du droit du travail " , 10^{ème} Edition , Gualino Edition, 2001.
6. Jean Péliissier, Alain Supiot et Antoine Jeammand , " Droit du travail " , Dalloz, 20^{ème} Edition ,2001.
7. Leila Borsali Hamdan, "Droit du Travail" , Berti Edition, Alger, 2014.

OUVRAGES SPECIAUX

ثانياً: المراجع المتخصصة

1. Maurice Cohen, " Le droit des comités d'entreprise et des comités des groupes ", LGDJ, Paris 2003.
2. Marie Françoise Clavel – Fauquenot et Natacha Marignier, " Le Droit syndical", Edition Liaison, Paris, 1999.

THESES DE DOCTORATS

ثالثاً: الرسائل

1. Virgile Pradel, "Le Contrôle De Licenciement Disciplinaire Du Salarie Protégé", Thèse de Doctorat, Fac de Droit, Paris, Descartes, Paris, 2013.

ETUDES ET ARTICLES

رابعاً: المقالات والدراسات

1. Jean Bessiere, « Rapport destinée au ministre délégué aux relations du travail concernant l'inspection du travail », Janvier 2005 l'institut national du travail et de l'emploi et la formation professionnel.
2. Jean Claude Reding, "la Représentation des salaires dans l'entreprise " .Edition chantre des salaires , Luxembourg , 2013.
3. La liberté de déplacement des représentants du personnel, une fiche pratique, liaisons sociales, dossier n° 06/2013 du mercredi 09janvier 2013 .
4. Les discriminations syndicales en France, Etude réalisé par Emergences, France, Septembre 2004.
5. Nicole Maggi – Germain et Mario Correla, « le licenciement des salariés protégés », Document d'Etude, Direction de l'animation de recherche des études et des statistiques, N° : 108,Février 2006,.
6. Travaux sous la Direction d'ODILE Lautard "Principes de déontologie pour l'inspection du travail", Direction Générale de travail, Février 2010, Paris.

LOIS ETRANGERES

خامساً: النصوص القانونية الأجنبية

1. Code De Travail Français Modifiée Le 19/09/2015, Publié Par LEGI France Paris.

REVUES JURISPRIDENTIELLES

سادساً: المجلات القضائية

1. Revue Droit Social N°7/8 juillet –Août 2008.
2. Les Grand arrêts du droit du travail 4^{ème} Edition, Dalloz,2008
3. RJS 12/07 N°: 1304 Bull Crim

III. المواقع الإلكترونية .

- الموقع الإلكتروني <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> لمكتبة حقوق الإنسان جامعة منيسوتا بتاريخ الدخول 2017/01/19 .

الملاحق

الملحق الأول: تقرير الفدرالية الدولية لحقوق الانسان حول
الحرية النقابية في الجزائر تقرير رقم 349

ديسمبر 2002

Rapport

Mission Internationale d'Enquête

Algérie

Mission d'enquête sur les libertés syndicales : Pluralisme formel et entraves à l'exercice du droit syndical

I. Présentation et déroulement de la mission	3
II. Une crise économique et sociale qui persiste.	4
III. Eléments sur le syndicalisme en Algérie	7
IV. Obstacles à l'exercice du droit syndical	8
V. Conclusions et recommandations	20
VI. Annexes	21

Algérie
Mission d'information sur les libertés syndicales :
Pluralisme formel et entraves à l'exercice du droit syndical

Sommaire

I. Présentation et déroulement de la mission	3
II. Une crise économique et sociale qui persiste	4
1) Libéralisation et crise économique	4
2) La dégradation des conditions sociales	5
III. Eléments sur le syndicalisme en Algérie	7
1) Le syndicalisme dans l'histoire du mouvement national	7
2) La caporalisation de l'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA)	7
3) Un pluralisme syndical contrarié	7
4) Le recul de l'action syndicale	7
IV. Obstacles à l'exercice du droit syndical	8
1) La protection internationale des libertés syndicales	8
2) Un pluralisme de façade	11
3) Les entraves à l'exercice du droit syndical	12
4) Les violations des droits syndicaux en Algérie	15
V. Conclusions et recommandations	20
VI. Annexes	21
Annexe 1 : C87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	21
Annexe 2 : C98 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	24
Annexe 3 : Loi 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical	27
Circulaire n° 009 du 19 mai 1997 relative à la représentativité des organisations syndicales	37
Annexe 4 : Recommandations du Comité de la liberté syndicale de l'OIT suite à la plainte présentée par le Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP) en mars 2002 ...	42
Annexe 5 : Extraits des Observations finales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur l'Algérie, 30/11/2001 (E/C.12/1/Add.71.)	43

IV. Obstacles à l'exercice du droit syndical en Algérie

1) L'obligation de protection internationale des libertés syndicales

- Les normes fondamentales en matière de liberté syndicale.

Les principes fondamentaux du droit du travail sont énoncés dans la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dès 1919, et repris dans la Déclaration de Philadelphie de 1944⁹ (annexée à la Constitution de l'OIT). Les conventions de l'OIT, notamment la convention n° 87 (1948), sont à la base de la protection internationale des libertés syndicales.

Les principes énoncés dans la convention n° 87 sont consacrés par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (articles 20 et 23) et ont été repris dans les Pactes de 1966.

En raison de l'importance que revêt la protection de la liberté syndicale, l'OIT a instauré un mécanisme de contrôle spécifique. En particulier, la Déclaration de 1998 et son suivi s'appliquent à tous les Etats membres, y compris ceux n'ayant pas ratifié la convention n° 87.

Les conventions de l'OIT¹⁰

La convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948).

Elle consacre le droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, sans autorisation préalable. Elle établit un ensemble de garanties en vue du libre fonctionnement des organisations, les autorités publiques devant s'abstenir de toute intervention. Elle a été ratifiée par l'Algérie le 19 octobre 1962.

Résumé des principales dispositions :

- reconnaissance du droit de se syndiquer (art 2)
- constitution des organisations sans autorisation préalable (art 2)
- libre choix de l'organisation (art 2)
- aucune intervention des autorités dans le fonctionnement des organisations (élaboration des statuts, élections, gestion, programme...) (art 3)
- les organisations ne peuvent être suspendues ou dissoutes par voie administrative (art 4)

- les organisations ont le droit de constituer des fédérations et confédérations (art 5 et 6)

- droit de s'affilier à des organisations internationales (art 5)

- l'acquisition de la personnalité juridique ne peut être subordonnée à des restrictions de nature à restreindre l'application des articles 2, 3 et 4 (art 7)

- organisations professionnelles et légalité : les travailleurs, employeurs et organisation respectives sont tenus de respecter la légalité. La législation nationale ne doit pas porter atteinte aux garanties prévues dans la convention (art. 8).

Convention n° 87, art. 11 : Tout membre de l'OIT pour le quel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949)

Elle prévoit la protection contre la discrimination antisyndicale, la protection des organisations de travailleurs et d'employeurs contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, et des mesures visant à promouvoir la négociation collective. L'Algérie a ratifié cette convention le 19 octobre 1962.

Résumé des principales dispositions :

- discrimination antisyndicale : les travailleurs doivent être protégés contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi (art.1)

- les actes d'ingérence, notamment les mesures qui visent à placer les organisations de travailleurs sous le contrôle de l'employeur, sont interdits (art. 2)

- négociation collective : des mesures appropriées aux conditions nationales doivent être prises pour encourager la négociation collective (art 4).

Convention n° 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder (1971)

Elle concerne les représentants des travailleurs et donne des garanties plus larges à l'exercice du droit syndical et une protection adéquate des représentants syndicaux: L'Algérie n'a pas ratifié cette convention.

Algérie
Mission d'information sur les libertés syndicales :
Pluralisme formel et entraves à l'exercice du droit syndical

Article 1: "les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur".

Article 2. alinéa 1: "Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprises aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions".

Les autres instruments internationaux

La Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948)

"Toute personne a le droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques" (article 20)

"Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts" (art. 23, paragraphe 4).

Déclaration sur les défenseurs des droits de l'Homme (1998) (Déclaration sur le droit et la responsabilité des individus, groupes et organes de la société de promouvoir et protéger les droits de l'Homme et les libertés fondamentales universellement reconnus)

Adoptée après une lutte de plus de quinze ans, la Déclaration sur les défenseurs vise à protéger les défenseurs des droits de l'Homme victimes de persécutions. Mme Hina Jilani, représentante spéciale du Secrétaire Général sur les défenseurs peut être saisie de plaintes concernant les violations des droits des défenseurs, y compris des syndicalistes ; elle reçoit les requêtes et peut décider d'organiser des missions d'enquête.

Article Premier : " Chacun a le droit, individuellement ou en association avec d'autres, de promouvoir la protection et la réalisation des droits de l'Homme et des libertés fondamentales aux niveau national et international. "

Article 5 : " Afin de promouvoir et protéger les droits de l'Homme et les libertés fondamentales, chacun a le droit, individuellement ou en association avec d'autres (...) :

- a) de se réunir et de se rassembler pacifiquement
- b) de former des organisations, associations ou groupes non gouvernementaux, de s'y affilier et d'y participer
- c) de communiquer avec des organisations non gouvernementales ou intergouvernementales. "

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966)

L'article 22 reprend les termes du paragraphe 4 de l'article 23 de la DUDH. Le deuxième paragraphe stipule que l'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que " des seules restrictions prévues par la loi et qui sont nécessaires dans une société démocratique ". Le troisième paragraphe précise qu' " aucune disposition du présent article ne permet aux Etats parties à la Convention de 1948 de l'Organisation internationale du Travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de prendre des mesures législatives portant atteinte (...) aux garanties prévues dans ladite convention . ". Ce pacte a été ratifié par l'Algérie le 12 septembre 1989.

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Dans son article 8, le pacte reconnaît "le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix", ainsi que le droit des syndicats "d'exercer librement leur activité", le droit de grève, "exercé conformément aux lois de chaque pays". De plus, "aucune disposition du présent article ne permet aux Etats parties à la convention 1948 de l'OIT concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de prendre des mesures législatives portant atteinte (...) aux garanties prévues dans ladite convention." (article 3). L'Algérie a ratifié le texte le 12 septembre 1989.

- Les mécanismes spéciaux de contrôle concernant la liberté syndicale

Toutes les conventions de l'OIT qui ont été ratifiées relèvent de la Commission d'Experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations. Comme pour les autres conventions, il est également possible d'invoquer la procédure de recours constitutionnel pour les conventions relatives à la liberté d'association (réclamations -article 24- et plaintes -article 26-). Toutefois, dans le cas de la liberté d'association et du droit de négociation collective, l'OIT a instauré des procédures spécifiques, afin de contrôler l'application des conventions, même dans les Etats qui ne les ont pas ratifié. Une plainte peut donc être déposée contre tout Etat membre de l'OIT.

La Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale (CICMLS)

La CICMLS a été créée en 1951. Elle ne peut examiner que les cas pour lesquels le gouvernement mis en cause accepte l'investigation, ce qui a entraîné une paralysie du système jusqu'en 1964.

Algérie
Mission d'information sur les libertés syndicales :
Pluralisme formel et entraves à l'exercice du droit syndical

Le CFA

Pour surmonter les blocages, le Comité de la liberté syndicale (CFA) créée en 1951 en complément de la CICMLS est devenu un organisme indépendant chargé d'examiner les plaintes. A ce jour, il en a examiné plus de 2000. Les plaintes pour infraction aux droits syndicaux peuvent être présentées par des gouvernements ou par des organisations de travailleurs ou d'employeurs.

La Déclaration de principes et droits fondamentaux au travail de 1998.

La Conférence internationale du travail a déclaré en 1998 que l'ensemble des Etats membres de l'OIT ont l'obligation de "respecter, promouvoir et réaliser (...) les principes concernant les droits fondamentaux (...)", notamment "la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective".

La déclaration s'accompagne d'un mécanisme de suivi et s'applique à tous les Etats membres de l'OIT. Le texte n'énonce aucun droit nouveau, mais institue un suivi sur la base de rapports annuels soumis par les Etats, et un rapport global de l'OIT. Le Rapport annuel se fait sur la base des rapports préparés par les gouvernements décrivant les efforts déployés pour respecter les principes et les droits contenus dans toutes les conventions fondamentales de l'OIT qui n'ont pas été ratifiées, et des commentaires des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Le Directeur général du BIT soumet un Rapport global sur l'une des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail¹¹ à la Conférence tripartite internationale du Travail chaque année au mois de juin.

2) Un pluralisme de façade

Depuis 1989, la Constitution et la législation algérienne reconnaissent à toute personne le droit de former avec d'autres des syndicats ou de s'affilier au syndicat de son choix. La loi 90-14 du 2 juin 1990, relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée par la loi 91-30 du 21 décembre 1991 et par l'ordonnance 96-12 "a pour objet de définir les modalités d'exercice du droit syndical applicable à l'ensemble des travailleurs salariés et des employeurs¹²".

En outre, dans son rapport au Comité des droits économiques, sociaux et culturels, l'Algérie réaffirme le respect des libertés syndicales¹³.

83. "La liberté syndicale a non seulement été réaffirmée dans la Constitution mais aussi organisée dans le cadre

d'une loi No 90-14 promulguée le 2 juin 1990 modifiée et complétée par la loi No 91-30 du 21 décembre 1991 et l'ordonnance No 96-12 du 6 juin 1996. Celle-ci reconnaît aux travailleurs salariés des secteurs privé et public, le droit de se constituer en organisations syndicales autonomes et distinctes des partis politiques".

Le même rapport se félicite qu' "aujourd'hui, on ne compte pas moins de 58 organisations de travailleurs salariés ayant une implantation nationale" entretenant l'amalgame et la confusion entre notion d'organisation des travailleurs et syndicat. Le même document porte un jugement révélateur en affirmant qu'il "existe une multitude de syndicats autonomes mais qui n'ont pas de consistance nationale". Il ajoute que le "droit de grève ... est élevé au rang de disposition constitutionnelle et est codifié par une loi adoptée par l'Assemblée". Il affirme que "depuis 1991, le nombre de mouvements de grève a suivi une courbe descendante ... une tendance qui s'est accompagnée d'une baisse des effectifs des grévistes ... et du nombre de secteurs concernés et des pertes induites".

En vérité cet état de fait n'est pas dû à la mise en place "d'espaces de concertation voire de décisions entre les différents partenaires sociaux", mais plutôt à l'atmosphère de répression et d'autoritarisme ouverte par l'état d'urgence qui a paralysé les acteurs sociaux et politiques soumis par ailleurs à la violence terroriste.

La violence meurtrière qui ensanglante l'Algérie depuis le début des années 90 a provoqué un considérable recul de l'action sociale et politique. Ce qui a permis par ailleurs de faire passer un nombre important de décisions antisociales imposées par les politiques de libéralisation (chute des dépenses sociales, fermeture d'entreprises publiques, licenciements massifs, etc.) avec l'assentiment voire la complaisance du syndicat UGTA proche des pouvoirs politiques. Ce même syndicat qui confirme par la voix de son secrétaire général courant juillet 2002 "avoir assez supporté" et que "toutes les réformes qui ont été mises en application, ces dernières années, ont été dirigées contre le secteur public ... le prix payé par les travailleurs et leur organisation, durant les années 95,96,97, avec la suppression de plus de 400 000 travailleurs, montre à lui seul l'ampleur des sacrifices consentis par le monde du travail"¹⁴.

Au-delà des documents et déclarations officiels la mission a relevé nombres d'entraves tant législatives que pratiques à l'exercice du droit syndical en Algérie. Tout d'abord, le pluralisme syndical pourtant sans cesse réaffirmé par

Algérie
Mission d'information sur les libertés syndicales :
Pluralisme formel et entraves à l'exercice du droit syndical

L'Algérie notamment dans son rapport au Comité des droits économiques et sociaux, est fortement entravé du fait de certaines dispositions de la loi 90-14 et de son interprétation par les autorités. En outre, la mission a relevé des atteintes directes à l'exercice du droit syndical et un véritable harcèlement de certains responsables syndicaux.

3) Les entraves à l'exercice du droit syndical

Entraves à la constitution de fédérations et de confédérations

La convention n°87 de l'Organisation internationale du travail, ratifiée par l'Algérie dès 1962 et relative aux libertés syndicales et à la protection du droit syndical, n'exige qu'une simple déclaration de constitution déposée auprès de l'autorité nationale compétente, comme le stipulent les articles 2 et 3:

Article 2. *"Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières".*

Article 3. Alinéa 2. *"Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à entraver l'exercice légal".*

Or, la législation algérienne est conçue dans son ensemble de façon à restreindre les possibilités de création de fédérations ou de confédérations syndicales. La constitution de celles-ci est en effet tributaire de la délivrance d'un récépissé d'enregistrement auprès des autorités administratives.

Dans son article 8, Alinéas 1 et 2, la loi n° 91. 30 du 21 décembre 1991 stipule ce qui suit :

"L'organisation syndicale est déclarée constituée:

- après dépôt d'une déclaration de constitution auprès de l'autorité publique concernée

- après délivrance d'un récépissé d'enregistrement de la déclaration constitution délivré par l'autorité publique concernée au plus tard trente jours après le dépôt du dossier".

