



جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

ردع عرقلة حرية العمل في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر
تخصص: ضمان إجتماعي

إعداد الطالبين:

بإشراف أ. / طيبون حكيم

. طالبي فاتح

. ميلودي جيلالي

لجنة المناقشة:

- 1) الدكتور: فيساح جلول.....رئيسا.
- 2) الأستاذ: طيبون حكيم.....مشرفا و مقورا.
- 3) الأستاذ: بونوة عبد القادر مناقشا.

السنة الجامعية: 2018/2017

الشكر

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله حمدا طيبا مباركا فيه إذ رزقنا وألهمنا الصبر والمثابرة ووفقنا لإنهاء هذا العمل المتواضع،
ونسأله تعالى من فضله العظيم أن يزيدنا علما وتعلّما ويسر لنا أمرنا فله الحمد والشكر والثني عليه
الخير كله والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم .

وإعترافا بالجميل لا يسعنا إلا أن نتوجه بجزيل الشكر وخاصة الى كل من مد لنا العون والمساهمة من
قريب أو من بعيد لإنجاز هذا العمل

كما نتفضل

بتشكراتنا للأستاذ المحترم: طيبون حكيم الذي ساهم

بنصائحه ولم يبخل علينا بجهوده لإنجاز هذا العمل

المتواضع بكل موضوعية

ولا ننسى أن نشكر كل من شارك في طبع هذه المذكرة ولو بكلمة طيبة أو إبتسامة أو دعاء .

كما نتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء اللجنة الذين قبلوا مناقشة هذا البحث، ومنحنا جزء من وقتهم

الثمين لتقييم هذا العمل

نسأل الله العلي القدير أن ينفع هذا العمل قارئه

وشكرا جزيلا.

إهداء

إلى من غمرتني بحبها وحنانها، إلى من رافقتني دعواتها أينما رحلت....
.....أمي الحنون.

إلى من أفنى عمره وكل جهده لأجلي، إلى من زرع بداخلي بذور العلم
...أبي العزيز

إلى الأستاذ المشرف الذي كان له الدور الفعال والفضل في مساعدتنا على إنجاز
هذا العمل.....الأستاذ بن طيبون حكيم

إلى كل أخوتي وأخواتي

إلى كل الأهل والأقارب

إلى كل زملائي وزميلاتي في الدراسة

إلى كل أصدقائي: فاروق، حسين. وإلى زميلي في المذكرة فاتح طالبي.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع

جيلالي

إهداء

أهدي هذا العمل إلى:

التي كانت ولا تزال دائما شلالا من الحنان

أكرم امرأة وأدفع حزن إلى عيني ونبراس حياتي من رافقتني دعواتها في دربي

ومشواري.

إلى من سهرت الليالي، حفظها الله وأطال في عمرها أُمي الغالية

إلى روح أبي رحمه الله.

إلى من يحملون في عيونهم ذكريات طفولتي وشبابي إخوتي الأعزاء

فاروق، بلال.

إلى من شاركني في إنجاز هذا العمل المتواضع صديقي وأخي ميلودي جيلالي

وإلى الأستاذ المحترم الذي لم يبخل علي بأي شيء طيبون حكيم

وإلى كل من يعرفني من قريب ومن بعيد

فاتح

مقدمة

لقد نتج قانون العمل الذي ولدت قواعده وأحكامه في بداية الأمر من أحكام القانون المدني، مجالاً مستقلاً بذاته يكفل تنظيم علاقات العمل في جوانبها الفردية والجماعية، وذلك بمقتضى قواعد قانونية و إتفاقية خاصة تكمل بعضها البعض، تتميز عن غيرها من أحكام الفروع القانونية الأخرى بالشكل الذي جعلها تشكل فرعاً قانونياً مستقلاً تطبعه نزعة حماية مصالح العمال بصفة عامة، سواءً في علاقاتهم بأصحاب العمل، بحكم إختلاف المراكز القانونية والاقتصادية التي تتميز بها علاقات العمل بين الطرفين، حيث يوجد العامل في المركز الضعيف لكونه لا يملك إلى فكره وقوته وخبرته لكسب معيشته، بينما يوجد صاحب العمل دائماً في المركز الأقوى نظراً لما يملكه من مال ووسائل الإنتاج، الأمر الذي يجعله أكثر قدرة على فرض الشروط التي تحقق مصالحه على حساب مصالح العمال في أغلب الأحيان¹.

لذلك يأتي دور قواعد الاتفاقيات الجماعية التي تعتبر من بين المواضيع التي ظهرت في العقد الأخير من القرن التاسع عشر (19). وبعد ذلك في منتصف القرن العشرين في أوروبا خاصة، وبقيّة الدول الليبرالية عامة، نتيجة إرتفاع الوعي النقابي، وتسابق التشريعات

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعات خاصة بطلبة السنة الثالثة ليسانس، قسم القانون

الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، ص 51

² - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه،

جامعة وهران، 2008، ص 12.

العمالية في هذه الدول على الإعراف للعمال بحرية ممارسة حقوقهم التي كانت تعاني من الحظر في المراحل السابقة¹.

كانت قطاعات العمل المختلفة تتكون من عمال وأرباب عمل، كل منهما يحاول الحصول على الأفضل لنفسه ولو على حساب الآخر، كان لا بد من أن تتضارب المصالح فيما بين الطرفين. وكان الأقوى هو الذي يقرر على الضعيف ما يريد، وبطبيعة الحال كان أرباب العمل هم الطرف الأقوى في هذا الصراع، أمام هذا الواقع كان على العمال إيجاد حل لمشكلة ضعفهم، انطلاقاً من ذلك نشأ الإضراب كوسيلة تسوية للضغط على رب العمل ولدفعه إلى تنفيذ مطالب الأجراء

يعتبر الإضراب وسيلة فعالة ومؤثرة تملكها طبقة العمال، وأسلوب حضاري يمارس بصفة سلمية شريطة أن لا يخرج عن إطاره المشروع، حيث يمارس بصفة جماعية بعد نفاذ الطرق الودية لحل المنازعات العمالية بهدف تحقيق المطالب المهنية، ومن خلال الممارسة الغير صحيحة لحق الإضراب وإستعمال طرق غير صحيحة ينجر عنه تجاوزات تمس السير الحسن لذلك القطاع وتعتبر بذلك عرقلة لحرية العمل بحيث أن المشرع الجزائري قد وضع قوانين حاول من خلالها الحد من تلك التجاوزات من خلال قانون 02-90 المتعلق

¹ - بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل:علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط2، جسور للنشر والتوزيع الجزائر ، 2009، ص.290.

بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وطرق تسويتها و الذي تناول فيه موضوع عرقلة حرية العمل والتي سنتطرق لها بالتفصيل من خلال بحثنا هذا¹

أهمية دراسة الموضوع

وتبرز أهمية هذه الدراسة في إمكانية الاستفادة منها، خاصة وأنّ المجتمع الوظيفي بحاجة إلى ثقافة قانونية، وذلك لمعرفة الآليات التي من شأنها أن تردع عرقلة حرية العمل و المحافظة على السير الحسن لعلاقات العمل وممارسة حق الإضراب وعدم الخروج عن إطاره المشروع

وتبعاً لذلك فإن الهدف من هذه الدراسة يكمن خاصة في إبراز الإطار القانوني وكذا الوقوف على المسألة التأديبية والجزائية في حالة ارتكاب العامل المضرب خطأ جسيماً يستوجب المساءلة.