Dans les faits, il semble que les autorités compétentes ont à chaque demande contourné la loi en refusant de délivrer le récépissé d'enregistrement. Depuis le milieu des années 90, plusieurs tentatives de création de fédérations ou de confédérations ont été initiées par les syndicats autonomes qui ont essuyé des refus systématiques de la part des autorités. Ainsi en 1994, le Syndicat autonome des

travailleurs de l'éducation et de la formation (SATEF) ainsi qu'une dizaine de syndicats voient leur demande de création d'une confédération rejetée sans raison. Plus récemment, en date du 20 septembre 2000, le SNAPAP a introduit une demande de constitution d'une confédération syndicale dénommée "Syndicat national autonome des travailleurs algériens (SNATA). Cette demande a été rejetée par les autorités invoquant sa non-conformité avec les articles 2 et 4 de la loi 90-14 du 2 juin 1990 qui stipulent respectivement *"les travailleurs salariés, d'une part et les employeurs, d'autre part, de mêmes professions, branches ou secteurs d'activité ont le droit de se constituer en organisations syndicales à l'effet de défendre leurs intérêts matériels et moraux"* et *"les unions, fédérations et confédérations d'organisations syndicales sont régies par les mêmes dispositions que celles qui s'appliquent aux organisations syndicales"*.

Une seconde tentative de création d'une confédération syndicale dénommée " Confédération algérienne des syndicats autonomes " (CASA), regroupant cinq syndicats autonomes, en date du 31 mars 2001 a également été rejetée par les autorités pour le même prétexte.

En la matière il semble bien que les autorités fassent une lecture discriminatoire et à minima de la loi 90-14. Une lecture discriminatoire, dans le sens où une application stricte de la loi rendrait illégale l'existence même de l'UGTA. En effet, comme le rappelle un document du SATEF, "l'UGTA n'est ni une organisation syndicale au sens de la 90-14 puisque selon l'article 2, elle ne peut regrouper que des travailleurs d'une même profession, d'une même branche ou d'un même secteur d'activité. Ce qui n'est pas le cas de l'UGTA qui regroupe des travailleurs de toutes les branches et secteurs d'activité. L'UGTA ne forme par ailleurs pas une confédération ou union puisqu'elle ne regroupe pas des organisations syndicales mais des travailleurs adhérents individuellement". Une lecture discriminatoire s'appuyant sur les articles 2 et 4. C'est ce qui ressort de l'avis émis par le Bureau international du travail (BIT) après sa saisine par le SNAPAP en date du 17 septembre et 15 octobre 2001. De l'avis du comité de la liberté syndicale du BIT, les dispositions de la loi algérienne évoquées par les autorités pour s'opposer à la constitution de confédérations syndicales *"ne posent pas de problème au regard des principes de la liberté syndicale puisqu'elles peuvent être appliquées aux organisations de base et que celles-ci peuvent librement constituer des organisations interprofessionnelles et s'affilier à des fédérations et à des confédérations selon les modalités jugées les plus appropriées par les travailleurs ou les employeurs concernés sans qu'une autorisation préalable*

Algérie
Mission d'information sur les libertés syndicales :
Pluralisme formel et entraves à l'exercice du droit syndical

soit nécessaire". Le même comité "observe que le gouvernement, en invoquant diverses exigences de la législation, empêche en fait les travailleurs du secteur public de se constituer en confédération". Evoquant le principe énoncé à l'article 2 de la convention n° 87 du BIT et que l'Algérie a ratifié en 1962 et selon lequel les travailleurs ont le droit de constituer les organisations de leurs choix ainsi que de s'y affilier, implique, pour les organisations elles-mêmes, le droit de constituer les fédérations et confédérations de leurs choix. En conséquence le comité du BIT "demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin de s'assurer que les travailleurs membres du SNAPAP puissent constituer des fédérations et confédérations de leurs choix et de s'y affilier".

La notion de représentativité : une restriction du pluralisme syndical

La Convention n°98 de l'Organisation Internationale du Travail sur le droit d'organisation et de négociation collective interdit aux employeurs et aux syndicats des salariés de s'ingérer réciproquement dans leurs affaires mutuelles.

Convention n°98, Article 2, § 1 : "Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration".

Or, en ce qui concerne l'Algérie, les droits des syndicats sont conditionnés à leur représentativité. La représentativité est un des éléments majeurs utilisé par les employeurs et les administrations pour s'opposer à l'activité syndicale. La loi algérienne 90/14 et la circulaire n° 009 du 19 mai 1997 régissent la question de la représentativité des syndicats.

Les articles 35 à 37 de la loi 90/14 fixent les conditions de la représentativité des syndicats.

Article 35: "sont considérées représentatives au sein d'un même organisme employeur, les organisations syndicales de travailleurs regroupant au moins 20% de l'effectif total des travailleurs salariés (...)"

Article 36 : "sont considérées représentatives à l'échelle communale, intercommunale, wilaya, interwilaya ou nationale, les unions, fédérations ou confédérations de travailleurs salariés regroupant au moins 20% des organisations syndicales représentatives couvertes par les statuts des dites unions, fédérations ou confédérations dans la circonscription territoriale concernée".

L'article 37 de la loi 90-14 fixe les critères de représentativité des fédérations ou confédérations d'employeurs. Cependant l'article 34 de cette même loi a épargné les organisations syndicales des travailleurs salariés constituées six mois avant la promulgation de cette loi, de l'obligation de satisfaire aux critères fixés par les articles cités. De fait, la seule organisation syndicale concernée par cette mesure d'exception est l'UGTA, qui est par conséquent déclarée d'office représentative. Les autres syndicats doivent conquérir leur "représentativité". Or, de cette représentativité découlent des privilèges et des avantages dont bénéficie l'UGTA contrairement aux autres syndicats.

Il est précisé à l'article 35, 36 et 37 que "Les organisations syndicales (...) sont tenues de communiquer au début de chaque année civile, selon le cas à l'employeur ou à l'autorité administrative compétente, tous les éléments permettant à ces derniers d'apprécier leur représentativité au sein d'un même organisme employeur, notamment les effectifs de leurs adhérents et les cotisations de leurs membres".

Cependant, les syndicats autonomes affirment que même si ces conditions de représentativité sont remplies ce qui est largement prouvé pour leur cas, ils ne sont pas pour autant déclarés représentatifs par les autorités algériennes. Des subterfuges et alibis sont cités pour leur dénier cette représentativité (date de dépôt non respectée...etc.).

La circulaire 009 du 19 mai 1997 stipule bien que "les modalités pratiques d'application des dispositions ci-dessus énoncées, notamment le contenu et la forme de ces éléments d'appréciation de la représentativité sont, au besoin, déterminées conjointement par l'employeur et l'organisation syndicale concernée". Ainsi, même si elle paraît assouplir la réglementation puisqu'il est question de détermination conjointe de la représentativité, dans la pratique c'est au seul employeur ou à l'autorité administrative que cette détermination incombe au détriment du syndicat. Tous les syndicats rencontrés à l'exception de l'UGTA nous ont rapporté les différentes péripéties et autres obstacles auxquels ils sont confrontés pour faire reconnaître leur représentativité par les organismes employeurs et les administrations: exigence de pièces administratives non prévues par la réglementation, pressions directes sur les adhérents, lenteurs administratives, etc. Un cas édifiant est celui de l'Entreprise Nationale des Travaux aux Puits (ENTP) à Hassi Messaoud. L'ENTP refuse de reconnaître le Syndicat National des Travailleurs de l'Energie (SNTE) en tant que syndicat représentatif alors que celui-ci a déposé dans les délais avec constat d'huissier (N° 494/2001 du 9 avril 2001)

Algérie
Mission d'information sur les libertés syndicales :
Pluralisme formel et entraves à l'exercice du droit syndical

tous les éléments attestant de sa représentativité. Le même huissier constate que le syndicat UGTA a entrepris la même démarche au niveau de la même entreprise mais sans joindre aucun document attestant de sa représentativité.

Les articles 38, 39, 47 bis, 48 et 49 octroient aux syndicats représentatifs les droits à organiser des négociations, au plein exercice des activités syndicales, aux subventions et détachements, aux différentes aides et subventions afin de faciliter leurs actions, etc.

L'accès aux ressources ou les moyens d'exercice du droit syndical

Tous les syndicats rencontrés, à l'exception de l'UGTA, se plaignent du manque de moyens matériels et financiers à leur disposition. Dans un pays où l'essentiel du patrimoine immobilier et des moyens financiers sont détenus par l'Etat, ils voient dans ce manque de moyens une véritable politique des autorités pour les empêcher de mener normalement leurs activités syndicales. Pour ce faire, les autorités disposent de tout un arsenal doctrinal et pratique, dont la notion de représentativité explicitée ci-dessus. Celle-ci est laissée à l'appréciation de l'employeur ou de l'autorité administrative qui dans la plupart des cas est défavorable aux syndicats autonomes.

L'article 48 de la loi 90-14 prévoit ainsi que *"l'employeur doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives ... les moyens nécessaires pour la tenue de leurs réunions et des tableaux d'affichage... lorsque l'organisation syndicale dispose de plus de 150 membres un local approprié doit être mis à sa disposition par l'employeur"*. L'article 49 de la loi 90-14 stipule en outre que *"les organisations syndicales de travailleurs salariés les plus représentatives au plan national, peuvent bénéficier des subventions de l'état, dans le cadre de la législation en vigueur et selon les normes et modalités déterminées par voie réglementaire"*. En mentionnant les syndicats les plus "représentatifs" cet article permet de fait aux autorités de priver les syndicats autonomes des subventions.

De plus, la loi 90-14 du 2 juin laisse toute latitude aux pouvoirs publics d'attribuer ou non des moyens aux syndicats en stipulant que parmi les ressources des organisations syndicales il y a les *"subventions éventuelles de l'Etat"*.

D'après le SNAPAP, l'UGTA bénéficie d'un millier de locaux équipés et cédés gratuitement par l'Etat ainsi qu'un parc roulant, alors que les syndicats autonomes sont contraints à l'achat de leurs propres biens ou la location de leurs sièges sociaux. De plus l'UGTA bénéficierait d'une subvention

colossale et secrète sur le budget de l'Etat alors que très peu a été attribué aux syndicats autonomes et ce, de façon irrégulière. Aussi, le SNAPAP demande que soient publiées toutes les sommes qui ont été attribuées à l'UGTA par année depuis 1990.

Quant au SATEF, après 12 ans d'existence, il ne dispose toujours pas de siège national à Alger et ses demandes de siège à l'échelle de la wilaya où il est implanté rencontre des refus. Le siège est actuellement localisé à Tizi Ouzou (provisoirement selon les statuts). Depuis 1990, il déclare avoir reçu 3 subventions : 200 000, 200 000 et 300 000 DA. Il bénéficie de 23 détachements, dispose de locaux dans 5 Wilayas alors qu'il est implanté dans 28.

Le SNPS n'a reçu aucune subvention depuis son agrément en 1991. Il déclare fonctionner avec les cotisations des adhérents et la participation de laboratoires algériens ou étrangers. Le local du siège national a été mis à la disposition du syndicat par le Ministère de la santé à titre gracieux à Alger centre depuis 1992. Au niveau régional, peu de sections disposent d'un local permanent. Il dispose d'un ordinateur et d'une imprimante matricielle. Il bénéficie de 8 permanents détachés depuis le 2 octobre 2001.

Le favoritisme à l'égard de l'UGTA

D'après le BIT: *"S'agissant des allégations de favoritisme du gouvernement à l'égard du syndicat UGTA, le comité note que le gouvernement n'a pas fourni d'observations spécifiques à ce sujet. Le comité rappelle au gouvernement que, en favorisant ou en défavorisant une organisation donnée par rapport aux autres, ce dernier pourra influencer le choix des travailleurs en ce qui concerne l'organisation à laquelle ils entendent appartenir. En outre un gouvernement qui, sciemment agirait de la sorte porterait aussi atteinte au principe établi dans la convention n° 87, selon lequel les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter les droits consentis par cet instrument ou à entraver l'exercice légal"*.

La marginalisation des syndicats autonomes

La participation des organisations à la vie économique et sociale du pays est consignée dans l'article 39 de la loi 90-14 du 2 juin 1990 : *"Dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur et en proportion de leur représentativité, les unions, fédérations et confédérations des travailleurs salariés et d'employeurs les plus représentatives à l'échelle nationale:*

Algérie
Mission d'information sur les libertés syndicales :
Pluralisme formel et entraves à l'exercice du droit syndical

- sont consultées dans les domaines d'activité qui les concernent lors de l'élaboration des plans nationaux de développement économique et social ;
- sont consultées en matière d'évaluation et d'enrichissement de la législation et de la réglementation du travail ;
- négocient les conventions ou accords collectifs qui les concernent ;
- sont représentées aux conseils d'administration des organismes de sécurité sociale ;
- sont représentées au conseil paritaire de la fonction publique et à la commission nationale d'arbitrage institués au titre de la loi 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits de travail et à l'exercice du droit de grève".

Dans la réalité et depuis leur création (certains depuis plus de 10 ans), aucun syndicat autonome ne participe à une quelconque commission ou conseil d'administration d'un organisme social. Cet état de fait est bien résumé par le BIT instruisant la plainte du SNAPAP : "s'agissant des allégations selon lesquelles le SNAPAP s'est vu refuser la participation aux différents conseils d'administration des caisses de sécurité sociale sous prétexte que seul le syndicat le plus représentatif est autorisé à y siéger, le comité note les indications du gouvernement selon lesquelles, en vertu de l'article 39 de la loi 90-14 de 1990, seules les organisations représentatives à l'échelle nationale peuvent siéger au sein de ces conseils et que le SNAPAP ne peut se prévaloir de cette représentativité nationale. A cet égard, le comité rappelle qu'il a toujours admis que certains avantages, notamment en matière de représentation, peuvent être accordés aux syndicats en raison de leur représentativité. Toutefois, la détermination du syndicat le plus représentatif devra toujours se faire d'après des critères objectifs et préétablis, de façon à éviter toute possibilité de partialité ou d'abus. Le comité note à cet égard que, dans le cas présent, l'organisation plaignante ne semble pas remettre en cause le caractère d'organisation la plus représentative à l'UGTA ". C'est par ailleurs l'opinion de tous les syndicats rencontrés qui tiennent à rappeler qu'ils remettent en cause non l'UGTA en tant que syndicat représentatif mais le monopole qu'il exerce avec la complicité des autorités sur toute activité syndicale et le favoritisme dont bénéficie ce syndicat de la part de ces mêmes autorités.

Ainsi, tous les syndicats rencontrés se plaignent d'un système d'exclusion et de marginalisation voire de ségrégation puisque tous les sièges revenant aux organisations syndicales sont monopolisés par le seul syndicat UGTA, depuis l'indépendance en 1962. Cette situation nuit à l'esprit

de partenariat et de dialogue sociaux dont ne cessent de se réclamer les autorités et auxquels tous les syndicats souhaitent ardemment contribuer

4) Les violations des droits syndicaux en Algérie

Depuis l'interruption du processus électoral et l'instauration de l'état d'urgence en 1992, les dispositions législatives en matière de droit syndical ne sont pas respectées. Ainsi, la mission a pu relever nombre d'atteintes directes à l'exercice du droit syndical, et tout particulièrement à l'égard des syndicats autonomes.

L'ingérence des autorités se fait sentir, en violation de l'article 3 de la Convention n° 87, qui stipule que "Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action". Le paragraphe 2, du même article, oblige les autorités publiques à s'interdire toute intervention de nature à limiter l'exercice du droit syndical. Or la loi algérienne n°90-14 du 2 Juin 90 relative aux modalités d'exercice du droit syndical énonce certaines dispositions qui transgressent ce droit. L'article 44 de cette loi fixe ainsi l'âge minimum pour l'éligibilité du délégué syndical à 21 ans ce qui constitue une ingérence dans les affaires des syndicats et une atteinte au droit syndical: "Tout délégué syndical doit être âgé de vingt et un ans révolus au jour de son élection, jouir de ses droits civil et civiques et avoir une ancienneté d'au moins une année dans l'entreprise ou l'établissement public, l'institution ou l'administration publique concerné". Or cette question relève de la compétence exclusive du syndicat. Par ailleurs l'article 41 de la dite loi fixe le nombre de représentants syndicaux au sein des entreprises en fonction du nombre de salariés employés par secteur. L'article 23 de cette loi fixe les conditions pour l'acquisition de qualité de membre d'une organisation syndicale comme suit : "La qualité de membre d'une organisation syndicale s'acquiert par la signature, par l'intéressé, d'un acte d'adhésion et est attestée par un document délivré par l'organisation à l'intéressé". Ces conditions constituent une ingérence dans les affaires internes des syndicats et sont en contradiction avec l'article 3 (déjà cité), de la convention n°87 et sont du ressort d'un statut ou d'un règlement intérieur de syndicat.

Surtout, l'ingérence des autorités publiques dans les affaires des syndicats est constatée dans la pratique syndicale quotidienne. Ainsi, outre les entraves législatives, les atteintes à l'exercice du droit syndical se traduisent par :

Algérie
Mission d'information sur les libertés syndicales :
Pluralisme formel et entraves à l'exercice du droit syndical

- l'absence de reconnaissance des partenaires sociaux lors de négociations ;
- l'interdiction de la tenue de réunions (confirmée par tous les syndicats autonomes) ;
- la fermeture de bureaux (SNAPAP par exemple) ;
- le non respect du droit de grève : la grève est interdite dès que le gouvernement estime qu'elle est de nature à provoquer une crise économique grave. Un arbitrage contraignant préalable à toute action de grève est imposé par les autorités publiques, de telle sorte que les travailleurs ne peuvent faire grève qu'après 14 jours de médiation, de conciliation ou d'arbitrage ;
- des violences policières à leur égard ; ainsi un sit-in de protestation organisé par le SATEF (Syndicat autonome des travailleurs de l'éducation et de la formation) a été dispersé à coup de matraques à Alger lors de la journée de l'éducation, le 5 octobre 2000.

Par ailleurs, la mission a pu constater que les représentants syndicaux font régulièrement l'objet de harcèlements et de violences. De nombreux cas d'intimidation et de surveillance policière ont été rapportés. Ainsi, le Secrétaire général du SNPSP a reçu des menaces par courrier électronique, le Secrétaire général du SNAPAP est soumis à une surveillance policière. Des campagnes de diffamation ont été orchestrées dans la presse; certains responsables syndicaux ont été victimes d'arrestations arbitraires. Le Secrétaire général adjoint du Conseil national de l'enseignement supérieur a été arrêté par les services de sécurité, sous prétexte de contrôle de son véhicule, et gardé toute la journée, à la suite d'une action de grève lancé par les enseignants du supérieur. A la suite des protestations des syndicalistes du SNAPAP, huit d'entre eux ont été suspendus, arrêtés et traduit devant la justice. Ces pratiques de harcèlement des responsables syndicaux constituent des violations des dispositions internationales de protection des droits de l'Homme et notamment de la Déclaration adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies en 1998 sur les défenseurs des droits de l'Homme.

Atteintes à l'exercice du droit syndical : des exemples au quotidien

- SNAPAP (Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration publique)

Depuis plus d'un an, les syndicalistes du SNAPAP font l'objet de nombreux actes de persécutions et d'obstacles à l'activité syndicale de la part des pouvoirs publics. Nous en rapportons les plus significatives.

Après la fermeture du bureau syndical du SNAPAP au siège de la Wilaya d'Oran, la section SNAPAP a décidé de protester en organisant une grève de la faim après avoir épuisé tous les recours à l'amiable avec l'administration. Celle-ci décide alors de suspendre, de faire arrêter et de présenter devant la justice de huit syndicalistes (Mmes DJEBBOUR Rokia, SLIMANI Hakima, MM. BENAÏSSA Mohamed, BENSARKRANE Bouabdallah, HATTAB Cheikh, KOUREA Abdelkader, CHAREF Youcef et DJEFFEL Djamel). En attendant un jugement courant juillet 2002, les syndicalistes sont soumis à un contrôle judiciaire qui leur fait obligation d'un émargement hebdomadaire auprès du tribunal d'Oran.

Citons également la révocation de Mr Tabet ZATLA Rachid, secrétaire chargé de l'organique de la section SNAPAP Travaux publics à Oran depuis plus d'un an. Le Tribunal administratif d'Oran annule cette décision et ordonne la réintégration du syndicaliste dans son poste d'origine. Le Wali d'Oran refuse toujours l'application de l'arrêt de justice.

Mr HASSAM Fouad, secrétaire général de la section SNAPAP des travaux publics à Oran a également fait l'objet d'une révocation pour avoir dénoncé par lettre adressé au Wali d'Oran la passation d'un marché public dans des conditions douteuses. Le syndicaliste se retrouve interpellé par la police à la demande du Wali et présenté devant la justice qui prononce sa relaxe.

Mr MALAOUI Rachid, secrétaire général du SNAPAP et Président de l'Association pour la promotion du tourisme étudiant fait pour sa part régulièrement l'objet de persécution, d'intimidation et de surveillance policière pour ses activités syndicales. Ainsi dans une note en date du 24/11/01 de la sûreté de wilaya d'Oran il est rapporté : " Durant la soirée du lundi 19/11/01 de 21h à 22h, le nommé MALAOUI Rachid, né le 21/03/64 à Ain Beida (Wilaya d'Oum El Bouaghi) employé en qualité de Secrétaire général du bureau national du syndicat SNAPAP a animé une conférence de presse à huis clos au siège de l'association APTE sis au N° 65 rue Larbi Ben M'Hidi à Oran devant 6 représentants de la presse locale et nationale. Saisissant l'occasion le nommé MALAOUI Rachid s'est attardé longtemps sur la catastrophe naturelle qui s'est abattue dernièrement sur plusieurs quartiers de la capitale et certaines régions du nord du pays accusant de laxistes les autorités locales qui n'ont pas pris leurs responsabilités. Pire encore, il les désigne comme étant responsables de cette catastrophe par leur incompetence et leurs malversations, par l'octroi des marchés aux entreprises de construction dénuées de qualification ce qui a engendré cette tragédie à Alger et ailleurs. Dans la même note, Mr

Algérie
Mission d'information sur les libertés syndicales :
Pluralisme formel et entraves à l'exercice du droit syndical

MALAOUI est qualifié "d'opportuniste et d'agitateur notoirement connu du temps où il était étudiant... réunissant autour de lui les marginaux et les virulents de la société pour se livrer au dénigrement des personnalités locales et nationales représentant l'Etat". La note conclut : "Vu ce qui précède, le service suggère vivement la dissolution de l'association en question et la fermeture du local abritant ses activités car susceptible d'être utilisé pour fomenter des manœuvres destabilisatrices durant les prochaines échéances électorales sachant que le sieur MALAOUI Rachid lors de sa conférence de presse du 19/11/01 s'est montré très menaçant à l'égard du pouvoir".

Enfin dernière campagne en date visant Mr MALAOUI, la publication par un quotidien régional " L'Echo d'Oran " en date du mardi 9 avril 2002 d'un dossier de 3 pages dont la une reproduisait le titre suivant : " Le SG du SNAPAP hors la loi ". Plus grave encore, la publication d'informations privées concernant Mr MALAOUI et certains membres de sa famille dont la source ne peut être le seul fruit du travail de journaliste. Cette dernière affaire est instruite par la justice après dépôt de plainte de Mr MALAOUI à l'encontre du journal sus-cité.

Le SNAPAP affirme qu'il fait face à de nombreuses entraves concernant la tenue d'assemblées générales. En effet, la tenue d'assemblées générales en dehors des heures de travail est constamment refusée par les employeurs, et l'utilisation des locaux en dehors des heures de travail se heurte à des refus motivés par des raisons de sécurité des lieux. Alors que l'article 38 de la loi 90-14 du 2 juin 1990 stipule que " Dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, les organisations syndicales de travailleurs salariés représentatives au sein de chaque organisme employeur ont les prérogatives suivantes : réunir les membres de l'association syndicale sur les lieux de travail ou dans des locaux y attenants en dehors des heures de travail et exceptionnellement, si l'accord de l'employeur est obtenu, pendant les heures de travail ; informer les collectifs de travailleurs concernés par des publications syndicales ou par voie d'affichage en des lieux appropriés réservés à cet effet par l'employeur ".

Le SNAPAP fait par ailleurs état de nombreuses entraves à la liberté syndicale dans différents secteurs d'activité, tels que le secteur de la santé, de l'intérieur et des collectivités locales, de l'hydraulique, des travaux publics, de la douane et de la protection civile. Ces entraves sont constituées essentiellement d'interdictions d'installations de sections syndicales dans des centres hospitaliers, de sanctions, de

suspensions, d'agressions physiques, de mutations et d'intimidations de syndicalistes et dirigeants syndicaux, d'interdictions d'assemblées générales et de fermeture de bureau syndical. (lettre du SNAPAP adressée au BIT en date du 15/10/01 et confirmée lors de notre entrevue du 29/07/02).

Le comité du BIT instruisant la plainte du SNAPAP¹⁵ "rappelle aux parties concernées que le droit des organisations professionnelles de tenir des réunions dans leurs propres locaux pour y examiner des questions professionnelles, sans autorisation préalable ni ingérence des autorités, constitue un élément essentiel de la liberté d'association, et les autorités devraient s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice, à moins que cet exercice ne trouble l'ordre public ou ne le menace de manière grave ou imminente"¹⁶.

CNES (Conseil National de l'Enseignement Supérieur)

Régulièrement et tout particulièrement lors des conflits sociaux les pouvoirs publics refusent de reconnaître le CNES comme un partenaire social et donc d'engager avec lui des négociations sérieuses afin de trouver solution aux conflits qui bien souvent durent longtemps (plusieurs mois) et perturbent la vie universitaire et tenter ainsi d'en faire porter la responsabilité au syndicat.

Dans une plainte officielle adressée au BIT en date du 18/11/01, le CNES souligne: "Loin de prendre en charge nos droits sociaux et syndicaux pourtant jugés justes et légitimes, les pouvoirs publics n'ont reculé devant aucun stratagème et aucune exaction pour briser notre grève et tenter de casser le syndicat. Les voies de fait des pouvoirs publics sont allés de l'interdiction de réunions dans les établissements universitaires à la suspension illégale des salaires pendant plusieurs mois jusqu'à la saisine de la cour suprême, en passant par toutes sortes d'intimidation, de sanction de syndicalistes et l'intox médiatique généralisée au mépris total de la réglementation et des lois de la République".

Lors de notre entrevue avec les responsables du syndicat, il nous a été fait part des nombreux dispositifs coercitifs pour contrer l'action du syndicat et utilisés par les différentes autorités en violation des lois civiles et sociales : manipulations diverses afin de monter les étudiants contre les enseignants, intimidations et répression des enseignants par différents corps des services de sécurité (DRS, RG, DGSN) présents dans les enceintes universitaires au mépris des franchises universitaires, programmation des examens hors

Algérie
Mission d'information sur les libertés syndicales :
Pluralisme formel et entraves à l'exercice du droit syndical

des normes universitaires pour faire pression sur les enseignants grévistes, blocage des salaires, pressions diverses sur les enseignants grévistes notamment par l'envoi de mises en demeure, remplacement des grévistes en violation de l'article 33 de la loi 90-02 qui stipule que (...) "est interdite toute affectation de travailleurs par voie de recrutement ou autrement, destinée à pourvoir au remplacement des travailleurs en grève (...)".

Trois faits significatifs de l'autoritarisme des pouvoirs publics sont présentés ci-après. Durant la grève de 1998 qui a duré plus de 4 mois et devant le blocage de la situation la Commission nationale d'arbitrage (une Commission paritaire regroupant des représentants de différents ministères, de syndicats d'employeurs et des travailleurs (seule l'UGTA y siège) et présidée par un juge désigné par la Cour suprême) est saisie par les autorités alors que l'étape de la médiation n'a pas eu lieu (le médiateur sollicité par le CNES ayant refusé). L'arrêt exécutoire rendu par la Commission en date du 1er mars 1999 est automatiquement respecté par le CNES qui décide de mettre fin à la grève alors que l'administration n'a à ce jour pas exécuté sa partie notamment la publication du statut de l'enseignant chercheur (une des revendications du CNES lors de ce mouvement). Le CNES nous a informé qu'il compte saisir le Conseil d'Etat pour non respect par le Ministère de l'enseignement supérieur de l'arrêt de la Commission d'arbitrage.

Le deuxième fait a trait à une circulaire prise le 25/11/98 en pleine grève des enseignants en remplacement de la circulaire du 12/03/91 fixant les modalités de retenue de journées de grève. La première circulaire prévoyait de payer les travailleurs normalement durant les conflits de travail et de défalquer 3 jours par mois après la reprise. Avec la seconde circulaire il n'est plus question de cet assouplissement et ainsi "pendant la durée de la grève aucun traitement ne saurait être servi".

Le troisième a trait aux manœuvres d'intimidation et de persécution subies par Mr CHOUICHA Kaddour Secrétaire national adjoint. Ainsi le 19/05/02 Mr CHOUICHA est arrêté par les services de sécurité, sous prétexte d'un contrôle de son véhicule, et gardé toute la journée. Selon le CNES, " cette arrestation est à relier à l'action de grève nationale menée par les enseignants du supérieur depuis le 11/05/02 et à la visite du Président de la république à Oran pour célébrer, en milieu universitaire, la journée du 19 mai, journée de l'étudiant ".

SNPSP (Syndicat National des Praticiens de la Santé Publique)

Lors de notre entrevue avec le syndicat il nous a été fait part de plusieurs cas d'entraves et d'obstacles à l'activité syndicale dans le cadre des secteurs sanitaires. A El Harrach : le directeur refuse à la section syndicale en fin de mandat de se réunir pour renouveler ses instances ; le Dr BATATA, membre du bureau national du syndicat qui reçoit une mise en demeure en date du 13/10/01 afin de rejoindre son poste alors que l'intéressé est en position de détachement par décision ministérielle datée du 02/10/01. A Khemis Miliana : en prétextant de multiples affaires (Cas du Dr MEDJDOUB président de la section syndicale de Khemis Miliana); en exhumant de vieux dossiers administratifs déjà réglés (Cas du Dr MOUCHOUM); en pratiquant des affectations arbitraires (Cas du Dr IKHLEF affectée à 2 structures sanitaires différentes en l'espace de deux jours). A Boukadir où le Dr LAKOUAS serait victime d'un dysfonctionnement de service incombant à l'administration et dont il va payer les frais sous la forme d'un blâme puis d'un blocage de salaire. Enfin, le Dr BESBAS, secrétaire général du SNPSP, nous a fait part de harcèlement et de menaces qu'il subit par courrier électronique et par téléphone. Une lettre en date du 31/05/02 a été adressé par le Dr BESBAS au Ministre de la santé pour l'informer de cet état de fait.

SNTE (Syndicat National des Travailleurs de l'Energie)

Ce syndicat de création récente (agréé le 15/04/00) nous a fait part de la difficulté à se faire reconnaître par les entreprises du secteur de l'énergie, un secteur économique stratégique où les enjeux sont considérables (de nouvelles lois qui devraient consacrer la privatisation du secteur des hydrocarbures et de l'électricité sont en cours d'élaboration). Dans une requête adressée au Ministre de l'énergie et des mines en date du 06/05/01, le syndicat souligne que " largement représentatif dans plusieurs unités, le SNTE revendique le droit de pouvoir installer ses sections syndicales locales ". Il affirme que la " situation de blocage, contraire à l'éthique et aux lois de la république, obéit à des considérations partisans, hostiles à la démocratie et au pluralisme syndical. Ce nouveau syndicat mettra en danger les intérêts de certaines parties à l'ambition démesurée et qui ne cherchent qu'à préserver des privilèges en s'efforçant par le mensonge, à tenir en dépendance des travailleurs qu'ils trompent continuellement ".

Algérie
Mission d'information sur les libertés syndicales :
Pluralisme formel et entraves à l'exercice du droit syndical

SATEF

Tout comme pour les autres syndicats rencontrés, le SATEF nous a fait part des mêmes pratiques d'obstruction, de persécution de l'action syndicale: "Les syndicalistes du SATEF subissent un harcèlement administratif et parfois même policier systématique (un sit-in de protestation est dispersé à

coups de matraque à Alger lors de la journée de l'éducation, le 5 octobre 2000). Le droit à l'affichage et de réunion dans les établissements est sérieusement remis en cause dans beaucoup de wilayate". Le SATEF nous signale par ailleurs qu'une première tentative de création d'une confédération syndicale et à laquelle le SATEF était associé n'a pas reçu d'agrément en 1994.

Notes :

1. *Le Monde* du 09/08/01
2. F. Ghilès, L'armée a-t-elle une politique économique ? *Pouvoirs*, n°.86, 1998
3. La plupart des statistiques sont tirées de <http://www.ons.dz>
4. PNUD, *Rapport sur le développement humain*, 2001
5. *Violations des droits économiques, sociaux et culturels. Une population précarisée*, Rapport alternatif au rapport présenté par l'Algérie au Comité des droits économiques, sociaux et culturels, 27ème session, Novembre 2001
6. Comme le souligne A. Benamrouche, la tentative de domestication s'est accompagnée de résistances à l'intérieur des structures syndicales et de grèves malgré l'opposition de la direction du syndicat, in *Etat, conflits sociaux et mouvement syndical en Algérie (1962-1995)*, Monde arabe, Maghreb, Machrek, n° 148, avril-juin 1995.
7. " Ainsi, tout en reconnaissant le pluralisme syndical, le pouvoir privilégie l'ex syndicat unique l'UGTA, comme seul interlocuteur dans les négociations globales, les différentes *tripartites* organisées entre le gouvernement, les représentants syndicaux et les représentants des employeurs depuis 1990 ", in A. Benamrouche, op. cité.
8. *Le Quotidien d'Oran* du 11/07/02.
9. Le préambule de la Constitution fait notamment référence à l'"affirmation du principe de la liberté syndicale" face à l'injustice, aux souffrances et aux privations.
10. Pour une analyse détaillée de l'évolution des principes énoncés par l'OIT en matière de liberté syndicale, voir " Droits de l'homme et liberté syndicale : évolution sous le contrôle de l'OIT ", Lee Swebston, in *Revue internationale du Travail*, vol. 137 (A998), n°2.
11. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
12. Article 1 de la loi 90-11
13. Deuxièmes rapports périodiques soumis par les États parties en vertu des articles 16 et 17 du Pacte, 22 mai 2000.
14. *Le Quotidien d'Oran* du 22/07/02
15. Voir en annexe, Recommandations du BIT, cas 2153.
16. Le 26 octobre 2002, le SNAPAP a déposé un complément de plainte au BIT concernant huit syndicalistes de la wilaya d'Oran, condamnés en première instance à 3 mois de prison avec sursis.

V. Conclusions et recommandations

La multiplication des émeutes depuis plus de deux ans est le signe révélateur d'une dégradation de la situation économique et sociale suite à l'application des programmes de libéralisation et notamment des programmes d'ajustement structurel du milieu des années 90.

Ces émeutes sont aussi le signe que les canaux et moyens d'expression organisés, institutionnels et pacifiques (associations, partis, syndicats) sont soit inexistantes soit tout simplement empêchés. Tout indique que la rue avec son cortège de débordements, de dérives, voire de violences, devient le seul espace d'expression du ras-le-bol de la société devant des situations intolérables de paupérisation et d'injustice.