أسباب اختيار الموضوع:

وقد اخترنا دراسة هذا الموضوع لعدة أسباب منها أسباب ذاتية و أخرى موضوعية

الأسباب الذاتية :

تتمثل في رغبتنا في معالجة موضوع ردع عرقلة حرية العمل وإعطائه القدر اللازم من الاهتمام الخاص، وذلك لما له من أهمية بالغة و كوسيلة فعالة للعمال في تحقيق مطالبهم المهنية من خلال آليات تمكنهم من إسترجاع حقوقهم و المحافظة على السير

1- القانون رقم 02/90 الصادر في الجريدة الرسمية، عدد6 الصادر بتاريخ07 فبراير 1990 المتعلق بمنازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها

الحسن لخلافات العمل بينهم وبين رب العمل، وإبراز نقاط ربما أغفلتها دراسات سابقة أو لم تتناولها بالقدر الكافي ولم تعطيها نوع من الاهتمام خاصة في التشريع الجزائري.

الجوانب التي تستدعي ذلك، والذي اعتمدنا عليه لقلّة بعض المعلومات الضرورية للبحث، فضلا على غيرها من الكتب والمذكرات الجامعية والمحاضرات التي كانت مفتاح لدينا في جمع المعلومات وتوظيفها.

الأسباب الموضوعية:

تتمثل في كونه من مواضيع الساعة البالغة الأهمية والمطروحة بقوة على الساحة الدولية والوطنية نتيجة التغيرات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والثقافية التي يشهدها الفرد و المجتمع الدولي.

ولقد واجهتنا خلال انجاز هذا البحث بعض العراقيل والصعوبات التي قد تعد من

المحفزات التي تجعل الباحث يواجه أي نوع من المشكلات مهما كانت، وأبرز مشكلة

واجهتنا في إعداد هذا العمل المتواضع هي ندرة الدراسات القانونية و المراجع المتخصصة

خاصة منها الوطنية، مما جعلنا نعتمد بشكل أساسي على القوانين الداخلية وعلى المراجع

العامة المتعلقة بممارسة حق الإضراب في القانون الاجتماعي ، بما يتناسب معها، إذ

أغلب الدراسات التي كتبت في هذا الموضوع كانت تخص القطاع الخاص أكثر من

القطاع العام، وكذلك مشكل ضيق الوقت الذي كان غير كافي في إعداد مذكرة تخرج

مستوفية لكل الشروط العلمية والقانونية وضبطها نظريا وبناءا على ما سبق ارتأينا معالجة

الموضوع من خلال طرح الإشكالية التالية:

فيما تتمثل آليات ردع عرقلة حرية العمل بما يتوافق مع ممارسة حق الإضراب على ضوء

قانون 02/90؟

حدود الدراسة: في إطار قانون 90-02 الذي ينظم موضوع عرقلة حرية العمل من

خلال مواده 34 و 35 و 36 والتفيد بما تحويه هذه المواد دون الخروج عن معناها

الحقيقي

المنهج المتبع :

لمعالجة هذا الموضوع، فقد إعتدنا على المقاربة القانونية و ذلك بإستعمال المنهج

التحليلي لتحليل النصوص القانونية والأحكام و القرارات القضائية

و من خلال استقراء النصوص القانونية وتحليلها، كما استعنا بالمنهج المقارن كلما

استدعت الضرورة لذلك سواء تعلق الأمر بالتشريع المقارن أو التشريعات الوطنية للمقارنة

بين القوانين.

وللإحاطة بهذا الموضوع فقد عالجناه في فكرتين رئيسيتين، تتجلى الفكرة الأولى

في:الإطار المفاهيمي الذي تناولنا فيه تعريف حرية العمل و عرقلة حرية العمل.

الفكرة الثانية:آليات ردع عرقلة حرية العمل من خلال التسوية الداخلية والإجراءات التأديبية

التي من شأنها المحافظة على السير الحسن لعلاقات العمل.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لحرية العمل

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي

سننتظر من خلال هذا الفصل لمفهوم الحرية بشكل عام والتي تتمثل أساسا في حرية أداء العمل وإختيار العمل الذي يتناسب مع المؤهلات البدنية والعلمية للعامل وللمستخدم حرية الإختيار ما إذا كان المتقدم لذلك العمل ذو كفاءة أم لا وعدم تقييد العامل إلا بما يسمح به القانون وكذلك تحدثنا عن عرقلة حرية العمل والتي تعبر عن تصرف إرادة العامل إلى الإتيان بأفعال من شأنها عرقلة العمال أو العمل، كما تناولنا فيه عن صور عرقلة حرية العمل.

المبحث الأول: مفهوم حرية العمل و طرق عرقلته

تناولنا فيه مفهوم الحرية وبشكل خاص حرية العمل و حرية الطرف في إختيار الآخر سواء من طرف المستخدم أو من ناحية العامل ،ويكونها حق مشروع لكل مواطن تتوفر فيه المؤهلات البدنية والعلمية ،وتطرقنا في المطلب الثاني إلى عرقلة حرية العمل من خلال التعريف التشريعي وما نص عليه المشرع الجزائري من خلال القرارات والأوامر والجزاءات المترتبة عن عرقلة حرية العمل.

المطلب الأول: تعريف حرية العمل

وتعني هذه الحرية إتاحة الفرصة أمام كل فرد يريد أن يعمل في إختيار العمل الذي يريد وعدم إحتكار بعض الأعمال الخاصة مع توفير أجور عادلة وظروف عمل مناسبة أما حق العمل فيعني أن يكون الحق في العمل و الحق في الإختيار المناسب له وأن يكفل له هذا العمل تأمين حاجياته وحاجيات أسرته ومن هنا كان واجب على الدولة ليسعى لتحقيق ذلك لمواطنيها فضلا عن توليهم الوظائف العامة بالتساوي¹

الفرع الأول: مفهوم حرية العمل

نظرا لأهمية العمل فقد إعتبره الإسلام نوعا من الجهاد في سبيل الله روي عن النبي صل الله عليه وسلم أنه مر عليه رجل فرأى الصحابة من جلده ونشاطه فقالوا: يا رسول الله لو كان هذا في سبيل الله فقال رسول الله صل الله عليه وسلم: "إن كان خرج يسعى على أولاده صغارا فهو في سبيل الله و إن كان خرج يسعى على أبوين شيخين كبيرين فهو في سبيل الله وإن كان خرج يسعى على نفسه يعظها فهو في سبيل الله وإن كان خرج يسعى رياء ومفاخرة فهو في سبيل الشيطان"

¹ - جابر إبراهيم الراوي، حقوق الإنسان والحريات الأساسية في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، دار النشر، الأردن

وقد نصت الإتفاقيات الدولية و الإقليمية والدساتير الوطنية في معظمها على حق العمل وليس على حرية العمل حيث نص الإعلام العالمي على هذا الحق في المادة 23 منه بينما نص عليه العهد الدولي للحقوق الإقتصادية والإجتماعية و الثقافية في المادة 7 منه¹