Alors que l'Algérie a connu une ouverture démocratique pleine de promesses après les émeutes d'octobre 88, la décennie meurtrière des années 90 a constitué une régression sociale et politique qui a dangereusement hypothéqué l'avenir. Le foisonnement associatif, le multipartisme, le débat public pacifique, la libre expression des médias écrits ont été remis en cause de façon permanente et méthodique par les autorités politiques qui, visiblement, n'ont pas totalement adhéré à l'idée de liberté et démocratie. Le pluralisme syndical conquis après une trentaine d'années de monolithisme a lui aussi été systématiquement remis en cause comme viennent de l'attester les faits évoqués dans le présent rapport et le confirme le Comité des droits économiques, sociaux et culturels en sa 27^{ème} session du 12-30 /11/01 (Cf annexe). Pour sa part le BIT, saisi par une plainte du SNAPAP a établi un rapport intérimaire (cf annexe) qui relève les mêmes faits d'obstruction à l'exercice du droit syndical.

C'est probablement en réaction à ces critiques et recommandations que le gouvernement a décidé d'apporter des modifications aux textes régissant l'exercice du droit syndical. Ainsi, dans le programme du gouvernement adopté par l'assemblée nationale en août 2002 il est dit : " ... à la lumière de dix années d'application et de pratique, il apparaît nécessaire d'apporter des aménagements au dispositif juridique régissant les relations professionnelles, en fonction de l'évolution du processus de réformes économiques et afin de le mettre en conformité avec les dispositions des conventions internationales du travail ratifiées par l'Algérie ".

Parmi les mesures annoncées : " ... des amendements nécessaires à certaines dispositions du cadre législatif et réglementaire ... promouvoir le dialogue et la concertation avec et entre les différents partenaires économiques et sociaux ".

En l'état actuel il est prématuré de se prononcer sur les mesures envisagées par le gouvernement. Tout au plus, il est important de souligner que le gouvernement devrait associer l'ensemble des partenaires sociaux et notamment les syndicats autonomes à la discussion et à l'élaboration desdites réformes.

Au vu des conclusions établies dans ce rapport, la FIDH recommande aux autorités politiques algériennes ce qui suit :

- Cesser toutes actions tendant à restreindre l'exercice du droit syndical, contrairement aux instruments internationaux de protection des droits de l'homme;
- faire bénéficier les syndicats autonomes de tous les avantages matériels et financiers que leur accorde la loi dans un esprit de transparence et d'équité avec l'UGTA ;
- permettre aux syndicats qui le désirent de se constituer en fédérations ou confédérations de leur choix ;
- considérer les syndicats autonomes comme de véritables partenaires sociaux à même de participer à tous les forums, table-rondes, conseils divers où sont débattues les questions sociales ;
- associer de façon effective les syndicats autonomes aux discussions à venir portant sur toutes les réformes des lois sociales.

الملحق الثاني : تقرير اللجنة الوطنية
للحريات النقابية رقم 01

افريل 2005

C.N.L.S.

Comité National des Libertés Syndicales

Cité Ismaïl YEFSAH, Tour N° 40 Bab Ezzouar Alger-Algérie. TélFax: 213-21-67-38 - Email: cnls@fr.st- Site Web: www.cnls.fr.st

Rapport Préliminaire du C.N.L.S. *Sur les Libertés Syndicales en Algérie*

ALGERIE : *Libertés Syndicales Confisquées*

I - Préambule.....	03
II - Historique du Syndicalisme en Algérie.....	05
III - Textes Réglementaires protégeant les libertés syndicales.....	06
V - Libertés Syndicales en Algérie.....	09
VII - Conclusions et Recommandations.....	16
VIII - Annexes.....	18

N°: 01
Avril 2005

ALGERIE
Comité National des Libertés Syndicales:
Premier Rapport sur les Libertés Syndicales en Algérie

IV - Libertés Syndicales en Algérie:

La liberté syndicale est une partie intégrante des droits fondamentaux de l'homme et pierre angulaire des dispositions visant à assurer la défense des travailleurs dans de nombreux instruments internationaux. En effet, la Convention No 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'Organisation internationale du Travail, de même que l'article 23 alinéa 4 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'article 8 du Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et l'article 22 du Pacte relatif aux droits civils et politiques portent sur la promotion et la défense des libertés syndicales.

En vertu de la législation algérienne, et au vue de la ratification des conventions internationales N°87 et N° 98, les travailleurs algériens des services publics et privés jouissent du droit de liberté syndicale et du droit de grève. Les droits syndicaux sont ainsi officiellement garantis dans la législation algérienne. Cependant, en Algérie du troisième millénaire, des employeurs se permettent encore de recruter des briseurs de grève.

La législation algérienne régissant l'activité syndicale, la prévention des conflits et le droit de grève, recèle des contradictions qui ont permis aux autorités algériennes de transgresser la législation internationale.

1-Contradictions des Lois Sociales:

- Atteintes au droit de constituer des Syndicats, de fédérations et confédérations:

L'article 2 de la loi 90-14 du 02 juin 1990, stipule que : "*Les travailleurs salariés d'une part, et les employeurs d'autre part, de même professions, branches ou secteurs d'activité ont le droit de se constituer en organisations syndicales, à l'effet de défendre les intérêts matériels et moraux.*"

L'article 04 de la même loi stipule aussi que "*les unions, fédérations et confédérations d'organisations syndicales sont régies par les mêmes dispositions que celles qui s'appliquent aux organisations syndicales.*" Ces deux articles de la loi, limitent le champ de constitution des organisations syndicales et des unions, fédération et confédération. Ces deux dispositions de lois, permettent uniquement la constitution d'organisations syndicales de mêmes professions, branches ou secteurs d'activités. Ainsi, la constitution d'un syndicat des travailleurs Algériens ne pourra voir le jour, vu sa non conformité avec les dispositions de la loi 90-14 du 02 juin 1990.

Ces mêmes dispositions sont contraires aux dispositions de l'article 02 de la convention 87 de l'Organisation Internationale du Travail, ratifiée par l'Algérie en 1963. Celle ci stipule que "*Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule conditions de se conformer aux statuts de ces dernières.*"

ALGERIE
Comité National des Libertés Syndicales:
Premier Rapport sur les Libertés Syndicales en Algérie

L'article 08 de la loi 90-14 du 02 juin 1990, est aussi un frein à la constitution d'organisations syndicales. L'article 02 de la convention de l'OIT cité ci dessus est clair. La constitution d'organisations syndicales se fait sans autorisation préalable. La législation algérienne impose à travers l'article 08 de la loi 90/14 du 02 juin 1990 trois impératifs à satisfaire:

-Dépôt d'une déclaration de constitution auprès de l'autorité concernée.

-Obtention d'un récépissé d'enregistrement de la déclaration de constitution.

-Rendre public la déclaration, par voie publicitaire, dans au moins un quotidien national d'information.

Ces trois impératifs, contraire aux dispositions de la convention internationale de l'OIT N°87, sont un véritable frein à la constitution d'organisations syndicales et constituent ainsi une accréditation de fait (agrément). En réalité lors du dépôt du "DOSSIER", les autorités refusent de remettre le récépissé d'enregistrement, ni accusé de réception d'un dossier quelconque. Elles se contentent de recevoir le dossier.

- Atteinte au droit de choisir la ligne syndicale:

Les autorités algériennes ont toujours refusé d'enregistrer des syndicats qu'elles ne contrôlent pas. Plusieurs organisations syndicales n'ont jusqu'à ce jour, pas réussi à obtenir leur récépissé d'enregistrement. Ce refus, non notifié officiellement dans la quasi-totalité des cas, concerne aussi des syndicalistes qui tentent de créer leurs propres organisations syndicales.

Plusieurs organisations syndicales – très représentatives au demeurant- sont en attente de leur récépissé d'enregistrement depuis plus d'une année et ceci en contradiction avec l'aliéna 02 de l'article 08 de la loi 90-14 du 02 juin 1990. Le Conseil des Lycées d'Alger (CLA) et le Conseil National Autonome des Professeurs de l'Enseignement Supérieur et Technique (CNAPEST) en sont des exemples récents de ces atteintes aux libertés syndicales.

L'atteinte au droit de choisir sa ligne syndicale est aussi matérialisée par l'ingérence des autorités dans les affaires internes des organisations syndicales. Des tentatives de déstabilisations de ces organisations sont fréquentes. Les autorités facilitent toute manœuvre et action déstabilisatrice des syndicats. L'entretien de ces conflits est un prétexte qui justifie la concertation des autorités avec un seul syndicat.

- Atteintes au droit de participer aux négociations collectives:

En vertu de l'article 37 de la loi 90-14 du 02 juin 1990, les organisations représentatives ont les prérogatives de participer aux négociations des conventions ou accords collectifs. Conformément aux dispositions de l'article 39 de la même loi, les unions, fédérations, confédérations et en proportion de leur représentativité, ont le droit d'être consultés dans les domaines qui les concernent lors de l'établissement des plans nationaux de développement économique et social.

ALGERIE
Comité National des Libertés Syndicales:
Premier Rapport sur les Libertés Syndicales en Algérie

La réalité est tout autre. Aucun des syndicats, ni centrales syndicales autre que le syndicat appareil ne sont consultés, ni invités aux négociations bilatérales sur les questions de l'heure et engageant l'avenir des travailleurs et du pays. Pour les autorités, seule le syndicat appareil est représentatif, alors que le terrain syndical est marqué de l'empreinte d'autres organisations syndicales très représentatives.

- Atteintes à l'exercice du droit syndical et persécution des syndicalistes:

L'exercice du droit syndical est remis en cause par bon nombre d'employeurs. Les syndicalistes sont persécutés, réprimés par leurs employeurs. Les syndicalistes sont pour certains mutés abusivement, pour les autres traduits devant les commissions de discipline et enfin beaucoup de syndicalistes sont licenciés d'une manière arbitraire. Des syndicalistes sont même arrêtés par les forces de l'ordre et emprisonnés. Ces atteintes même portées à la connaissance des autorités et des instances concernées, restent sans suite et sans réhabilitation et réparation des préjudices.

- Atteintes au Droit de Grève:

Le droit de grève, consacré par la constitution, est remis en cause par les employeurs. Toutes les grèves initiées par les organisations syndicales n'entrant pas dans les calculs des autorités sont systématiquement déclarées illégales par les employeurs et même par les autorités du pays. La justice a été nombre de fois saisie par des employeurs pour casser les mouvements de grève.

Le recours aux casseurs de grève est systématique. Les employeurs recrutent des contractuels pour briser les mouvements de grève, en violation des dispositions de la loi 90-02 du 06 février 1990 notamment l'article 33 qui interdit tout recrutement ou affectation destinée à pourvoir au remplacement des travailleurs en grève.

- Parti pris de l'administration dans les affaires internes des organisations syndicales:

L'administration, plus particulièrement les services du ministère du travail, sont constamment coupables d'ingérence dans les affaires internes des organisations syndicales. Le principe du secret des correspondances n'est pas respecté. Des correspondances destinées aux organisations syndicales arrivent à l'employeur parfois avant même leurs destinataires. Des correspondances tendancieuses émises par les services du ministère du travail dans le but de semer le doute, démoraliser les bases syndicales et orienter les décisions de justice si besoin. La non remise des procès verbaux de non conciliation est une autre entrave.

ALGERIE
Comité National des Libertés Syndicales:
Premier Rapport sur les Libertés Syndicales en Algérie

2) Exemples documentés d'Atteintes aux Libertés Syndicales:

- Refus d'enregistrer la Confédération des Syndicats Autonomes.

Le mouvement syndical autonome a déjà essuyé un refus d'enregistrer la confédération des syndicats autonomes CSA en, 1995.

- Refus d'enregistrer le SNATA

Le Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique (SNAPAP), conformément aux orientations de son congrès, décide d'investir le secteur économique. Le dossier relatif à la constitution du Syndicat National des Travailleurs algériens (SNATA), essuie un refus catégorique des autorités chargées du dossier. Le ministère du travail, s'appuie sur la loi 90/14 du 02 juin 1990, notamment son article 02 qui ne permet pas l'enregistrement de syndicats non sectoriels. Ce refus est une violation flagrante de l'article 02 de la convention N° 87 de l'OIT.

- Refus d'enregistrer la CASA:

A l'initiative du SNAPAP, des syndicats autonomes de divers secteurs publics tentent de créer la Confédération Algérienne des Syndicats Autonomes (CASA). Les autorités chargées du dossier refusent d'enregistrer la confédération. Le motif évoqué est l'existence au sein de cette confédération d'organisations syndicales du secteur économique. En effet l'article 04 de la loi 90-14 du 02 juin 1990 est assez explicite.

- Déstabilisation du SNAPAP:

Le SNAPAP, depuis son deuxième congrès en 2001, est victime de sa ligne syndicale. La direction légitime, conduite par Rachid MALAOUI, a essuyé trois tentatives de déstabilisation en l'espace de trois ans.

C'est à chaque fois des exclus du syndicat, qui sont instrumentalisés par des parties assez puissantes, afin de déstabiliser le SNAPAP à défaut de renverser sa direction légitime.

Le gouvernement en réponse à l'interpellation du BIT concernant l'affaire SNAPAP, affirme que M. Rachid MALAOUI n'est plus secrétaire général du SNAPAP, en vertu d'un PV d'un congrès tenu à Blida. Le gouvernement reconnaît donc M. Hamana BOUMKHILA comme secrétaire général du SNAPAP. Au mois de juillet 2004, le ministère du travail, adresse une correspondance à M. Belkacem FELFOUL, prenant acte des changements opérés les 25 et 26 mai 2004 lors d'un congrès tenu à Sidi Fredj. La correspondance invite même M. FELFOUL à se conformer à la réglementation en publiant les actes du congrès par voie de presse conformément aux dispositions de l'article 17 de la loi 90-14 du 02 juin 1990.

Ayant reconnu M. BOUMKHILA comme Secrétaire Général du SNAPAP, le gouvernement ne peut reconnaître un autre Secrétaire Général que s'il vient renverser ce dernier. Par contre, M. FELFOUL affirme avoir organisé un congrès et destitué M. MALAOUI Rachid. Cette ambivalence de la démarche du ministère du travail, trahit les desseins des autorités à vouloir se débarrasser de la direction actuelle du SNAPAP, surtout à l'approche de l'adoption du statut de la fonction publique et éviter un débat avec le principal syndicat de la fonction publique.

ALGERIE

Comité National des Libertés Syndicales:

Premier Rapport sur les Libertés Syndicales en Algérie

Sur le registre des persécutions, le SNAPAP, recense pas moins de 36 syndicalistes persécutés et sanctionnés abusivement, et pour les uns licenciés.

- Refus d'enregistrer le CLA:

Le conseil des Lycées d'Alger (CLA), a essuyé un refus catégorique de la part de la wilaya d'Alger quant à la délivrance de son récépissé d'enregistrement. Malgré sa conformité et sa forte représentativité, le CLA n'a à ce jour pas obtenu son enregistrement.

Ce syndicat qui a paralysé les lycées d'Alger pendant plus de trois mois, s'est vu interdit de réunions au sein même des établissements.

Sa direction, notamment M. Redouane OSMANE, a fait l'objet d'arrestation et de poursuites judiciaires. Les enseignants affiliés au CLA ont été persécutés, interdit de rejoindre leurs postes de travail. Les blocages de salaires et les menaces du chef du gouvernement de procéder au licenciement des grévistes en violation des lois en vigueur sont le lot d'entraves au libre exercice du droit syndical.

- Refus d'enregistrer le CNAPEST:

Le Conseil National Autonome des Professeurs de l'Enseignement Secondaire et Technique (CNAPEST) présent dans 46 wilayas et d'où sa représentativité nationale a été plusieurs fois démontrée par l'aura de sa capacité à mobiliser les PES est au suivi de ses mots d'ordre, voit son récépissé d'enregistrement bloqué pour la troisième fois, malgré sa conformité avec la législation en vigueur. Tous les subterfuges possibles sont utilisés pour le priver d'un droit constitutionnel. Les PES du CNAPEST font l'objet de menaces, persécutions, intimidations et poursuites judiciaires, licenciement et radiation.

- Syndicat National des Praticiens de Santé Publique:

Le Syndicat National des Praticiens de Santé Publique (SNPSP) a lui aussi été victime d'entrave à l'exercice du droit Syndical et persécutions de ses syndicalistes. La grève nationale déclanchée en décembre 2001, a été qualifiée de " crime" par le ministre de la santé de l'époque. Le mouvement de grève initié par

le SNPSP en juin 2004, a été qualifié de " terrorisme social" par le ministre de la santé.

De nombreux syndicalistes du SNPSP ont fait l'objet de persécutions et d'intimidation et même sanctions abusives.

* **Cas du Dr BENSEBAINI:** Le Dr BENSEBAINI Salah, président du SNPSP, fût victime de coups et blessures volontaires au sein même du secteur sanitaire d'El Khroub.

* **Cas du Dr BESBAS:** Le Dr BESBAS Tahar, Secrétaire Général, fût l'objet de menaces par téléphone et emails anonymes. Il est aussi victime en compagnie du Dr BATATA Mourad, membre du bureau national du SNPSP, de coups et blessures volontaires au sein même du secteur sanitaire de Aïn Taya. Le directeur du secteur, responsable de ces actes reste intouchable à ce jour.

- **Cas du Dr BOUCHAGOUR:** Victime d'harcèlements par son directeur et lui refuse de tenir son assemblée générale. Il a fallu l'intervention du bureau national pour faire cesser ces harcèlements.

ALGERIE
Comité National des Libertés Syndicales:
Premier Rapport sur les Libertés Syndicales en Algérie

* **Cas du Dr MEDJDOUB:** Le Dr MEDJDOUB entame une grève de la faim illimitée en juin 2002 pour dénoncer la tentative du directeur du secteur sanitaire de Khemis Miliana. La direction du secteur entame une procédure de révocation du praticien en violation de la réglementation. Il est rejoint par solidarité par le Dr BESBAS Secrétaire général du SNPSP et six syndicalistes du SNAPAP.

* **Cas du Dr ZITOUNI:** Membre du bureau de wilaya et vice-président du bureau régional centre, le Dr ZITOUNI est muté, et perd son poste supérieur de médecin coordinateur du sous secteur de Larbaa. Il fut rétabli dans ses droits après mobilisation des praticiens du secteur sanitaire de Larbaa, du bureau de wilaya de Blida et du bureau national.

* **Cas du Dr ATTOUI:** Cette praticienne, médecin spécialiste, a fait l'objet de sanctions abusives et persécutions de la part de son employeur (direction du secteur sanitaire du CHELGHOUIM LAID).

La direction de la santé ainsi que le ministère de tutelle informé n'ont rien fait pour rétablir la praticienne syndicaliste. Il a fallu l'intervention du bureau national du SNPSP pour rétablir celle ci.

* **Cas du Dr REDDAH:** Pour avoir organisé un conseil national à BATNA, au cours duquel une grève nationale des praticiens a été votée, le Dr REDDAH membre du bureau national du SNPSP perd son poste de médecin coordinateur et est affecté en pleine grève nationale sur un autre poste de travail, en violation de la réglementation.

Par ailleurs la section syndicale du secteur sanitaire de Batna fait l'objet de toute sorte d'entraves et de reniement du droit syndical.

* **Cas du Dr ZINE:** Membre du bureau national du SNPSP, ce praticien se voit reprocher d'inciter à la grève au sein de l'établissement où il exerce. Il est muté de son poste et est suspendu de ses fonctions en attendant de passer en conseil de discipline.

* **Cas de la section syndicale d'El Bayadh:** Cette section syndicale fait l'objet d'intimidations. La direction refuse tout dialogue avec la section syndicale.

- Syndicat National des Praticiens Spécialistes de Santé Publique:

Le Syndicat National des Praticiens Spécialistes de Santé Publique (SNPSSP), est lui aussi victime de dépassement de l'administration et même d'une répression policière. Des dirigeants de ce syndicat furent même arrêtés lors d'un rassemblement devant la chefferie du Gouvernement.

- **Cas du Dr YOUSFI:** Président du syndicat, il fût interpellé et auditionné par la police avant d'être relâché trois heures après. Son seul tort, c'est d'avoir appelé à un sit in devant le siège de la chefferie du Gouvernement.

- **Cas du Dr KHENDEK:** Secrétaire Général du SNPSSP, il fût arrêté en compagnie du Dr YOUSFI au même moment et au même motif: Atroupement non autorisé devant le siège de la chefferie du Gouvernement.

- **Poursuites Judiciaires :** Le SNPSP suite au déclenchement de sa grève à la rentrée sociale 2004, est ester en justice en référé pour grève illégale. Le magistrat a ordonné l'arrêt de la grève déclenchée en respect de la réglementation.

ALGERIE
Comité National des Libertés Syndicales:
Premier Rapport sur les Libertés Syndicales en Algérie

V- CONCLUSIONS et RECOMMANDATIONS du CNLS :

Conclusions

Depuis l'avènement du multi syndicalisme, la configuration de la scène syndicale a énormément changé. Le pays est passé de l'unicité de l'action syndicale, à la pluralité syndicale. La loi 90-14 du 02 juin 1990, si elle a le mérite d'être le premier texte juridique réglementant la vie syndicale en Algérie, elle reste loin des espérances du monde du travail. Des dispositions de cette loi, se trouvent en contradiction avec les conventions internationales ratifiée par l'Algérie. Des dispositions de cette même loi sont interprétées d'une manière tendancieuse par les employeurs et les autorités.

Le marasme social a engendré ces dernières années, au sein du mouvement syndical surtout autonome, une dynamique de protestation jamais égalée. Les mouvements de grève observés ont tendance à se généraliser et prendre de l'ampleur. Ces mouvements de protestation contredisent le pacte social supposé obtenu par le gouvernement dans le cadre des bipartites et tripartites tout aussi supposée représentatives des travailleurs et des employeurs algériens. Le gouvernement algérien se complaisant dans une pseudo paix sociale, ignore les aspirations d'une frange importante - si ce n'est la plus importante - du monde du travail. Le droit à la négociation est ainsi remis en cause. Les acquis négociés par les organisations syndicales autonomes sont rendus publics dans le cadre des bipartites et triparties menées avec l'UGTA. Le gouvernement algérien prive ainsi les syndicats sectoriels du fruit de leur négociation.

Les autorités et certains employeurs, sont responsables de plusieurs cas d'entraves à l'exercice du droit syndical. Des syndicalistes sont ainsi, persécutés, sanctionnés d'une manière abusive, révoqués de leurs emplois, arrêtés et emprisonnés pour certains pour leur engagement syndical.

Le ministère du travail, à travers ses services, s'est rendu coupable de parti pris et d'ingérence dans les affaires des organisations syndicales. Plusieurs correspondances tendancieuses, émanant de ses services violent le sacré principe de la neutralité de l'administration et confirme son ingérence dans les affaires internes des syndicats. Ces mêmes services se sont rendus coupables de violation du secret des correspondances. Des inspections de travail, sensés assister les travailleurs et leurs organisations syndicales en matière de réglementation et du respect des procédures, nuisent aux intérêts des travailleurs suite aux violations du secret des correspondances. L'affaire du syndicat SNOMMAR en est une parfaite illustration.

ALGERIE
Comité National des Libertés Syndicales:
Premier Rapport sur les Libertés Syndicales en Algérie

Recommandations:

Au vu des conclusions établies dans ce rapport, le Comité National des Libertés Syndicales (CNLS) recommande aux autorités publiques algériennes ce qui suit:

1-Respecter le droit des travailleurs, de constituer des organisations syndicales de leur choix, sans autorisation préalable, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.

2-Respecter le droit des organisations de travailleurs de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier.

3-Respecter le droit des travailleurs à élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants organiser leur gestion et choisir leur politique syndicale.

4-Respecter le droit des travailleurs à participer aux négociations Collectives à travers leurs organisations syndicales respectives, en considérant les syndicats autonomes comme de véritables partenaires sociaux et les associer à toutes les actions qui engagent l'avenir des travailleurs.

5-Promouvoir l'Exercice du Droit Syndical en respectant les dispositions réglementaires régissant les activités syndicales et adapter les lois sociales aux conventions internationales ratifiées par l'Algérie.

6-Cesser toutes les actions qui tendent à restreindre l'exercice du droit syndical.

7-Respecter le Droit de Grève.

8-Traduire réellement sur le terrain le sacré principe de la neutralité de l'administration et faire cesser toutes les ingérences de l'administration dans les affaires internes des organisations syndicales.

9- Ratifier la convention N° 135 de l'organisation Internationale du Travail.

الملحق الثالث: النظام الداخلي للجنة
التأديبية لصندوق الضمان الاجتماعي
لغير الأجراء

A decorative border of repeating floral motifs, possibly a stylized carnation or similar flower, arranged in a rectangular frame around the central text.

CASNOS

*Règlement Intérieur
de la Commission de Discipline*

L'exécution de la sanction prend effet à compter de la date de notification de la décision.

- Les sanctions donnent lieu à la suppression de la prime de rendement individuel pour le mois au cours duquel la été prononcée.

- Les sanctions disciplinaires ont pour effet de retarder l'avancement dans les échelons sanctionnant le mérite ainsi que la promotion pour une période :

- D'une (1) année pour les sanctions du premier degré
- de (2) années pour les sanctions du deuxième degré
- de (3) années pour les sanctions du troisième degré

Tout manquement à la discipline ne peut faire l'objet que d'une seule procédure disciplinaire.

Aucune sanction disciplinaire ne peut être infligée au travailleur, plus de 90 jours après la constatation de la faute commise.

1) FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE DISCIPLINE

La Commission de Discipline saisie par la Direction du dossier disciplinaire se réunit selon la composition prévue au paragraphe I.

Cependant, lorsqu'un membre de la Commission de Discipline ne peut par suite de maladie, de congés ou pour toute autre absence pour des raisons impératives et motivées assister à une ou plusieurs réunions (3 réunions) de la Commission de Discipline, il sera remplacé par un suppléant.

Les suppléants sont désignés selon le cas, soit par le Secrétaire Général de la Section Syndicale lorsque le titulaire empêché représente la partie syndicale, soit par le Directeur lorsque le titulaire empêché représente la Direction.

Le représentant suppléant participe aux travaux de la Commission de Discipline depuis l'introduction de la procédure disciplinaire jusqu'aux propositions de sanctions pour la même affaire même si le membre titulaire a repris son travail dans l'intervalle.

Si un membre de la Commission (titulaire ou suppléant) et lui-même



- De constituer le dossier complet à soumettre à l'examen de la Commission.

- N'étant pas membre de la Commission de Discipline le rapporteur ne doit pas émettre de jugement de valeur et ne rapporter les faits que tels qu'il a pu les reconstituer grâce à son enquête et aux témoignages qu'il a recueillis.

b) DÉROULEMENT DES DEBATS

- Les débats sont menés par le président de la Commission de Discipline.

- L'agent incriminé, accompagné ou non de son assistant (conseiller de fendeur doit pouvoir présenter toutes observations verbales ou écrites ou communiquer toutes pièces qu'il juge utiles.

c) L'ORDRE DES DEBATS EST le SUIVANT

- Lecture du rapport et des pièces du dossier par le rapporteur.

- Audition des témoins qui sont interrogés par le Président et les autres membres de la Commission.

- Sur invitation du président, l'intéressé ou son assistant présente ses observations et répond aux questions qui lui sont posées par les membres de la Commission de discipline.

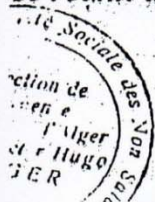
d) DELIBERERE

- la Commission de Discipline délibère à huis clos hors de la présence du travailleur mis en cause et du rapporteur

- La Commission de Discipline peut ordonner un complément d'enquête si elle le juge nécessaire.

- Le président consulte successivement les membres de la Commission pour leur avis sur sanction éventuelle à proposer.

- En cas de litige ou partage des voix, la Commission de Discipline se réunit une deuxième fois dans un délai maximum de huit jours.



CES ACTES SONT :

1 DEGRE	2 ^{ème} DEGRE	3 ^{ème} DEGRE
<ul style="list-style-type: none"> • Non respect des horaires de travail • Infraction aux règles de présentation et de propreté. • Non respect de la réalisation du programme de travail • Non respect des procédures de gestion. • manque d'attention et de soin dans l'utilisation du matériel et des équipements • Absence momentanée et non autorisée du poste de travail. • Emargement frauduleux pour son compte ou pour le compte d'autrui • Conduite ou utilisation des véhicules de la Casse sans autorisation. • Prolongation injustifiée de congé de plus de 48 heures. • Vol de petits matériels au niveau des services • Utilisation du temps de travail à des fins personnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porte préjudice par impudence ou négligence à la sécurité du personnel ou aux biens de la Casse. • Récidive une faute du premier degré ayant entraîné une mise à pied • Refuse de suivre une formation ou un recyclage sans motif valable • Refus d'effectuer des HS sans motif valable. • Insulte ou se rend coupable de voies de faits en vers un collègue de travail. • Production de certificats médicaux falsifiés ou de complaisances, dûment constituées. • Comportement intolérable de nature à provoquer des troubles dans la bonne marche de la Casse. • Intimidation d'un travailleur dans l'exercice de ses fonctions. • Utilisation de documents ou d'équipements à des fins personnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Refuse sans motif valable d'exécution motif valable d'exécuter les instructions liées à ses obligations professionnelles • Divulgue des informations d'ordre professionnel • participe à un arrêt collectif et concerté de travail en violation des dispositions législatives en vigueur. • se livre à des actes de violence sur toute personne à l'intérieur des lieux de travail • Commet pendant la durée de la relation de travail un délit ou crime. • Détourne ou dissimule des documents de service, abandon de poste pour une durée supérieure à 04 jours ouvrables consécutifs et injustifiés. • Récidive une faute du 2^{ème} degré • Refuse une mutation sans raison valable. • Se rend coupable de sabotage. • Se présenter sur les lieux de travail en état d'ivresse • Isolation délibérée.

Section de
Alger
et de Hugo
GER

5-
100, Avenue du
1^{er} Novembre Alger
SECTION

SECTION
ALGER
CASSIDUS
SECTION

Lorsqu'un travailleur commet d'urant sa relation de travail, un delit établi par les services judiciaires compétent, son être automatiquement, déféré devant la commission de discipline.

VI) LES SANCTIONS

SANCTION DU 1 ^{er} DEGRE	SANCTION DU 2 ^{ème} DEGRE	SANCTION DU 3 ^{ème} DEGRE
- Avertissement Verbal	- Mise à pied de 04 à 8 jours non rémunérés	Rétrogradation à titre disciplinaire
- Avertissement écrit	- Blocage de la carrière durant une année	- Le licenciement avec délais -congé et ou indemnités
- Blame		- le licenciement sans délais, ni congé, ni indemnités
- La mise à pied de 01 à 03 jours non rémunérés		

Les sanctions du 1^{er} degré sont prononcées par la direction au vu d'un rapport détaillé établi par le responsable hiérarchique du travailleur mis en cause et après audition de l'intéressé en présence du représentant syndical.

Les fautes justifiant une sanction du 2^{ème} ou 3^{ème} degré entraînent automatiquement la traduction du travailleur devant la commission de discipline

Toute décision de sanction, quel qu'en soit le degré est notifiée par la Direction de l'organisme employeur au travailleur concerné :

Le pouvoir disciplinaire est exercé :

par le Directeur de l'Agence pour le personnel d'agence y compris pour les autres cadres nommés par la direction générale.

Par le chef d'antenne.



- La notification doit être faite à l'agent au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception soit à son adresse personnelle, soit à son adresse administrative (lieu de travail).

LA NOTIFICATION DOIT CONTENIR :

- La date, l'heure et le lieu de la séance de la Commission de Discipline.
- Les motifs pour lesquels l'agent est traduit en Commission de Discipline.
- Le nom du rapporteur
- Le droit pour l'agent de consulter auprès du rapporteur le dossier disciplinaire
- La possibilité pour l'agent de présenter un mémoire écrit en défense à faire parvenir au rapporteur.
- Le droit pour l'agent de faire entendre des témoins en Commission de Discipline.
- Le droit de se faire assister.



CAS PARTICULIERS

a) En cas de procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un membre de la commission de discipline pour les fautes strictement professionnelles, la commission de discipline siège normalement en présence du titulaire ou des suppléants.

b) Aucune sanction disciplinaire ne sera prise par l'employeur à l'encontre du délégué syndical du fait de l'exercice de son mandat, les fautes à caractère syndical sont de la compétence exclusive de l'organisation à laquelle appartient le délégué syndical. En cas de manquement aux dispositions de la convention collective ou du règlement intérieur par un délégué syndical, une procédure disciplinaire peut être engagée à son encontre par l'employeur, l'organisation syndicale concernée étant préalablement informée.

c) La commission de discipline n'est pas compétente pour instruire les dossiers disciplinaires des cadres dirigeants et supérieurs de l'organisme.

d) CAS DES AGENTS MALADES OU EN CONGE

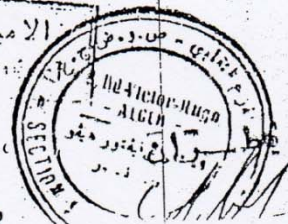
La procédure disciplinaire engagée est suspendue pendant le congé payé annuel et le congé maladie.

Elle reprendra son cours la semaine suivante la reprise du travail par l'intéressé.

Au cas où, pendant le congé du travailleur il est constaté qu'une faute professionnelle a été commise par lui, la procédure disciplinaire ne saura être engagée à son encontre que dans la semaine de sa reprise du travail.



-10-



Ce règlement intérieur sur le fonctionnement de la commission de discipline de l'agence Regionale d'Alger a été adopté ce jour, 13 Novembre 1997, conjointement et après étude et délibération, par le Conseil de Direction d'Alger d'une part, et par les secrétaires Généraux des sections syndicales du siège et de la structure du 1er Novembre d'autre part.

Directeur de l'Agence
Regionale

Secrétariat

Le Secrétaire Général
Section Syndicale
6, Avenue du 1er Novembre

Le Secrétaire Général
Section Syndicale
9, Bd Victor Hugo Alger

الملحق الرابع: النظام الداخلي للصندوق
الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير
الأجراء

CAISSE NATIONALE
DE SECURITE SOCIALE DES NON SALARIES

5, Passage Abou Moussa (ex Daguerre)

Alger

REGLEMENT INTERIEUR

*Applicable au Personnel
de la CASNOS*

CASNOS 1998

sommaire

CHAPITRE PRELEMINAIRE :

Objet — Champ d'application

TITRE I. — ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

- CHAPITRE 1 : Durée du travail - horaires de travail
- CHAPITRE 2 : Accès aux lieux de travail
- CHAPITRE 3 : Sorties durant les heures de travail
- CHAPITRE 4 : Retards et absences
- CHAPITRE 5 : Exécution du travail
- CHAPITRE 6 : Usage des biens meubles et immeubles
- CHAPITRE 7 : Dotation vestimentaire

TITRE II. — HYGIENE ET SECURITE

- CHAPITRE 1 : L'hygiène
- CHAPITRE 2 : La sécurité
- CHAPITRE 3 : La médecine du travail
- CHAPITRE 4 : Commission d'Hygiène et de Sécurité

REGLEMENT INTERIEUR DE LA CASNOS

TITRE III. — DISCIPLINE

- CHAPITRE 1 : Sanctions disciplinaires
- CHAPITRE 2 : Missions et attributions de la commission de discipline
- CHAPITRE 3 : Les fautes professionnelles
- CHAPITRE 4 : Procédures disciplinaires
 - *Procédure disciplinaire normale*
 - *Procédure particulière*
- CHAPITRE 5 : Annulation de sanctions
- CHAPITRE 6 : Dispositions finales

REGLEMENT INTERIEUR DE LA CASNOS

CHAPITRE PRELIMINAIRE

OBJET—CHAMP D'APPLICATION

Art. 1 — Le présent règlement intérieur fixe les règles relatives à :

- l'organisation technique du travail,
- l'hygiène et sécurité,
- la discipline générale,

applicables au personnel de la CASNOS, conformément à l'article 75 de la loi n° 90.11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, complétée par la loi n° 91.29 du 21 décembre 1991, à la convention collective du 25 Avril 1997.