أما الدستور الجزائري فتناوله في المادة 69 من دستور 96 والتي أكد فيها على حق المواطن في العمل وحق العامل في الحماية والأمن والنظافة والراحة والضمان الإجتماعي كما نص على مبدأ المساواة في تقاد المهام و الوظائف في الدولة في المادة 53 من قانون 90-02 بالإضافة إلى أنه وضع على عاتق الدولة ضمان معيشة المواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل أو الذين عجزوا نهائيا ونشير إلى أن حرية وحق العمل يتفرع عنهما حقوق وحرية أخرى مكملة كحرية تكوين نقابات التي تتولى الدفاع عن حقوق العمال وحرية الانضمام إليها والحق في الإضراب و الحق في المشاركة في إدارة المشروعات التي يعمل فيها العامل كما أن تدخل الدولة في تنظيم العمل ووضع قواعد خاصة لمزاولة التجارة والصناعة لتحقيق المصالح العليا للمجتمع لا تتعارض مع حرية العمل²

ولقد أضفى الفراغ التشريعي المبرر بعدم تحديد مفهوم الحرية من جهة وأنواعها

المتعددة من جهة أخرى إلى أن يجتهد الفقه و القضاء الرأي في المسألة³

1 - أنظر المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمادة 7 منه

2 - أنظر المادة:69 من دستور 1989 المعدل والمتمم سنة 2008

3 - أحمية سليمان الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري،رسالة دكتوراه دولة جامعة الجزائر ،كلية الحقوق بن عكنون سنة 2008 ، ص19

ولعل ما ساهم في إنكفاء هذا الخلاف تعدد النعوت التي توصف بها الحرية سواء في النصوص الدستورية أو الإتفاقيات الدولية أو القانونية من غير أن تبين أي منها عن معيار إصباح هذا الوصف أو غيره عليها وفي هذا الصدد يقول أحد الباحثين أن الحرية ليس لها مضمون محدد ثابت إذ يتحدد هذا المضمون طبقا لما تقوم به السلطة بتحديدته من مجالات يمكن ممارسة الحرية في إطارها لأن هذه المجالات تختلف من زمان إلى آخر أو من دولة إلى أخرى و تتحكم في تحديده العديد من الظروف السياسية التاريخية والإقتصادية و الإجتماعية و يرجع الفقه تبرير هذا التقسيم إلى الطبيعة الخاصة للإضراب كونه حق فردي يمارس بصفة جماعية من خلال بقية الحقوق الأخرى رغم التبرير الذي قدمه أصحاب هذا الرأي لتغطية الإختلاف القائم حتى الآن حول طبيعة الإضراب¹

الفرع الثاني: مبدأ الحق في العمل وحرية العمل

أصبحت حرية العمل بعد إلغاء نظام الطوائف أحد الأسس التي يقوم عليها النظام القانوني في العصر الحديث فللعامل أن يختار صاحب العمل الذي يتعاقد معه ولهذا الأخير أن يختار العامل الذي يعمل لديه ولكن منهما أن يختار كما يشاء حرفته ومهنته وينصرف

¹ - خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر

إصلاح حرية العمل في الأصل إلى العمل المستقل والعمل التابع ثم خص العمل المستقل بحرية الصناعة والتجارة ليقصر الإصلاح الأول على العمل التابع وحده¹

وحرية العمل تعني الرخصة الممنوحة من المشرع في أن يعمل ما يشاء ومتى يشاء أو أن لا يعمل وتبعاً لذلك له أن يختار مهنته ووظيفته ولصاحب العمل ذات الحرية فله أن يستخدم من يشاء و أن يمتنع عن تشغيل من يشاء ولهذا فلحرية العمل وجه إيجابي و الآخر سلبي وتختلف حرية العمل عن الحق في العمل هذا الأخير الذي يعترف به للفرد في مواجهة الجماعة و يقابله إلزامها بتوفير العمل له و ضمان الإستمرار و الإستقرار فيه ومع ذلك لا تتافر بين حرية العمل و الحق في العمل بل إنهما فكرتان متكاملتان إذ لا تقوم حرية العمل لكل مواطن إلا بتوفير أعمال كافية تتناسب وقدرات كل منهما وعليه فحرية العمل ليست مجرد تجسيد لحرية العمل أو الإمتناع عنه وإنما هي أوسع من ذلك إذ تحوي حقوق تتعدى الحق في العمل فحسب لتشمل حق الإستقرار أو الإستمرار فيه²

المطلب الثاني: عرقلة حرية العمل

سنتطرق من خلاله إلى تعريف العرقلة بحيث أن المشرع الجزائري تعرض لها من

خلال النصوص القانونية تجلى ذلك في نص المواد من 34 إلى 36 من قانون 02/90

¹ - محمود جمال الدين زاكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة 1988، ص 249

² - أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون سنة 2008 ص 293 و 294

الفرع الأول: تعريف عرقلة حرية العمل

إن مجرد تكييف الإضراب بأنه غير شرعي يترتب آثار مباشرة و يمكن للهيئة المستخدمة من إستعمال صلاحياتها لملاحقة المتسببين من جهة أخرى وضمانا لعدم تجاوز الإضراب للحد القانوني و المشروع فقد ضمن المشرع حماية الهيئة المستخدمة والممتلكات وكذا العمال الآخرين الغير المقتنعين باللجوء لهذه الوسيلة للمطالبة بالحقوق¹

أولاً- التعريف التشريعي لعرقلة حرية العمل:

قد نص المشرع الجزائري في المواد من 34 إلى 36 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم على عرقلة حرية العمل، حيث تعرض إلى حالة خاصة لم تكن مذكورة في القوانين السابقة مع أنها تنطبق على القطاع الإداري وغيرها من القطاعات، بحيث يقوم بعض العمال المضربين بإرتكاب تصرفات التي تأخذ شكل غير قانوني كالضرب والجرح أو منعهم للعمال والموظفين أو مسؤوليهم أو ممثليهم من الإلتحاق بمناصبهم أو استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو استفزازهم وغيرها من التصرفات ، ويكرس التجريم في هذه المسألة مبدأ الديمقراطية بإحترام إرادة العمال غير الراغبين وغير الموافقين على الإضراب.

فالقانون مع وضعه للضمانات الكافية لممارسة حق الإضراب وربط ذلك بالحقوق الدستورية للعمال فقد أوجب على المضربين عدم التجاوز في هذا الحق وحرمان الغير من العمل مع إعتبار كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو حتى المستخدم من ممارسة عمله

¹ - خليفي عبد الرحمان، القضاء الإجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، 2016، ص36

أو مواصلته بالتهديد أو العنف أو المناورات من قبيل العرقلة والتجريم في هذه المسألة بالذات يكرس مبدأ الديمقراطية بإحترام إرادة العمال الغير راغبين و الغير موافقين على الإضراب¹

ويعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الإلتحاق بمكان العمل المعتاد أو يمنعهم من إستئناف ممارسة نشاطهم المهني²

نصت المادة 34 من قانون 90-02: "يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العمال أو المستخدم أو ممثليه من الإلتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من إستئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الاعتداء."³

وتتمثل الطرق الإحتيالية في الأفعال الخارجية التي تبعث في النفس شعورا بصدق الإدعاءات الكاذبة كالغش والتدليس، ويدخل في إطار عرقلة حرية العمل احتلال المحلات المهنية من طرف العمال المضربين ،لذلك يمنع المشرع الجزائري كل احتلال للأماكن الوظيفية في المؤسسات والإدارات ، بدافع عرقلة السير العادي والمنتظم للمرفق العام

¹ - خليفي عبد الرحمن ، مرجع سابق، ص84

² - بشير هدي ،الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية) دار ربحانة للكتاب ط2006 ص65

³ - المادة 34 ق 02/90 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990الجريدة الرسمية عدد6 -1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

حيث تنص المادة 35 من نفس القانون

يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.¹

إذن يعتبر عرقلة حرية العمل بمختلف عناصره معاقب عليه قانونا وفق المادة 56 من نفس القانون ويعرض صاحبه إلى مساءلة تأديبية وجزائية، في حالة ممارسة العامل المضرب مناورات إحتيالية أو تهديدية أو عنف أو إعتداء، ويستوجب عليه المحافظة على أماكن ووسائل العمل.