Art. 2 — Le présent règlement s'applique à l'ensemble des travailleurs de la CASNOS, permanents, contractuels, présalariés, apprentis, dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

— TITRE I —

ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

CHAPITRE 1 — DUREE DU TRAVAIL

(Horaires de Travail)

Art. 3 — Conformément à la législation en vigueur, la durée de travail est fixée par la loi.

Art. 4 — La durée légale de travail est organisée

relation de travail.

Art. 33 — Le travailleur est tenu de veiller à la préservation des lieux de travail où il exerce. Toute dégradation volontaire est passible de sanction disciplinaire.

Art. 34 — Des tableaux d'affichage distincts sont réservés d'une part à l'administration, d'autre part aux représentants des travailleurs.

Art. 35 — L'affichage à caractère syndical doit s'effectuer dans le respect des conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur en la matière et doit s'opérer aux endroits réservés à cet effet.

Tout affichage autre que professionnel ou syndical doit être soumis à l'autorisation de l'organisme. Le contrevenant sera exposé aux sanctions disciplinaires prévues par le présent règlement intérieur.

L'affichage d'objets décoratifs doit prendre en charge le souci de préserver l'unité de l'organisme et son image de marque.

Art. 36 — Toute collecte d'argent dans l'enceinte des lieux de travail doit faire l'objet d'un commun accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs, et ce dans le stricte respect des règlements en vigueur.

— TITRE III —
D I S C I P L I N E

Art 61 — Sans préjudice des sanctions pénales prévues par la législation, tout travailleur, quel que soit son grade, se rendant coupable d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction aux dispositions législatives et réglementaires relatives aux relations de travail, peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

**CHAPITRE 1 — SANCTIONS
DISCIPLINAIRES**

Art. 62 — Il est défini trois degrés de sanctions susceptibles d'être infligées aux travailleurs en cas de faute professionnelle.

SANCTION DU 1^{er} DEGRE

- Avertissement verbal,
- Avertissement écrit,
- Blâme,
- Mise à pied de 1 à 3 jours.

SANCTION DU 2^e DEGRE

- Mise à pied de 4 à 8 jours,

SANCTION DU 3^e DEGRE

- Retrogradation
- Licenciement avec préavis et indemnité,
- Licenciement sans préavis ni indemnité.

Art. 63 — Les sanctions du 1^{er} degré sont prononcées par la Direction au vu d'un rapport détaillé établi par le responsable hiérarchique du travailleur mis en cause et après audition de l'intéressé en présence du représentant syndical.

Art. 64 — Les fautes justifiant une sanction du 2^e ou 3^e degré entraînent automatiquement le passage du travailleur, devant la commission de discipline dont la composition et le fonctionnement sont définis par les articles 65 à 75 du présent règlement intérieur.

CHAPITRE 2 — MISSIONS ET ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION DE DISCIPLINE

Art.65 — Il est institué au niveau de chaque agence de wilaya, agence régionale et établissement public à gestion autonome, une commission de discipline composée de:

Trois (03) membres titulaires et trois membres suppléants représentant la direction.

Trois (03) membres titulaires et trois (03) suppléants

représentant des travailleurs.

Les membres de la commission de discipline sont désignés ou élus pour une période de 3 ans, leur mandat est renouvelable dans les mêmes formes.

Art.66 — La commission élit son président, elle élabore et adopte son règlement intérieur, elle se réunit sur convocation de son président ou à la demande écrite de la moitié de ses membres.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est remplacé par un membre suppléant.

Art.67 — Elle a pour mission:

D'instruire les dossiers disciplinaires du 2ème et 3ème degré concernant le personnel à l'exclusion des cadres dirigeants de l'organisme.

De contribuer, dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, à l'instauration de saines relations professionnelles et d'un climat favorable, à une meilleure prestation de service.

De contribuer à la diffusion et au respect des règles générales de discipline sur les lieux de travail.

De proposer les sanctions disciplinaires sur la base de la qualification des fautes commises telles que définies par le règlement intérieur.

D'étudier dans un délai maximal de quatre jours toute réclamation émanant d'un travailleur suspendu de ses fonctions par mesure conservatoire.

représentant des travailleurs.

Les membres de la commission de discipline sont désignés ou élus pour une période de 3 ans, leur mandat est renouvelable dans les mêmes formes.

Art.66 — La commission élit son président, elle élabore et adopte son règlement intérieur, elle se réunit sur convocation de son président ou à la demande écrite de la moitié de ses membres.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est remplacé par un membre suppléant.

Art.67 — Elle a pour mission:

D'instruire les dossiers disciplinaires du 2eme et 3eme degré concernant le personnel à l'exclusion des cadres dirigeants de l'organisme.

De contribuer, dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, à l'instauration de saines relations professionnelles et d'un climat favorable, à une meilleure prestation de service.

De contribuer à la diffusion et au respect des règles générales de discipline sur les lieux de travail.

De proposer les sanctions disciplinaires sur la base de la qualification des fautes commises telles que définies par le règlement intérieur.

D'étudier dans un délai maximal de quatre jours toute réclamation émanant d'un travailleur suspendu de ses fonctions par mesure conservatoire.

Art. 68 — La commission de discipline se réunit dans les huit (08) jours qui suivent sa saisine.

Elle entend obligatoirement le travailleur mis en cause sauf refus de comparaitre, et peut entendre tout témoin ou toute autre personne susceptible d'apporter un supplément d'information.

Elle peut également charger un ou plusieurs de ses membres en vue d'effectuer une enquête, une audition et fournir un rapport détaillé sur les faits qui peuvent aider la commission à se prononcer en toute équité sur l'affaire disciplinaire .

Les membres de la commission de discipline ainsi que les enquêteurs sont soumis à l'obligation du secret professionnel en raison de tout les documents dont ils ont eu connaissance.

Tout manquement à cette obligation constitue une faute grave.

Art. 69 — Le directeur, au vu du rapport circonstancié ou le échéant du P.V de la commission de discipline, établit une décision de sanction disciplinaire motivée qui doit être notifiée à l'agent.

En tout état de cause et défaut des documents prévus à l'alinéa ci-dessus, le directeur est tenu de prendre la décision de sanction dans les 60 jours qui suivent la constatation de la faute commise.

Art.70 — Le travailleur ayant fait l'objet d'une

sanction disciplinaire du 3eme degré peut, sans préjudice des procédures prévues par la loi, formuler un recours auprès de la commission nationale prévue à l'article 141 de convention collective, dans les 30 jours à compter de la date de la notification.

Le recours n'est pas suspensif de la décision de sanction notifiée à l'agent

Art.71 — Toute décision de sanction quel qu'en soit le degré est notifiée par la direction de l'organisme employeur au travailleur concerné.

Le pouvoir disciplinaire est exercé:

- Par le directeur de l'agence pour le personnel des agences y compris pour les autres cadres nommés par la Direction Générale.
- Par les Directeurs Centraux pour le personnel du siège.

L'exécution de la sanction prend effet à compter de la date de notification de la décision.

Art.72 — Aucune sanction disciplinaire ne peut être infligée à un travailleur plus de trois (03) mois après la constatation de la faute commise.

CHAPITRE3 — LES FAUTES

PROFESSIONNELLES

Art. 73 — Toute faute professionnelle entraîne l'application de mesures disciplinaires, telles que définies dans le présent règlement intérieur.

Art. 74 — Toute faute professionnelle dûment constatée, commise par un travailleur et non sanctionnée implique la responsabilité de la hiérarchie directe lorsque celle-ci a eu connaissance ou a constaté l'infraction.

Art. 75 — Les fautes professionnelles sont classées, selon leur gravité, en 3 degrés.

Art. 76 — Sont considérées comme fautes professionnelles du 1^{er} degré :

- Les refus de pointer ou d'émarger,
- Les retards répétés et injustifiés,
- Les absences irrégulières non justifiées,
- Les sorties sans autorisation durant les heures de travail,
- La non exécution des ordres de la hiérarchie,
- L'attitude incorrecte et nuisible envers les collègues de travail,
- Le comportement incorrecte à l'égard des assurés sociaux ou des tiers, (mauvais accueil, manifestation contraire aux règles élémentaires de civilité),
- La perte de matériel mis sous la responsabilité

de l'agent,

- Le port d'une tenue vestimentaire négligée ou jugée incompatible avec l'activité de l'agent,
- Refus du port de la tenue de travail,
- Refus du port du badge,
- Les appositions d'affiches non syndicales sans visa de la Direction,
- Non respect de la voie hiérarchique pour toute requête adressée à l'intérieur de l'organisme,

Ces fautes sont passibles d'une des sanctions du 1er degré, énumérées à l'article 62 susmentionné.

Art.77 • Sont considérés comme fautes professionnelles du second degré les actes et ou comportements suivants:

- La récidive durant l'année d'une faute du 1er degré sanctionnée par une mise à pied de 3 jours,
- Le pointage frauduleux,
- Porter préjudice, par imprudence ou par négligence, à la sécurité du personnel ou des biens de l'organisme,
- Causer, même involontairement, des dégâts matériels aux édifices, ouvrages et matériel constituant le patrimoine de l'organisme,
- Outrage à un collègue de travail par paroles, gestes ou écrits, sur les lieux de travail,
- Outrage aux assurés sociaux,
- Perturbations et désordre sur les lieux de travail,

sur la fiche de paie.

- Le détournement ou la dissimulation de document de service, d'information de gestion ou de renseignement d'ordre professionnel.
- Se rendre coupable d'avoir perçu des dons en espèces ou en nature ou d'autres avantages de quelque nature que ce soit et susceptible de constituer une manoeuvre de corruption de la part d'une personne physique ou morale entretenant ou susceptible d'entretenir des relations d'affaires directes ou indirectes avec l'organisme.
- Vols, détournements, malversations, fraudes, sans préjudice des poursuites pénales et civiles au titre de dommages et intérêts.
- Utilisation à des fins étrangères au service, des locaux, équipements et plus généralement des biens, services ou moyens de travail de l'organisme.
- L'occupation illégale de logement de fonction des locaux et installations de l'organisme,
- Les violations du secret professionnel et de manière générale toute divulgation, non autorisée, d'informations relatives aux techniques, procédures de travail, document de travail et mode d'organisation.

conformément aux dispositions de la législation en vigueur,

- Commettre des actes de violence sur les lieux de travail à l'encontre d'un collègue d'un supérieur hiérarchique ou d'une personne étrangère,
- Consommer de l'alcool ou des stupéfiants à l'intérieur des lieux de travail.

Art. 80 — Lorsqu'un travailleur commet durant sa relation de travail, un délit établi par les services judiciaires compétents, son cas doit être automatiquement déféré devant la commission de discipline.

CHAPITRE 4 — PROCEDURES DISCIPLINAIRES

Section 1 - Procédure disciplinaire normale

Art. 81 — La commission de discipline est saisie par la Direction dans les huit jours qui suivent la constatation de la faute.

Le rapport circonstancié est établi par le responsable qui a constaté l'infraction au présent règlement intérieur.

Art. 82 — L'agent mis en cause, est informé de la date de réunion de la commission de discipline, des griefs retenus contre lui.

Il prend connaissance de son dossier, auprès du service de personnel huit(08)jours avant sa comparution devant la commission et en présence d'un représentant du personnel.

Art. 83 — Durant la réunion de la commission de discipline, l'agent peut se faire assister par un travailleur de son choix. Il peut présenter des explications écrites et/ou verbales et citer des témoins.

Art. 84 — La commission a le pouvoir également d'entendre ou de faire appel à toute personne dont le témoignage peut contribuer à fournir un supplément d'information.

Art. 85 — La commission de discipline délibère à huit clos hors la présence du travailleur mis en cause.

En cas de litige ou partage de voix, la commission de discipline se réunit une deuxième fois dans un délai maximum de huit jours.

Si le litige ou le partage de voix, persiste, chaque partie consignera dans le procès-verbal de réunion les réserves qu'elle juge nécessaires.

Section 2 - Procédure particulière

Art. 86 — La Direction peut prononcer la suspension immédiate d'un agent pour une période qui ne saurait excéder huit (08) jours, sans traitement, en cas de faute grave rendant impossible et préjudiciable la présence de son auteur au sein de l'organisme.

La décision de suspension est prise au vu d'un rapport détaillé, après audition du travailleur en présence d'un représentant du personnel.

Art. 87 — La commission de discipline doit être saisie dans les quatre jours qui suivent la date de la notification de la décision.

CHAPITRE 5 — ANNULATION DE SANCTION

Art. 88 — Lorsque le comportement et le rendement du travailleur le justifient, l'employeur peut, après avis de la commission de discipline, prononcer l'annulation d'une sanction.

Le travailleur sanctionné introduit auprès de son responsable de structure une requête en vue de l'annulation de sa sanction dans les délais suivants:

- 12 mois après une sanction du premier degré,
- 18 mois après une sanction du deuxième degré,
- 24 mois après une décision de retrogradation.

Art. 89 — toute annulation d'une sanction disciplinaire doit se traduire par une décision de réhabilitation, établi par le Directeur ou son représentant dûment habilité.

CHAPITRE 6 — DISPOSITIONS FINALES

Art. 90 — Toute modification, suppression ou addition de dispositions complémentaires au présent règlement intérieur se fera dans les mêmes formes que celles ayant présidé à son élaboration.

Art. 91 — Le présent règlement intérieur entre en vigueur à compter de la date de son dépôt auprès du greffe du tribunal territorialement compétent, après approbation de conformité par l'inspection du travail.

Art. 92 — Le présent règlement intérieur sera remis à chaque travailleur, dès son approbation dans les formes requises.

Fait à Alger, le 10 Novembre 1997
Le Directeur Général de la CASNOS

REGLEMENT INTERIEUR DE LA CASNOS

«Le présent règlement intérieur contenant vingt quatre(24) feuillets et quatre vingts douze (92) articles a été approuvé ce jour 29 Novembre 1997 et enregistré sous le N° 197 par nous Mr GRIBI MOHAMMED OUAZANI, Inspecteur du travail territorialement compétent, conformément à l'article 79 de la loi 90/11 du 21/O4/90 relative aux relations de travail.»

Sidi M'hamed le 29 Novembre 1997



الملحق الخامس: الاتفاقية الجماعية
لهيئات الضمان الاجتماعي 2013
للعمال غير الأجراء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

الاتفاقية الجماعية 2013

لهيئات

الضمان الاجتماعي

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
- الصندوق الوطني للتقاعد
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي
- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية
- لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري
- الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية

الباب الأول: أحكام عامة

الفصل الأول: موضوع ومجالات التطبيق

المادة الأولى: تطبيقاً للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، تبرم هذه الاتفاقية الجماعية وتوقع فيما بين الهيئات التالية:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.
- الصندوق الوطني للتقاعد.
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والتري.
- الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية.

من جهة،

و

- الفدرالية الوطنية لعمال الضمان الاجتماعي

من جهة أخرى.

وهو اتفاق مكتوب يتضمن مجمل شروط التشغيل والعمل التي تحكم جميع مستخدمي هيئات الضمان الاجتماعي.

تبقى هذه الاتفاقية مفتوحة لانضمام هيئات أخرى.

المادة 93: تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني لعقد العمل،
- انقضاء أجل عقد العمل ذو المدة المحدودة،
- الاستقالة،
- العزل التأديبي،
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع.
- التسريح قصد التقليل من عدد العمال،
- التقاعد،
- الوفاة.

الفرع 1: الاستقالة

المادة 94: الاستقالة حق معترف به للعامل، على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة، أن يقدم استقالته كتابيا.

ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط المحددة كما يلي:

- عون التنفيذ: شهر (01) واحد
 - عون التحكم: شهرين (02)
 - إطار: ثلاثة (03) أشهر
 - إطار عالي: ثلاث (03) أشهر
- يمكن إعفاء العامل وبطلب منه، من فترة الإشعار المسبق، ما لم تكن هناك ضرورة للمصلحة.

تسري مهلة الإشعار المسبق، ابتداء من تاريخ التبليغ بالاستقالة.

الفرع الثاني: التسريح ذو الطابع التأديبي

المادة 95: يتم التسريح التأديبي طبقاً للشروط المحددة في النظام الداخلي، وفقاً لدرجة الخطأ المرتكب، يمكن للهيئة المستخدمة أن تقرر التسريح مع إشعار مسبق و معوض أو بدون إشعار مسبق ولا تعويض.

يحق للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً، الاستفادة من مهلة عطلة مدتها ثلاثين (30) يوماً.

الفرع الثالث: العجز الكامل عن العمل

المادة 96: تنتهي علاقة العمل عندما يكون العامل غير قادر على مواصلة نشاطه المهني، بسبب العجز من الدرجة الثالثة، كما هو محدد في تشريع الضمان الاجتماعي.

الفرع الرابع: التسريح قصد التقليل من العمال

المادة 97: يجوز لهيئات الضمان الاجتماعي تقليل عدد المستخدمين بمقتضى القانون.

الفرع الخامس: التقاعد

المادة 98: يحدد التشريع السن القانونية للإحالة على التقاعد ولا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد ولا بأي حال من الأحوال، قبل تبليغ قرار منح المعاش.

يستفيد العامل المحال على التقاعد من منحة نهاية المسار المهني كما هو محدد ضمن أحكام هذه الاتفاقية.

المادة 99: عند انتهاء علاقة العمل، يلتزم المستخدم بتصفية مجموع الحقوق التي يمكن أن يستفيد منها العامل وتمكينه من كل الوثائق المرتبطة بذلك، ولا سيما شهادة العمل.

الفصل التاسع:

اللجنة المتساوية الأعضاء للمستخدمين والتكوين

المادة 100: تستحدث لجنة متساوية الأعضاء للمستخدمين والتكوين والمساواة باختصار (ل.م.أ.م.ت) لدى مقر كل هيئة مستخدمة، منخرطة بهذه الاتفاقية الجماعية وكذا على مستوى وكالاتها المحلية والمؤسسات تحت الوصاية.

المادة 101: تتشكل اللجنة متساوية الاعضاء للمستخدمين والتكوين من:

- ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة (03) أعضاء إضافيين، ممثلين عن المستخدمين.
 - ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة (03) أعضاء إضافيين، ممثلين عن التنظيم النقابي التمثيلي للعمال.
 - يتم تعيين أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء (ل.م.أ.م.ت) لعهددة ثلاثة (03) سنوات قابلة للتجديد.
- يتم تحديد الكيفيات العملية للسير على مستوى كل هيئة مستخدمة وبالتشاور مع ممثلي العمال.

الباب الرابع:

النزاعات الفردية

المادة 102: يعد نزاعا فرديا بحكم هذه الاتفاقية، كل خلاف في العمل قائم بين العامل الأجير والهيئة المستخدمة، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين ، إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات.

المادة 103: يتم وضع إجراءات داخلية لتسوية النزاعات الفردية للعمل، لدى الهيئات المستخدمة المضبوطة بأحكام هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 104: يرفع العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار.

في حال عدم الرد، أو عدم رضی العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين.

تلتزم الهيئة المسيرة بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الاخطار.

المادة 105: يمكن للعامل الداخل في نزاع فردي أن يرفع أمره لممثل العمال التابع لهيئته الأصلية، الذي يقوم بدراسة التظلم وتحويله إلى المديرية.

المادة 106: ينبغي على المدير الرد على التظلمات المرفوعة من قبل ممثلي العمال في أجل لا يتعدى ثمانية أيام التي تلي تاريخ الاخطار، من حق العامل إعلامه بالنتائج.

المادة 107: في حال رأى العامل أن نزاعه لم يحل، له أن يخطر مفتش العمل المؤهل إقليميا وذلك طبقا للقانون.

الباب الخامس:

القواعد العامة للانضباط

المادة 108: تفرض القواعد العامة للانضباط على كل عامل ومهما كان المنصب الذي يشغله ضمن الترتيب السلمي.

يخضع العامل لاحترام الترتيب السلمي، وذلك مهما كانت درجته.

المادة 109: دون الإخلال بالعقوبات الجزائية المقررة ضمن الأحكام التشريعية، يعتبر مذنبا كل عامل مهما كانت صفته قصر في القيام بواجباته المهنية أو أخل بالأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، ويتعرض صاحبها لعقوبة تأديبية.

تحت طائلة سقوط الحق، يجب اتخاذ كل التدابير التأديبية في حق العامل في أجل ستين (60) يوما بعد معاينة الخطأ.

المادة 110 : يحدد النظام الداخلي، القواعد التأديبية العامة والأخطاء التي يمكن ارتكابها وكذا العقوبات المقررة والتي يلتزم الأعوان بالامتثال لها. تهدف مجمل هذه التدابير، على وجه الخصوص إلى :

- تنظيم ومراقبة ساعات العمل،
- الحرص على تنفيذ كل أشكال احترام الترتيب السلمي،
- الاستعمال السليم للمحلات، المنقولات وكل وسائل العمل،
- أفضل مردودية وأحسن نوعية للخدمة المؤداة.

الفصل الأول : **تصنيف الأخطاء**

المادة 111: تصنف الأخطاء المهنية التي يمكن أن يرتكبها العامل حسب جسامتها، إلى ثلاثة درجات كما يأتي:

- خطأ من الدرجة الأولى،
- خطأ من الدرجة الثانية،
- خطأ من الدرجة الثالثة.

يحدد النظام الداخلي كليات تطبيق هذه المادة.

الفصل الثاني: **العقوبات التأديبية**

المادة 112: تحدد ثلاث درجات من العقوبات التي يمكن أن تسلط على العامل وتصنف كالتالي:

- عقوبات من الدرجة الأولى،

- عقوبات من الدرجة الثانية،
 - عقوبات من الدرجة الثالثة.
- يحدد النظام الداخلي كيفية تطبيق هذه المادة .

الفصل الثالث: لجنة الانضباط

المادة 113 : تنصب لجنة الانضباط على مستوى كل هيئة مستخدمة باعتبارها المكان المخصص للعمل، وعلى مستوى كل الوكالات الولائية والمحلية وكذا المؤسسات تحت الوصاية وتشكل من :

- ثلاث (03) أعضاء دائمين وثلاثة (03) أعضاء إضافيين، ممثلين عن الهيئة المستخدمة.

- ثلاث (03) أعضاء دائمين وثلاثة (03) أعضاء إضافيين، ممثلين عن العمال.

يتم تعيين أعضاء اللجنة التأديبية أو انتخابهم لمدة (03) سنوات ويمكن تجديد عهدهم وفق نفس التدابير .

المادة 114 : تنتخب اللجنة رئيسها، وتعد النظام الداخلي وتتبناه، وتجتمع اللجنة التأديبية بدعوة من رئيسها، أو بطلب كتابي من طرف نصف أعضائها.

الفرع الأول: مهام وصلاحيات لجنة الانضباط

المادة 115: تتكفل اللجنة بـ :

- التحقيق في الملفات التأديبية للمستخدمين من الدرجة الثانية والثالثة ، باستثناء الاطارات العليا للهيئة .
- المساهمة في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية وكذا الاتفاقية، على إرساء علاقات مهنية سليمة، وتوفير جو ملائم للعمل، قصد أداء أحسن الخدمات.

- المساهمة في الإعلام بضرورة احترام القواعد العامة للانضباط على مستوى أماكن العمل .
- المداولة والفصل في تصنيف الأخطاء وكذا العقوبات التأديبية، طبقاً للنظام الداخلي.
- دراسة التظلمات المرفوعة من قبل العمال الذين علقت مهامهم في إطار التدابير التحفظية، في أجل أقصاه أربعة (04) أيام.
- تقديم المقترحات التي من شأنها تحسين النظام الداخلي.

المادة 116: تعقد لجنة الانضباط اجتماعها بعد ثمانية (08) أيام الموالية لتاريخ إخطارها.

تلتزم اللجنة بالإصغاء إلى تصريحات العامل الطرف في نزاع، باستثناء حالات الغياب، وكذا الاستماع إلى الشهود وكل شخص بإمكانه إضافة أي معلومات تكميلية .

يمكن للجنة أن تكلف أحد أعضائها أو مجموعة منهم بالقيام بعملية تحقيق، أو السماع، وتحرير تقرير مفصل يتضمن الأفعال التي من شأنها أن تساعد لجنة الانضباط على الفصل بكل نزاهة في المسألة التأديبية.

يتعين على أعضاء اللجنة وعلى القائمين بالتحقيق التزام السرية المهنية في ما يتعلق بكل الوقائع والوثائق التي تم الاطلاع عليها .

كل تقصير في هذا الالتزام يعد خطأ مهنيا جسيماً.

المادة 117: بعد الاطلاع على التقرير المفصل ومداولات لجنة الانضباط، المدونة ضمن محضر الاجتماع، يعد المدير قرار العقوبة التأديبية التي يتم تبليغها للعون.

يتعين على المدير أن يتخذ قرار العقوبة في الستين (60) يوماً الموالية لتاريخ معاينة الخطأ .

المادة 118: يمكن للعامل الذي سلطت عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أن يرفع تظلمه إلى اللجنة الوطنية للطعن في أجل مدته ثلاثين (30) يوماً ابتداء من تاريخ استلام

التبليغ، طبقاً لنص المادة 120، دون الاخلال بالإجراءات المنصوص عليها بموجب القانون لا يعلق الطعن قرار العقوبة المبلغه للعون.

الفرع الثاني: الاجراءات الاستعجالية.

المادة 119: في حال وقوع الخطأ الجسيم الذي يجعل من حضور فاعله مخلاً بالسير الحسن للمصلحة، يحرر مسؤوله المباشر تقريراً مفصلاً حول العون طرف النزاع، ويمكن أن تعلق مهامه فوراً دون الرجوع إلى المديرية، مع تبليغ ممثلي العمال بذلك وفي هذه الحالة، ينبغي مراسلة اللجنة التأديبية فوراً لدراسة الوقائع المنسوبة للعون، في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام، ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ.

المادة 120: باستثناء الاجراءات المرتبطة بالتعيين وإنهاء المهام الخاصة بالمناصب العليا، تنشأ لجنة انضباط وطنية مكلفة بالفصل في الأخطاء المرتكبة من قبل الإطارات العليا، لدى مقر الهيئة المستخدمة، وتشكل من:

- ثلاث (03) أعضاء دائمين و ثلاث (03) إضافيين من الدرجة العليا ممثلين للهيئة المستخدمة.
 - ثلاث (03) أعضاء دائمين وثلاث (03) إضافيين، يتم تعيينهم من بين أعضاء الهيئات الوطنية النقابية التابعة للهيئة المستخدمة.
- يتم تعيين أعضاء هذه اللجنة أو انتخابهم لمدة ثلاث (03) سنوات ويتم تجديد عهدهم وفق نفس الاجراءات .
- يحدد سير نشاط هذه اللجنة والاجراءات المرتبطة بها، كما هو موضح أعلاه وطبقاً للنظام الداخلي .

الفصل الرابع: اللجنة الوطنية للطعن

المادة 121: تنشأ لدى كل هيئة مستخدمة لجنة وطنية للطعن وتشكل من :

- ثلاث (03) أعضاء دائمين و ثلاث (03) إضافيين ممثلين للهيئة المستخدمة.

- ثلاث (03) أعضاء دائمين و ثلاث (03) إضافيين ممثلين عن المستخدمين.

يتم تعيين الأعضاء لمدة ثلاثة (03) سنوات قابلة للتجديد.

تنتخب اللجنة رئيسها وتتبنى نظامها الداخلي.

المادة 122: تسند للجنة الوطنية للطعن المهام التالية:

- دراسة حالات الطعون المرفوعة إليها من قبل العمال الذين تسلط عليهم عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة (03) .

- إبداء رأيها، وتقديم توصياتها للهيئة المستخدمة بشأن هذه الحالات.

- تقوم بتقييم نشاطاتها سداسيا .

- المساهمة في تحسين وتوحيد التدابير التأديبية فيما بين مختلف الوكالات الجهوية والولائية وكذا المؤسسات تحت الوصاية.

- تقديم كل مقترح من شأنه أن يعمل على تحسين النظام الداخلي.

المادة 123: تعقد اللجنة الوطنية للطعن اجتماعها في جلسة عادية، فصليا.

كما يمكن أن تعقد اجتماعا غير عادي، بطلب من أحد الأطراف.

الباب السادس:

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و وتسويتها.

المادة 124: يعد نزاعا جماعيا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، إذا لم يجد تسوية في إطار الاجراءات المعمول بها.

الفصل الأول:

يرفع الطرف الأكثر استعجالاً، النقاط التي يقوم عليها الخلاف إلى لجنة المصالحة المحلية أو الوطنية.

لا يمكن للجنة خلال اجتماعاتها المحلية، معالجة سوى المسائل ذات الطابع المحلي.

الفصل الثاني:

المصالحة

المادة 128 : تنشأ اللجنة المتساوية الاعضاء للمصالحة على مستوى:

- مقر الهيئة المستخدمة باعتبارها المقر المخصص للعمل،
- كل الوكالات الولائية، المحلية والمؤسسات تحت اللوصاية، وتشكل هذه اللجنة من:
- ثلاث (03) ممثلين عن الهيئة المستخدمة، وثلاث (03) أعضاء إضافيين،
- ثلاث (03) ممثلين يتم اختيارهم من قبل النقابة التمثيلية للعمال، وثلاثة (03) أعضاء إضافيين.

المادة 129: تختص اللجنة متساوية الأعضاء للمصالحة، بتسوية أوجه الخلاف المرفوعة من قبل أحد الطرفين.

ويجوز للجنة، عند الاقتضاء، أن تستدعي كل شخص ترى أن بإمكانه مساعدتها في التكفل بتسوية النزاع القائم.

لا تعالج اللجنة المحلية، سوى المسائل ذات الطابع المحلي.

المادة 130: عند نهاية إجراء المصالحة، يبرم اتفاق يوقع بين الطرفين المعنيين ويدون فيه كل ما تم الاتفاق عليه في أجل لا يمكن أن يتعدى الثلاثين (30) يوماً ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة من قبل الطرف الأكثر استعجالاً.

تدون المسائل التي قام عليها الخلاف الجماعي للعمل ضمن محضر، ويودع الاتفاق الجماعي على مستوى مفتشية العمل أو لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً.

المادة 131: في حال عدم التوصل إلى اتفاق فيما يخص جزء من نقاط النزاع الجماعي أو كله، يرفع الطرف الأكثر استعجالاً أمره إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً لإجراء المصالحة القانونية.

الفصل الثالث: **الوساطة والتحكيم**

المادة 132: في حال فشل إجراء المصالحة على الخلاف الجماعي للعمل، كله أو جزء منه يتم اللجوء إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً لإجراء المصالحة القانونية. في حال صدور محضر عدم المصالحة الموقع من قبل مفتش العمل، يتعين على الطرفين اللجوء إلى الوساطة. لا يمكن اعتماد إجراءات التحكيم، إلا في حالات النزاعات ذات الطابع الوطني.

الفصل الرابع: **ممارسة حق الاضراب**

المادة 133: إذا استمر الخلاف، بعد استنفاد كل اجراءات المصالحة والوساطة، المنصوص عليها في التشريع والتنظيم الساري المفعول. يوافق على اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات القانونية، ويشرع فيه لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب والمحدد بثمانية أيام، ابتداءً من إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

المادة 134: يحمي القانون حق الاضراب الذي يمارس مع احترام أحكام القانون السارية المفعول.

لا يقطع الاضراب الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل ويعلق الاضراب آثار علاقات العمل، ما عدا فيما تعلق بالعتل السنوية وحساب الاقدمية.

المادة 135: لا يمكن تسليط أي عقوبة أو تحويل للعمال بسبب مشاركتهم في إضراب احترمت فيه الاجراءات القانونية، طبقا للنظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

الفصل الخامس: **الحد الأدنى للخدمة**

المادة 136: في حالات الاضراب، تتفق الأطراف المتنازعة على ضمان حد أدنى لمواصلة النشاطات التالية:

- أمن المنشآت والأماكن (الحراسة)،
- مصالح الاتصال الهاتفي (الموزع الهاتفي)،
- المصالح المعنية بعمليات تحويل المرضى للعلاج بالخارج،
- المصالح المكلفة بتأمين وصيانة وسائل الاعلام الآلي والمطبعي ،
- المصالح المكلفة باستقبال المواطنين وتمكينه من أداءاته،
- المصالح المعنية بالتكفل بالحالات الاستعجالية في العيادات الطبية التابعة للضمان الاجتماعي.

المادة 137: يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل، خلال فترة الاشعار المسبق للإضراب وبعد الشروع فيه، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف القائم بينهما.

الباب السابع: تمثيل العمال **الفصل الأول: ممارسة الحق النقابي**

المادة 138: تحظى الأطراف الموقعة لهذه الاتفاقية بحرية التعبير، الرأي بالإضافة إلى أحقية كل العمال في الانخراط إراديا أو الانتماء أو عدمه إلى التنظيمات النقابية المهنية، طبقا للقانون والتنظيم الساري المفعول.

المادة 139: تمنع الهيئة المستخدمة أي شخص من التدخل في القانون الداخلي، للإدارة أو في تسيير التنظيم النقابي للعمال.

المادة 140: ينشط التنظيم النقابي في إطار التشريع الساري المفعول، ويتحمل المهام المسندة إليه بدون أي عرقلة وبموجب القانون والتنظيم المعمول به، وتتمثل في:

- المشاركة في المفاوضات والاتفاقات الجماعية داخل الهيئة المستخدمة،
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها،
- ممارسة حق الاجتماعات على مستوى مقرات العمل، أو المحلات المرتبطة بها خارج أوقات العمل و أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل، وفق الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم

المادة 141: يتمتع الممثلون النقابيون الذين تم تعيينهم من قبل تنظيماتهم، بصفة قانونية، أثناء الساعات الرسمية للعمل بكل التسهيلات المخولة قانونا.

حيث يتمتعون بحجم ساعي يبلغ عشر (10) ساعات في الشهر الواحد لكل مندوب، حتى يتمكنوا من ممارسة عهدتهم النقابية.

ويمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتصموا فيما بينهم مجموع الساعات الشهرية الممنوحة إياهم، بعد موافقة المستخدم.

لا يدخل في احتساب الساعات الشهرية، الممنوحة بمقتضى الفقرة أعلاه، الوقت الذي يقضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقرها.

كما لا تأخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابيين من المشاركة في الندوات والمؤتمرات نقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي.