وتتجلى عرقلة حرية العمل كفعل غير مشروع وممنوع اللجوء إليه قانونا في المظاهر

التالية:

- منع العمال أو المستخدم أو ممثله من الإلتحاق بمكان العمل المعتاد أو إستئناف ممارسة النشاط بواسطة التهديد أو العنف أو الإعتداء تحت أي شكل كان
- إحتلال أماكن العمل والبقاء في المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة حرية العمل ومنع الآخرين من ممارسة نشاطهم

¹ - المادة 35 ق 02/90 . و المادة 56 ق 02/90 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

إن عرقلة حرية العمل وعدم الامتثال لأمر قضائي خاص بإخلاء المحلات تعد من الأخطاء المهنية للمستخدم التي تمكن المستخدم بالموازاة مع إتخاذ عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة إلى المتابعة الجزائية لتحميل مرتكبي هذا الفعل المسؤولية

وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء محلات بناء على طلب المستخدم إلا أنه لا يمكن إعتبار القيام بالاجتماع العام للعمال في أماكن العمل أو أثناء العمل لمدة محددة بأنه إحتلال لمكان العمل كما لا يمكن إعتبار بقاء العمال في الأماكن أو مناصب عملهم طوال مدة الإضراب دون المساس بأمن وسلامة أدوات وممتلكات الإدارة ودون تعطيل غيرهم من العمال الغير مضربين بأنه إحتلال لأماكن العمل كما لا يعتبر كذلك إحتلال لمكان العمل تجمع العمال في مكان العمل أثناء الإضراب بطرق سلمية ومنظمة ودون عرقلة السير العادي للمؤسسة المستخدمة أو ممارسة أي تصرفات تمس بحرية العمل

لباقي العمال الغير مضربين

المبحث الثاني: صور عرقلة حرية العمل

تناولنا في هذا المبحث الإضراب الغير مشروع وتداعياته على العمل كما أشرنا إلى الغلق الذي بدوره يعيق السير الجيد للعمل وتطرقنا إلى الأفعال التي من شأنها عرقلة حرية العمل

المطلب الأول: الإضراب غير المشروع و الغلق

الفرع الأول: الإضراب غير المشروع

يَعتبر التشريع أن أي إضراب داخل المؤسسة يجب أن يخضع لشروط إقراره وفق ما ينص عليه القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات العمالية وتسويتها وممارسة حق الإضراب وطبق القضاء ذلك في قراراته

يضع القانون 90-02 السابق شروطا لإقرار أي إضراب تتمثل في انعدام التسوية الودية وانعقاد الجمعية العامة للتصويت ونسب الحضور والتصويت عليه والإشعار بالإضراب ومواعيده وغيرها، وأي خروج عن هذه الإجراءات يجعل الإضراب غير مشروع خاضع لتقدير القاضي المختص في المواد الاجتماعية بحكم قضائي، مما يجعل مشاركة العامل في هذا التوقف الجماعي يشكل خطأ جسيما يستحق عليه عقوبة التسريح وفق ما أيدته المحكمة العليا في أحد قراراتها¹

¹ - المادة 73 من قانون العمل الجزائري دستور 96 المعدل والمتمم التي تقضي بذكر الأخطاء الجسيمة،

كما ذهب القضاء الجزائري إلى اعتبار أي توقف جماعي عن العمل ولو لفترة قصيرة تعتبر مخالفة للإجراءات المقررة قانوناً خطأ جسيماً، عندها لا يمكن تصور تسريح عامل أو مجموعة من العمال بصفة فردية متزامنة بسبب توقف جماعي عن العمل إلا بعد صدور حكم قضائي يقضي بعدم شرعية الإضراب الذي يكون حُكماً مستقلاً تماماً عن الأحكام المتعلقة بشرعية التسريح من عدمها.

أولاً- موافقة جماعة العمل على الإضراب

المادة 27 من قانون 90-02: "تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 225 أعلاه جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، وتسمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية ببناء على طلبهم"¹

المادة 28 من قانون 90-02: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل"

- قانون 90-02 المتعلق بمنازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها¹

ثانيا - الإشعار المسبق بالإضراب

المادة 29 ق 90-02: "يشرع في الإضراب المتفق عليه ،حسب الشروط المنصوص عليها

في المادتين 27 و 28 أعلاه لدى إنتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب"

والمادة 30 ق 90-02: " تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب إبتداء من تاريخ إيداعه

لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة "

تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن 8 أيام إبتداء من تاريخ إيداعه"

المادة 31 ق 90-02: "يلتزم المستخدم وممثلو العمال ،وبمجرد إيداع الإشعار المسبق

بالإضراب بإتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت و الأملاك وضمان

أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام"

المادة 45 ق 90-02: " يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار

المسبق وبعد الشروع في الإضراب ،أن يواصلو مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما¹

نرى أن المشرع قد نص صراحة على الشروط الواجب توفرها حتى يكون الإضراب مشروعاً

أما غير ذلك فيعتبر مخالفاً ويعتبر بذلك عدم مشروعية الإضراب وبالتالي يعد عرقلة لحرية

العمل ويعاقب عليه قانوناً بإعتباره خطأً جسيماً

¹ - أنظر المواد من 27 إلى 31 والمادة 45 من ق 02/90 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990 المتعلق بالوقاية من

النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

الفرع الثاني: الغلق

يمثل الغلق وسيلة عنف وتهديد يستخدمها صاحب العمل لحل منازعات العمل

الجماعية القائمة إذ يقوم بقفل مؤقت لأبواب المؤسسة والتوقف عن تسديد أجور العمال

أولاً- تعريف الغلق :

ينصرف معنى الغلق عموماً إلى القفل المؤقت الكلي أو الجزئي لأبواب المؤسسة من

طرف صاحب العمل بغرض إجبار العمال على الرضوخ لمطالبه والوصول إلى حل النزاع

القائم وقد عرفت المادة 29 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع

الخاص الصادر سنة 1975 بنصها هو كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده

لإغلاق المؤسسة بصفة مؤقتة جزئياً أو كلياً قصد الاحتياط أو الرد على التوتر أو النزاع

الجماعي للعمل ومن ثم فهو وسيلة عنف وتهديد يتخذها صاحب العمل كإجراء مؤقت لحسم

النزاع القائم ويمكن أن يتخذ الغلق إحدى الأنواع التالية¹:

ثانياً- أنواع الغلق :

1- الغلق الإحتياطي: ويقوم به صاحب العمل عند إحساسه بأن اضرباً وشيك الوقوع

2- الغلق الدفاعي: ويستخدم للرد على الإضراب وذلك بغلق المؤسسة

3- الغلق الهجومي: حيث يبادر صاحب العمل بغلق المؤسسة وذلك بوضع حد للنزاع القائم

ويعتبر هذا النوع من الغلق نادر الوقوع حالياً بسبب تطور الأحكام التشريعية في مجال

¹ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، ط 4 دار هومة، الجزائر، 2007، ص، 220.

تنظيم منازعات العمل هذا ويمكن إن يتشابه الغلق ببعض المفاهيم الأخرى تتمثل في توقف نشاط المؤسسة لأسباب اقتصادية و البطالة التقنية أو التوقيف عن العمل

4- الغلق وتوقيف نشاط المؤسسة لأسباب إقتصادية :

يمكن أن يختلط الغلق بتوقيف نشاط المؤسسة لأسباب اقتصادية إذ قد يلجا صاحب العمل إلى غلق المؤسسة مؤقتا بسبب نقص الموارد المالية والتمويل بالمواد الأولية أو إجراء إصلاحات هيكلية في المؤسسة ومن ثم فإن أسباب تعود إلى طبيعة المؤسسة ذاتها الخاضعة للسلطة الاقتصادية لصاحب العمل خلافا للغلق الذي يمثل إجراء وقائي أو دفاعي يهدف إلى إجبار العمال على حل النزاع القائم لذلك تعتبر الرقابة القضائية واجبة للتحقق من حقيقة الأسباب فيما إذا كانت حجة لتغطية الغلق الحقيقي هدفه الضغط على العمال¹

5- الغلق والبطالة التقنية:(الأسباب الفنية) :

تنتج البطالة التقنية عادة عن الأسباب المرتبطة بالمؤسسة وتطوير وسائل عملها وترقيتها فهي غير مرتبطة بإرادة الطرفين في المؤسسة وغير ناتجة عن نزاع معين وينجر عنها توقف العمال عن العمل لبعض الوقت أو اللجوء إلى التشغيل الجزئي خلافا للغلق الذي ينتج

¹ - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، ط2 ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر 2009، ص227 و 228.

² - راشد راشد ، مرجع سابق، ص313

عن حدة النزاع الجماعي ومحاولة صاحب العمل إقامة التوازن في علاقات العمل والعودة إلى الحوار والمفاوضة لحل النزاع القائم¹

الغلق والتوقف عن العمل :

ويعني التوقف عن العمل انقطاع العامل أو مجموعة من العمال عن العمل بصورة فردية عن طريق إجراء تآديبي يتخذه صاحب العمل في حين يكون الغلق إجراء إضطراري يؤدي إلى إنقطاع العمال عن العمل مؤقتاً بسبب النزاع القائم ومن ثم تمثل واقعة الغلق السبب المباشر لتوقف النشاط خلافاً للتوقف المؤقت عن العمل الذي يمثل إجراء تآديبي لا يمكن أن يكون بأي حال من الأحوال وسيلة لتغطية عن الغلق

ثالثاً- مدى مشروعية الغلق :

انقسم الفقه في ظل غياب النصوص التشريعية التي تنظم الغلق بإعتباره إجراء قانوني لحل منازعات العمل إلى قسمين قسم مؤيد لفكرة الغلق وقسم معارض لهذا الإجراء

1-الفقه المؤيد للغلق:

يستند أصحاب النظرية المشروعية في الغلق المؤقت للمؤسسة بسبب خلاف جماعي إلى المبادئ العامة في القانون إذ أن سكوت المشرع عن الاعتراف الصريح بالغلق لا يفسر على انه منع لهذا الإجراء لأنه لا يمثل بأي حال انتهاك لمبدأ حرية العمل ثم أن دواعي التحكم الاقتصادي في تسيير المؤسسة تدفع صاحب العمل إلى إتخاذ القرار بالغلق المؤقت

حتى يتفادى الاضطراب المحقق الذي يلحق نظام المؤسسة بسبب النزاع القائم هذا وإن سلطة صاحب العمل في المؤسسة التي تتجاوز وضعيته كطرف في علاقة العمل تسمح له بممارسة صلاحياته في التوقف عن النشاط مؤقتاً لحماية مصالحه كما هو الشأن بالنسبة لحق الإضراب المقرر للعمال الذي يسمح لهم بوقف تنفيذ التزاماتهم وعليه فإن أصحاب هذه النظرية يجعلون من الغلق باعتباره إجراء تقتضيه المصلحة الاقتصادية يقابل من حيث المفهوم الإضراب الذي يستخدمه العمال باعتباره وسيلة عنيفة للرضوخ لمطالبهم وبالتالي نجد في استخدام وسيلتين توقف العمال عن تنفيذ العمل بالإضراب ويلجأ صاحب العمل بغلق المؤسسة إلى توقيف تنفيذ التزامه بدفع أجور العمال مؤقتاً¹

2- الفقه المعارض للغلق:

يرى الفقه المعارض لفكرة الغلق باعتباره وسيلة لحل النزاع الجماعي أنه يفتقد للسند القانوني إذ لم يرد النص عليه صراحة كما هو الشأن بالنسبة للإضراب مما يدل على عدم التكافؤ بين طرفي العلاقة وذلك فإن الإقرار بسلطة الغلق لصاحب العمل من شأنه التوسيع من دائرة الصلاحيات التي يتمتع بها في مواجهة العمال إضافة إلى أنه يزيد من الإخلال بالتوازن الموجود في علاقة العمل ومن هنا فإن المشرع حينما منح العمال حق الإضراب فإنه يهدف إلى تدعيم موقفهم في مواجهة صاحب العمل الذي يتمتع بصلاحيات واسعة ومختلفة تصل إلى حد التخفيض من عدد العمال لأسباب إقتصادية

¹ - بشير هدي ، مرجع سابق ص 228 و 229

هذا ومن جهة أخرى إذا كان الغلق يستعمل كإجراء وقائي أو دفاعي ضد العمال المضربين فإنه بالضرورة يشمل العمال الغير مضربين مما يلحق ضرر جماعي مؤقتا يكيف على أنه إستعمال للسلطة التأديبية التي لا تستعمل إلا في نطاق فردي أما السلطة الإقتصادية لصاحب العمل التي تسمح له بغلق المؤسسة لا يمكن أن تمتد إلى الغلق بسبب حل النزاع الجماعي لأن الغرض منه في هذا الإطار ليس المصلحة الإقتصادية للمؤسسة وإنما الرد على العمال لذلك يعتبر إستعماله إخلالا بالإلتزام التعاقدى¹

وعموما فإن القضاء الفرنسي إعتبر أن غلق المؤسسة مشروعا متى حدث ردا على إضراب عام أو إضراب بالتناوب بل يتجه القضاء الحديث إلى إقرار سلطة صاحب العمل في الغلق متى كان يهدف من وراء ذلك إلى المحافظة على الحد الأدنى من النظام والأمن تحقيقا لمصلحة المؤسسة و مصلحة العمال على السواء ويترتب على الغلق المشروع وتوقيف علاقة العمل وعودة للسريان بعد إنتهائه ولا يلزم صاحب العمل بدفع أجور العمال خلال تلك الفترة أما بالنسبة للتشريع الجزائري فإن أحكام القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المشار إليه لم يقر صراحة بالغلق في القطاع الخاص كما هو الحال بالنسبة للإضراب بل يعتبر الغلق غير مشروع إذا كان ردا على الإضراب القانوني شرع فيه وهو ما يفهم من نص المادة 33² من القانون المذكور حيث