المادة 142: تعمل الهيئة المستخدمة على اتخاذ كل التدابير الضرورية التي من شأنها أن توفر كل الوسائل اللازمة للنقابة التمثيلية بموجب القانون والتي تسمح بعقد اجتماعاتها ، وكذا توفير لوحات الاعلانات التي توضع في الأماكن المخصصة لها .

المادة 143: لا تتخذ أي عقوبة تأديبية من قبل المستخدم ضد المندوب النقابي، خلال ممارسته لعهدته.

يختص التنظيم الذي ينتمي إليه المندوب النقابي حصريا، بالأخطاء ذات الطابع النقابي.

المادة 144: يخضع المندوبون النقابيون في إطار نشاطاتهم المهنية إلى أحكام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة .

في حال إخلاله بالنظام الداخلي، يمكن للمستخدم اتخاذ الاجراءات التأديبية في حق المندوب النقابي، بعد إعلام التنظيم النقابي المعني مسبقا.

المادة 145: تضمن حماية المندوبين النقابيين ضمن نفس الشروط، سنة بعد انتهاء عهدتهم.

الفصل الثاني:

مندوبي المستخدمين و لجنة المشاركة

المادة 146: تضمن مشاركة العامل من قبل لجنة المشاركة المتواجدة على مستوى كل هيئة مستخدمة منخرطة ضمن هذه الاتفاقية الجماعية.

تتكفل لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين بضمان المهام المنوطة بهم بموجب القانون والتنظيم.

المادة 147: يتم انتخاب مندوبي المستخدمين وفق الشروط والكيفيات المحددة بموجب القانون والأنظمة السارية المفعول.

الباب الثامن:

الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

المادة 148: يتعين على هيئات الضمان الاجتماعي الخاضعة لهذه الاتفاقية ضمان شروط الوقاية الصحية والأمن المنصوص عليها بالتشريع المعمول به.

المادة 149: يجب أن تكون الأماكن المخصصة للعمل ومواقعه ومحيطه وملاحقه وكذا مرافقه، المتاحة للعمال وذلك مما كانت طبيعتها، في الوضعية الضرورية الآمنة لضمان صحة العمال.

المادة 150: على المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل و ملاحقها أن تكون مهيأة ومجهزة ومحفوظة بما يسمح بضمان أمن العمال.

المادة 151: تلتزم الهيئات المستخدمة الموقعة على هذه الاتفاقية الجماعية باستحداث مصلحة طب العمل خاصة بها، أو مشتركة بين الهيئات.

في حال استحالة الأمر، يلتزمون بإبرام اتفاقية مع أحد الهيكل الصحية المتخصصة.

المادة 152: تعد كل من الزيارات الطبية خلال التوظيف وكذا الفحوصات الطبية الدورية إلزامية.

وتطبق هذه الإلزامية أيضا، على الزيارات في حال تعلق الأمر بالغيابات الممددة أو المتكررة بسبب المرض .

المادة 153: يلتزم العامل بالاحترام الصارم للقواعد والتعليمات المتعلقة بالصحة والأمن في العمل.

في حال الإهمال واللامبالاة لهذه القواعد والتعليمات، يتعرض الفاعل إلى العقوبات المنصوص عليها ضمن التنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة.

المادة 154: تنصب لجنة متساوية الأعضاء للصحة والأمن على مستوى كل هيئة مستخدمة وتحدد تشكيلتها وسيرها وصلاحياتها بموجب التنظيم الداخلي وطبقاً للتشريع الساري المفعول.

يحدد النظام الداخلي، أيضاً كيفية تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالصحة والأمن على مستوى الوكالات، الفروع والهيئات اللامركزية الأخرى.

المادة 155: يشكل التوجيه، الإعلام والتكوين المرتبط بالمخاطر المهنية والصحة والأمن التزاماً يقع على عاتق الهيئة المستخدمة ويشرك إجبارياً ممثلو العمال في كل هذه النشاطات.

الباب التاسع:

التكوين المهني والرسكلة وتحسين المستوى

المادة 156: يهدف التكوين المهني الذي تبادر به الهيئة المستخدمة إلى ضمان:

- إرضاء كل احتياجات الهيئة المستخدمة أو جزء منها.
- التكيف المستمر للعمال بمناصب عملهم، بناء على التغيرات التي تطرأ على تقنيات وشروط العمل، قصد الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وكذا تنمية الهيئة .
- تلتزم هيئات الضمان الاجتماعي بوضع كل وسائلها البشرية والمادية والمالية التي تسمح بتجسيد البرنامج التكويني.
- يعمم التكوين على جميع المستويات (المستخدمين، الإطارات والإطارات العليا).

الملحق السادس:

محضر مخالفة لعرقلة ممارسة الحق النقابي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DU TRAVAIL

ET DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE

INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL

INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL

DE: TIARET

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL

DE: TIARET

وزارة العمل و التشغيل والضمان الإجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

ل: تيارت

المفتشية الولائية للعمل

ل: تيارت

نوع المخالفة: عرقلة ممارسة الحق النقابي.

عدد المخالفات: (01).

محضر مخالفة رقم: 2016/00

في اليوم: من شهر: عام ألفين و ستة عشر

نص: لصفة: مفتش رئيسي للعمل.

المحلف والمتصرف بمقتضى السلطات المخولة إلينا بموجب القانون رقم 03/90 المؤرخ في

10 رجب 1410هـ الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل لا سيما المواد: - 2-3-5

- 7-14 الفقرة 02 قمنا بمراقبة تطبيق قانون وتشريع العمل .

وطبقا للمادة 138 من القانون 11/90 المعدل والمتمم والتي تنص على مايلي: سيما (هـ) :

(يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل)

المؤسسة:

الكائنة: - تيارت -

والمسؤول عنها جزائريا ومدنيا

السيد (ة):

الصفة:

في: 00/0/0

المولود بـ:

و ابن:

ابن:

الحالة العائلية:

- تيارت -

: الساكن

حيث لاحظنا ما يلي

♦ من خلال الشكوى التي تقدم بها السيد(ة): بصفته مندوب نقابي ، حيث وجهت له عقوبة التحويل بسبب نشاطاته النقابية دون إعلام الهيئة النقابية التي ينتمي إليها ، ونظرا لعدم إمتثال مدير الوحدة رغم الإعداز الموجه له بتاريخ 00/00/00 تحت رقم لإلغاء هذه العقوبة.

هذه الوضعية تشكل مخالفة لإجراءات المادة (المواد) " 53 " مكرر (10) :
من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

هذه الوضعية تشكل مخالفة لإجراءات المادة (المواد) :
من المرسوم :
المادة من القانون :
المادة من المرسوم :

(ة) :

الصفحة :

الرقم :

التاريخ :

الجهة :

الاسم :

رقم : 01/01/00

تاريخ :

ولهذا تثبتت ضد السيد : .
المستخدم والمسؤول جزائيا المخالفات السابقة الذكر والمعاقب عليها بالمادة رقم 59 من القانون
14/90 المعدل والمتمم والمؤرخ في 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

والتي تنص: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج على أية عرقلة لحرية
الحق النقابي ، كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون ، لاسيما الأحكام الواردة في الباب
الرابع".

كحد أدنى لغرامة قدرها : 10.000 دج X 01 = 10.000 دج
وحد أقصى : 50.000 دج X 01 = 50.000 دج
السجن من :

إثباتا لذلك قمنا بتحرير هذا المحضر طبقا لأحكام المادة 27 من الأمر رقم 155.66 المؤرخ في
8 جوان 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية وتطبيقا لأحكام المادة 14 "من القانون رقم
03.90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل

حرر واغلق في 00/00/00.

إمضاء وختم

الملحق السابع:

إعذار من مفتش العمل لعدم تكوين لجنة الوقاية الصحية
والأمن

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

ET DE LA SECURITE SOCIALE

INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL

INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL

TIARET

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

المفتشية الولائية للعمل

تيارت

تيارت في: 2016/00/00.

الرقم: 00 /م.و.ع/ 2016.

إعذار

في اليوم : من شهر : عام ألفين و ستة عشر
نحن : الصفة : مفتش رئيسي للعمل

المحلفون والمفوضون والمتصرفون بمقتضى السلطات المخولة إلينا بموجب القانون رقم 90/03 المؤرخ
في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل لاسيما المواد-07، 08، 09، 10،

اسم المؤسسة: وحدة إتصالات الجزائر .

العنوان : طريق عين قاسمة - تيارت -

عدد العمال الإجمالي : 00 عاملا

مايلي:

- تبعا للزيارة التفتيشية التي قمنا بها بتاريخ 2016/00/00 على مستوى وحدة
إتصالات الجزائر حيث لاحظنا مايلي : - عدم تأسيس لجنة الصحة و الأمن.
- وهذا يعد خرقا للأحكام المادة "23" من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحة والأمن
وطب العمل.

إثباتنا لذلك ، نضع محل أعذار السيد: .

للامتثال بالإجراءات التالية : بإزالة هذه المخالفة .

عدد العمال المعنيين : 00 عاملا.

في أجل : خمسة عشر (15) يوما.

إن عدم الامتثال لهذا الأعذار في الأجل المحدد يؤدي إلى تحرير محضر مخالفة .

إثباتنا لذلك أصدرنا هذه الوثيقة في اليوم ، الشهر والسنة المذكور أعلاه.

ختم و إمضاء
المفتش رئيسي للعمل

الفهرس

01	مقدمة
18	الباب الأول: الضمانات القانونية المقررة لممثلي العمال أثناء سريان علاقة العمل
20	الفصل الأول: شروط الاستفادة من الضمانات المقررة لممثلي العمال
22	المبحث الأول: إكتساب الصفة القانونية المقررة للتمثيل
22	المطلب الأول: إكتساب صفة مندوب المستخدمين
23	الفرع الأول: الشروط الموضوعية للترشح لمهمة مندوب المستخدمين
26	الفرع الثاني: الشرط الإجرائي للترشح لمهمة مندوب المستخدمين
31	المطلب الثاني: إكتساب صفة المندوب النقابي
31	الفرع الأول: الشروط الموضوعية لاكتساب صفة المندوب النقابي
35	الفرع الثاني: الشروط الشكلية لاكتساب صفة المندوب النقابي
37	المبحث الثاني: آثار اكتساب صفة ممثل العمال داخل المؤسسة
37	المطلب الأول : التسهيلات المقررة لصالح ممثلي العمال داخل المؤسسة
37	الفرع الأول: الإلتزام بتوفير الوسائل المادية لممارسة المهام التمثيلية
50	الفرع الثاني: الإلتزام بمنح ساعات التفرغ أو ساعات التمثيل
59	المطلب الثاني: التسهيلات المرتبطة بضمان ممارسة مهام ممثلي العمال
59	الفرع الأول: حق التنقل والتحدث مع العمال داخل المؤسسة
69	الفرع الثاني: حرية الإعلام وعقد الاجتماعات
83	الفصل الثاني: الإطار القانوني والمؤسسي للحماية المقررة لممثلي العمال
85	المبحث الأول: إقرار مسؤولية المستخدم في ضمان حماية ممثلي العمال داخل المؤسسة
85	المطلب الأول: إلتزام المستخدم بعدم التمييز بين العمال وممثليهم
85	الفرع الأول: الأساس القانوني لالتزام المستخدم بعدم التمييز
91	الفرع الثاني: الجزاء القانوني المترتب عن الإخلال بالتزام عدم التمييز
94	المطلب الثاني: التزام المستخدم بعدم ارتكاب جنحة عرقلة عمل ممثلي العمال
94	الفرع الأول: الأركان المكونة لجنحة عرقلة عمل ممثلي العمال
98	الفرع الثاني: إجراءات المتابعة المتخذة ضد المستخدم.
104	المبحث الثاني: الإطار المؤسسي للحماية المقررة لممثلي العمال
104	المطلب الأول: الدور الوقائي لمفتش العمل
104	الفرع الأول: إطلاع ممثلي العمال على التشريع المتعلق بمهامهم.
106	الفرع الثاني: مساعدة ممثلي العمال في أداء مهامهم

110	المطلب الثاني: الدور الرقابي لمفتش العمل
110	الفرع الأول: صور الرقابة الممارسة من طرف مفتش العمل
115	الفرع الثاني: آليات الرقابة المتخذة من طرف مفتش العمل.
118	الباب الثاني: الضمانات القانونية المقررة لحماية ممثلي العمال عند إنهاء علاقة العمل.
120	الفصل الأول: الإطار القانوني لحماية ممثلي العمال من الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل.
122	المبحث الأول: الشروط الموضوعية لإنهاء علاقة العمل
122	المطلب الأول: الشروط الخاصة بصفة ممثل العمال
122	الفرع الأول: فئة ممثلو العمال المستفيدون من الحماية عند إنهاء علاقة العمل
129	الفرع الثاني: مدة الاستفادة من الحماية المقررة
133	المطلب الثاني: شروط تطبيق الفصل في حق ممثلي العمال.
133	الفرع الأول: ارتكاب ممثل العمال لخطأ جسيم.
139	الفرع الثاني: أن يكون التسريح هو العقوبة المقررة للخطأ المرتكب من طرف ممثلي العمال
145	المبحث الثاني: الشروط الإجرائية لإنهاء علاقة العمل
145	المطلب الأول: الإجراءات العامة المطبقة على تسريح العمال
146	الفرع الأول: الإجراءات الاتفاقية للتسريح
151	الفرع الثاني: الإجراءات القانونية للتسريح
157	المطلب الثاني: الإجراءات الخاصة المقررة لممثلي العمال
158	الفرع الأول: الإجراءات المطبقة على ممثلي العمال عند إنهاء علاقة العمل
161	الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية الخاصة بإنهاء علاقة العمل للمندوب النقابي
163	الفصل الثاني: الإطار المؤسسي لضمان الحماية عند إنهاء علاقة العمل
165	المبحث الأول: سلطة مفتشية العمل في تقرير الحماية عند التسريح
165	المطلب الأول: رقابة مفتش العمل على التسريح
165	الفرع الأول: تأكد مفتش العمل من مشروعية التسريح
171	الفرع الثاني: تقديم مفتش العمل لطلب الإدماج للمستخدم
174	المطلب الثاني: سلطة مفتش العمل في حال رفض طلب الإدماج
174	الفرع الأول: تحرير محضر بعد رفض طلب الإدماج
175	الفرع الثاني: الجهة القضائية التي توجه إليها محاضر رفض الإدماج
177	المبحث الثاني: سلطة القضاء في الرقابة على التسريح التعسفي لممثلي العمال
179	المطلب الأول: الطبيعة الخاصة للقضاء الاجتماعي

180	الفرع الأول: مميزات القضاء الاجتماعي
189	الفرع الثاني: مجال رقابة القاضي الاجتماعي على التسريح التعسفي
193	المطلب الثاني: آثار الرقابة القضائية على الفصل التعسفي
193	الفرع الأول: الحكم الصادر بإلغاء قرار التسريح التعسفي في حق ممثلي العمال
199	الفرع الثاني: آثار الحكم الصادر بتسريح المندوب النقابي
203	الخاتمة
210	المراجع
218	الملاحق
299	الفهرس

ملخص الرسالة

نظرا للمضايقات والضغطات التي قد يتعرض لها ممثلي العمال والمندوبين النقابيين أثناء ممارسة مهامهم التمثيلية التي تتطلب منهم الدخول في صدامات مع المستخدمين نتيجة للمطالب والاحتجاجات التي يثيرها العمال والتي يرفعونها هم للمستخدم، وتكريسا من المشرع الجزائري للاتفاقيات الدولية والعربية الصادرة لحماية ممثلي العمال والحرية النقابية أسس المشرع الجزائري نظاما حمائيا متكاملًا لهاته الفئة ضمن أحكام قانونية مرة تعتبر من النظام العام وإجراءات وتدابير تأديبية خاصة حكرا عليهم فقط، وأحاط كل ذلك برقابة إدارية وقضائية تنص على لمخالفات وتجاوزات المستخدم وتردعها بعقوبات جزائية.

Résumé

En raison du harcèlement et des pressions qui pourraient toucher les représentants des travailleurs lors de la pratique de leurs fonctions qui les obligent à des affrontements avec leurs dirigeants. En raison des exogènes et des protestations soulevées par les travailleurs et la consécration de la législation algérienne et les accords internationaux et arabes émis pour la protection des délégués et la liberté de leurs syndicats.

La législation algérienne a mis en place un système qui protégé cette catégorie en vu des lois qui font partis de l'ordre général. Des procédures et des mesures disciplinaires, les employeurs sont contrôlés par des administrations et par les juridictions visant les irrégularités et les abus. Mais aussi des sanctions applicables lors de l'infraction.

Summary

Currently in the time of economical openness and globalization where job market became submitted vander some motions and economic measures imposed by wealthy people who do wet care about the social side and job weeds, the demands of the working class went from just having a salary for the work done to the necessity to restrict the job market with worms wet having only a revenue to be able to workers but providing good working conditions to be able to work well.

And anomy the most important norms which allows him to get a good job is the obligation of employers the conditions of to make equality and never segregate bet wean workers not only in salary but also in work conditions and principally in the conditions of employment, and this is what is the Algerian decision markers tried to apply in the different job haws which are related to the international conventions .so what do we mean by the principal of equality and non-segregation? and what are the in sureness and the companies techniques provided by the Algerian decision makers to put it in practice and apply it in the domain of work?

الكلمات المفتاحية

ممثلي العمال – المندوبين النقابيين – مندوبي المستخدمين – الحماية – التسهيلات المادية - الحقوق الجماعية

الحقوق الفردية – القيود – التسريح – الرقابة – القضاء الاجتماعي - مفتشية العمال