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 1998، ص.66

- المادة 39 ق 90-02 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها²

منع تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب تم سنه وفقا لأحكام القانون كما أن التشريع منح لصاحب العمل جميع الصلاحيات التي تمكنه من حماية المؤسسة كاللجوء إلى التأديب في حالة إضراب غير مشروع ثم اللجوء إلى القضاء في حالة عرقلة حرية العمل وتأسيسا على ما سبق يمكن أن يقع الغلق في الحالات نادرة و إستثنائية كالغلق الوقائي في حالة التهديد الحقيقي بالإضراب لأن إضرابا سابقا قد وقع فعلا كما يمكن أن يحدث الغلق ردا على إضراب غير قانوني وفي الحالتين يقع على صاحب العمل عبء إثبات أن تصرف العمال هو مصدر غلق المؤسسة¹

المطلب الثاني: لأفعال التي من شأنها عرقلة حرية العمل

الفرع الأول: إرتكاب أعمال عنف:

يقصد بالعنف الاعتداء الجسدي أو البدني على شخص آخر الذي يمكن أن يشكل خطأ جزائيا كما يمكن أن يشكل فقط خطأ تأديبيا، أما العنف اللفظي فلا يعدو كونه خطأ جزائيا وليس تأديبيا .

بخلاف العنف البدني في المواد الجزائية الذي يشترط فيه أن يحدث عجزا معيناً يثبتته طبيب محلف عن طريق شهادة طبية ليؤخذ به كخطأ جزائي كما يكفي أن يثبت الإعتداء على

¹ - بشير هدي ، مرجع سابق، ص70

الغير داخل أماكن العمل من طرف المستخدم بكل وسائل الإثبات ليؤخذ به كخطأ جسيم دون انتظار الحكم الجزائري¹

الفرع الثاني: عدم المحافظة على وسائل العمل:

تعتبر المحافظة على وسائل وممتلكات المؤسسة التزامات تقع على عاتق العمل بالشكل الذي لا يضر بالمستخدم بقدر ما يقع على المستخدم توفيرها لكي يؤدي العامل عمله باستعماله بالطريقة التي لا تعرض صحة وقدرات العامل لأي ضرر فإذا ما أخل بذلك يشكل تصرفه خطأ جسيماً ينهض تسريحه عملاً مشروعاً، كما يشكل ذلك التصرف خطأ جزائياً، وإذا كان الأمر كذلك تعين انتظار صدور حكم جزائي نهائي بشأنها حتى يستوفي المستخدم إجراءات التسريح.

أما إذا اعتبر الإخلال من هذا الوجه خطأ تأديبياً دون اقترانه بالخطأ الجزائي فإن على رب العمل إثبات عنصر العمد وهذا ما يكون صعباً في الغالب بسبب تداخل العمل والعامل ووسائل العمل، إذ لا يمكن تكيف عملية إحداث أضرار مادية مهما كان حجمها بدون قصد كخطأ جسيم وعلى ذلك سار القضاء

الفرع الثالث: تناول الكحول أو المخدرات أثناء العمل:

يشكل تناول المسكرات الممنوعة والتي هي الكحول والمخدرات خطأ جسيماً لأنه يمس بالآداب العامة ويشكل خطراً على أمن المؤسسة والأشخاص المتواجدين بها سواء

¹ - أنظر المادة 73 من دستور 96

كانوا عمال أو زبائن أو مرتادي المعمل ،ولذلك يعد أيضا دخول المؤسسة في حالة سكر أو تحت تأثير المخدرات يشكل خطأ جسيما لأن العلة هي السكر أثناء العمل.

ذلك أن صياغة هذا النص توحى بأن العلة المقصودة من المنع هي السكر وليس مجرد تناول الذي يكون سببا فيه، حيث يستوي في ذلك العامل الذي يتناول المسكر الممنوع داخل العمل الذي غالبا ما يكون قد تأثر بمفعول المسكر وغيره الذي يتناوله خارج العمل في ساعات العمل فالعلة هي السكر مع جسامه الخطأ

الفرع الرابع: رفض العامل تنفيذ التعليمات:

واضح أن العنصر المادي للخطأ الجسيم في هذه الحالة هو الرفض الحاصل من العامل بدون عذر مقبول للخضوع لأوامر رب العمل سواء كان صريحا أو ضمنيا، الأمر الذي يشكل خروجاً منه عن التزام أساسي يحمله تبعات التسريح التأديبي.

يشترط المشرع أن يكون الأمر الصادر من رب العمل أو من يعينه مشروعاً بحيث يكون موجه تلك الأوامر مؤهلاً، كما يكون التنفيذ المطلوب من العامل مما تم الاتفاق عليه حيث لا يسمح تشريع العمل الجزائري بتعديل طبيعة العمل بصفة إنفرادية من يدخل ضمن الصلاحيات العادية للعامل¹

ويبقى تقدير هذا الرفض خاضعاً للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع الذي يقدر الظروف التي يوجه فيها الأمر للعامل، ونوعية العمل المطلوب منه، ومدى تأثيره على

¹ - بشير هدي المرجع السابق ص76

مصلحة المؤسسة، وضرورة أن يكون الأمر صادرا من شخص مؤهل أي من قبل من له السلطة السلمية على العامل، و أن يكون بدون عذر مقبول، لأن شرعية العذر المقدم مسألة موضوعية تختلف باختلاف الظروف والوقائع وبالتالي هي متروكة لتقدير القاضي، فإذا رأى القاضي أن الرفض غير مؤسس كان الخطأ جسيما والعكس صحيح¹.

1- رفض العامل تنفيذ أمر التسخير:

يمكن لرب العمل في حالة الإضراب المشروع أن يقوم بتسخير بعض العمال وفق ما تنص عليه الاتفاقيات الجماعية بهدف أداء العمل حفاظا على مصالح المؤسسة ولزبائنها، ويقوم حينها بتبليغ أمر التسخير وفقا لأحكام التشريع المعمول به؛ وقد اشترط القضاء على المستخدم إثبات تبليغ أمر التسخير طبقا لما هو معمول به قانونا وتنظيميا وإثبات رفض العامل الالتحاق بالعمل.

نتيجة لذلك يشكل رفض العامل خطأ جسيما منه ولا يمكنه الاحتجاج بالإضراب للتملص من مسؤولياته المهنية لأن التسخير في هذه الحالة هو أمر إداري يمارسه المستخدم في إطار سلطاته الإدارية بطابع استثنائي عن واقعة الإضراب، ويزداد الأمر تعقيدا على العامل لأن الرفض في هذه الحالة يشكل أيضا خطأ جزائيا طبقا للمادة 42 من القانون 90.02 يعاقب عليه القانون الجنائي؛ وككل خطأ جزائي مقترن بخطأ تأديبي يجب انتظار

¹ - المادة 73 من دستور 96

صدور الحكم النهائي في الدعوى قبل تسليط العقوبة التأديبية أما إذا تمت المتابعة التأديبية دون المتابعة الجزائية فعلى العامل إثبات عدم شرعية الأمر¹

الفرع الخامس: عدم المحافظة على أماكن و وسائل العمل

من واجب العامل المحافظة على الأموال العمومية واستعمالها في المعقول وفق ما أعدت له من أغراض، فإن ألحق ضرراً فتقدر جسامته وتتحقق المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية. حيث تنص المادة 50 من الأمر رقم 06.03 سالف الذكر: "يتعين على العامل أو الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه.". كما تنص المادة 51 من ذات الأمر: "يجب على العامل أو الموظف، ألا يستعمل، بأية حال المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة."²

فبمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب تلتزم كل من السلطة الإدارية المعنية والموظفين باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لضمان المحافظة على أماكن ومنشآت ووسائل العمل، حيث تنص المادة 31 من القانون 90.02 المعدل والمتمم سالف الذكر: "يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام"، أي العمال محل التسخير حسب أحكام المادة 41 منه.

¹ - المادة 50 الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية

² - المادة 51 من الأمر سالف الذكر المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية

إذن لقد منع المشرع العمال والموظفين من إحتلال أماكن العمل بالقوة لا سيما إذا كان القصد من هذا التصرف عرقلة حرية أداء الخدمة أو إتلاف الوسائل أو المنشآت أو الأملاك أو تعريضها للضرر، و يعتبر ذلك من قبيل الأخطاء المهنية الجسيمة التي يعاقب عليها القانون سواء أكان الإضراب مشروعاً أو غير مشروع. و في هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء الأماكن بناء على طلب السلطة الإدارية المعنية، و ضمان السير الحسن للمرفق العام و ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل.

تلك هي القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب في القانون رقم 90 - 02 المعدل و المتمم السالف الذكر، سواء تعلق الأمر بالقيود الشكلية أو الموضوعية التي يلتزم العامل بالتقيد بها حتى تضيء صفة المشروعية على الإضراب، وبالتالي يترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها ارتكاب أخطاء تسمح للسلطة الإدارية المعنية بتحريك الدعوى التأديبية و متابعة العامل المسئول جزائياً إذا كان الخطأ يشكل جريمة¹

- إفشاء السر المهني

إفشاء السر المهني هو العمل الذي يمتنع عنه العامل وجوباً وذلك بعدم الكشف عن أية وثيقة أو معلومة سواء تعلقت بأساليب الصنع أو الإنتاج أو البيع أو التنظيم وكل ما يخص الهيئة المستخدمة لأشخاص آخرين يمكنهم استعمالها للإضرار بمصالح صاحب العمل.

¹ - المادة 35 من ق 02/90 السالف الذكر المتعلق بمنازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها

ويعرف بعض الفقه السر المهني بأنه: "المعلومات التي تتعلق بالمنشأة والتي أوجب القانون كتمانها أو جرى العرف بذلك بحيث يترتب على إذاعتها الإضرار بالمنشأة أو زعزعة الثقة فيها وبشرط أن لا يكون هذا الكتمان ساترا لجريمة جنائية أو حائلا دون الكشف عن جريمة تمت أو في مرحلة شروع عند إبرام عقد العمل يلتزم العامل بعدم إفشاء السر المهني فضلا عن عدم المنافسة وتعتبر التزامات أساسية نصت عليها المادة 7 و8 من قانون 11-90 " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية"¹.

نتيجة لذلك يعد كل إفشاء للمعلومات المهنية سواء تعلقت بالتكنولوجيا المستعملة داخل المؤسسة أو بأساليب التصنيع وطرقه أو كفاءات تنظيم العمال والمستخدمين وتوزيعهم وتنظيم عملهم وتنظيم المنتج وتسويقه وتوزيعه أو تسريب وثائق داخلية تخص الهيئة المستخدمة خطأ جسيما من العامل يستحق عليه عقوبة التسريح من طرف رب العمل الذي عليه إثبات الخطأ وصفة العمد من طرف العامل.

غير أن التشريعات المقارنة ومن بينها تشريع العمل الجزائري يستثني تسريب تلك المعلومات أو إفشاء تلك الأسرار حالة ما يطلبها القضاء لأجل التحقيق أو تسمح بها الهيئة

¹ - المادة 7 و8 ق 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل

المستخدمة إذا رأت رفع السرية عن موضوع ما، ففي هذه الحالة الأخيرة يتحمل المستخدم أي ضرر يلحق نتيجة انتشار المعلومة واستخدامها، مع ذلك يبقى تقدير مدى سرية

العناصر

الفصل الثاني

أليات ردع عرقلة حرية العمل

الفصل الثاني: آليات ردع عرقلة حرية العمل

وللوقوف على آليات ردع عرقلة حرية العمل فإننا سنتناول بالبحث والدراسة المحاور المرتبطة بالتسوية الداخلية من خلال الوسائل الوقائية و العلاجية، ثم إجراءات التسوية أمام مفتش العمل ثم المحاور المتعلقة بالمساءلة التأديبية باعتبارها آليات غير قضائية ، كما تعرضنا للآليات القضائية من خلال الطابع الإستعجالي لقضاء العمل والجزاء المترتبة على عرقلة حرية العمل

المبحث الأول: الآليات الغير قضائية

سنخص بالذكر في هذا المبحث الطرق الكفيلة بالوقاية من خلافات العمل من تسوية تتمثل أساسا في التفاوض و المصالحة والوساطة والتحكيم وأيضا عن طريق مفتشية العمل، بحيث نستطيع أن نقول أن هذه الوسائل أصبحت المحور الأساسي لتنظيم وحكم علاقة العمل، التي من شأنها دفع عجلة قانون العمل نحو التطور المستمر ومدى فاعليتها في حفظ إستقرار علاقة العمل، لذا من واجب أطراف علاقة العمل إعطاء التسوية الداخلية ما تستحقه من عناية، نظرا لدورها في تأطير والحفاظ على إستقرار علاقة العمل.

المطلب الأول: اللجوء إلى التسوية الودية

تعتبر الوقاية من النزاعات العمالية من أهم المسائل التي تشغل إهتمام أطراف علاقة العمل، لذلك نجد أغلب الإتفاقيات الجماعية تضمنت الوسائل الوقائية لتفادي هذه النزاعات، وذلك عن طريق التفاوض الجماعي من جهة الأولى، ووضع هياكل ولجان المشتركة من جهة ثانية¹.

الفرع الأول: الوسائل الوقائية

أولاً: التفاوض الجماعي المباشر:

تمثل المفاوضات الأسلوب المباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال أو ممثلين النقابة مع صاحب العمل أو أصحاب العمل²، لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة، بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، بحيث تنص المادة 04 من القانون رقم 90-02، على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة"، منه يتضح أن اللقاءات الدورية تهدف إلى بقاء الإتصال المباشر، وتوفير فرص التشاور والتعاون الفعال بين الطرفين³.

¹-بشير هدي، المرجع السابق ص 221

²-أنظر المادة 119 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

³-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص.29.

لا شك أن المفاوضات الجماعية أرقى صور الديمقراطية في حل النزاعات العمالية، وضمان استقرار الأوضاع العمالية والاجتماعية والإقتصادية¹.

ثانيا: اللجان المشتركة:

كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، وتأزم الأوضاع التي قد تشور من حين لآخر إلى اللجان المشتركة، ولقد نشأت هذه الأخيرة لغرض التصدي من النزاعات في مراحلها الأولى².

إن قيمة التفاوض الجماعي وأهميته في استحداث لجنة خاصة (مشتركة)، تهدف إلى تقليل التشنجات الاجتماعية وسم الموجود بين الأطراف، وذلك لحسن سير المؤسسة وحمايتها من النزاعات التي تؤثر على استقرار العلاقة³.

لقد منح المشرع الجزائري عدة صلاحيات للجنة المشتركة⁴، من بينها:

_ تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة (03) أشهر على الأقل... إلخ

_ مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

¹-خلفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، 2016، ص155..

²-أحمية سليمان، مرجع سابق، ص.79.

³-خلفي عبد الرحمان، نفس المرجع، ص.222.

⁴-أنظر المادة 94 من ق رقم 11/90، المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

_ تسيير الخدمات الإجتماعية للهيئة المستخدمة... إلخ

تجتمع اللجنة المشتركة وجوبا خلال ثلاثة (03) أيام الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع خلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ إنشائها، وتحرر محضر لذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع¹، وينتهي التفاوض بالتوصل إلى حل يرضي عليه الطابع الإتفاقي، وبعده يدون في الإتفاق الجماعي، أما إذا كان الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبيا².

إن هذه الإجراءات تتدرج ضمن الإجراءات العلاجية، وهي الأساليب والسبل التي تهدف إلى بحث أسباب النزاعات العمالية، وإيجاد حلول مناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة

وأیضا هناك المصالحة والوساطة والتحكيم، والتي تفترض تدخل عنصر أجنبي لتقريب وجهات النظر بين الطرفين³، خلافا بالتسوية الوقائية التي تكون بين الطرفين فقط، دون تدخل الطرف الأجنبي، بحيث تم ذكر هذه الآليات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴.

¹ -أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي، مرجع سابق، ص.89.

² -أنظر المواد 115 و 116 من الإتفاقيه الجماعية لنفطال، سابقة الذكر .

³ - خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص.461.

⁴ - أنظر في هذا الشأن الكتاب الخامس من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 05 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر. ج. ج. عدد 21، الصادر سنة 2008.

الفرع الثاني: الوسائل العلاجية

أولاً: آلية المصالحة:

يتم اللجوء إلى المصالحة بعد فشل المفاوضات المباشرة، حيث يقوم طرف أجنبي محايد، سواء قاضياً كان أو مفتش عمل أو عامل، لتقريب وجهات النظر بين الطرفين والوصول إلى حل للنزاع¹.

تعتبر المصالحة مرحلة إجبارية، يتوجب المرور عليها من طرف المستخدم وممثلو العمال، في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين، وتتم بالأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها².

يرفع النزاع وجوباً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، التي تقوم باستدعاء الطرفين بمجرد إعلامها بالنزاع، لمحاولة المصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام الموالية للإخطار، وتسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع³.

بعد إنقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد محضراً يوقعه الطرفين، ويدون فيها المسائل المتفق عليها، وفي حالة فشل إجراء المصالحة، يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة، ويمكن للطرفين

¹- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص.25.

²-أنظر المادة 05 من ق رقم 90-02، سابق الذكر.

³- ارجع المادتين 05 فقرة 02 و06 من القانون 02/90 سالف الذكر

الإتفاق باللجوء إلى الوساطة أو التحكيم¹، ويكمن هدف الصلح بفض النزاعات الإدارية بأقصر وقت وبأقل تكاليف²

الوقاية من نزاعات العمل الجماعية تتمثل في استمرار التشاور بين صاحب العمل وممثلي العمال بصورة دائمة ومنتظمة وفقا لنص المادة 15 قانون 02/90، والتي تنص على أن "تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإجراءات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال و الممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية"³، وذلك لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة.⁴

إن العمل على الوقاية من النزاعات العمالية عن طريق الاجتماعات والمشاورات الدورية بين ممثلي العمال الإدارة العمومية قد لا يكلل دائما بالنجاح إذ كثيرا ما تفشل هذه المشاورات المباشرة والاجتماعات الدورية في إيجاد الحلول المناسبة لكافة الخلافات التي تنور بين الطرفين ولمواجهة هذه الاحتمالات نصت المادة 16 من قانون 02/90 "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة.

¹ - ارجع المادتين 08 و 09 من القانون رقم 90 -02، سابق الذكر.

² - فريحة حسين، إجراءات المنازعات الضريبية في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص.88.

³ - أحمية سليمان، آليات التسوية منازعات العمل وضمن الاجتماعي، مرجع سابق، ص 118.

⁴ - عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، الجزائر: دار القصة، 2003، ص362.

الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات المعنية تدخل في نطاق اختصاصاتهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا" يتضح من هذا الإجراء يهدف إلى تسوية النزاع عن طريق سحب أو إلغاء أو تعديل القرار أو الإجراء بسبب النزاع أو قيام الإدارة بتحقيق وتنفيذ التصرف ما أو اتخاذ قرار ما يشكل عدم قيام النزاع أو أي هدف آخر من شأنه أن يؤدي إلى إجهاض الخلاف قبل استفحاله وخروجه عن إمكانية التسوية الودية.¹

كما أشرنا أن المصالحة هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار النزاع بين الطرفين، وتتخذ المصالحة المعمول بها بشأن النزاع الجماعي صورتين مصالحة اتفاقية ومصالحة تنظيمية لكل منها فعاليتها.²

1- المصالحة الاتفاقية :

يتكفل أطراف المنازعة قبل نشوبها بتحديد الإجراءات وذلك في صلب الإتفاقية الجماعية والتي تنص على طرق التسوية الودية الاتفاقية بواسطة لجنة أو لجان دائمة أو مشتركة أو هيئات تنشأ خصيصا لهذا الغرض، وما نصت الإتفاقية الجماعية على هذه المصالحة إلا توجب الأمر احترامه تحت طائلة عدم صحة الإجراءات اللاحقة، ومنها عرض المنازعة على مفتشية العمل من الطرف الأكثر إستعجالا لإجراء المصالحة التنظيمية أو القانونية. هذه المصالحة نصت عليها المادة الخامسة من القانون 90-02 وفي غالبية

¹-أحمية، سليمان، مرجع سابق، ص 119.

²- محمد الصغير، بعلي، تشريع العمل. الجزائر : دار العلوم، 2000، ص125

الأحيان تكون الغاية من هذا الإجراء إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ أو سريان علاقة العمل أو تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية

2- المصالحة القانونية:

الأصل في المصالحة أن يتكفل بها مفتش العمل المختص إقليمياً طبقاً للصلاحيات المخولة قانوناً، وقد أشارت المادة الخامسة من القانون 02/90 على هذه المصالحة والتي تعتبر من الإجراءات الوجوبية بحيث لا يمكن ممارسة أي إجراء آخر ما لم يمر ويخضع الأطراف للمصالحة التي يشرف عليها مفتش العمل بعد إخطاره من الطرف المستعجل.

مفتش العمل وفور إخطاره بالخلاف يستدعي الأطراف خلال الأربعة أيام الموالية لتسجيل موقف كل طرف وتقريب وجهات نظرهم ويجب على كل طرف الحضور لجلسات المصالحة و عادة ما تبدأ المصالحة القانونية عقب المصالحة الاتفاقية إن وجدت وتتوج بتحرير اتفاق يشرف عليه مفتش العمل المكلف بالإجراء، أما النتائج المتوقعة من المصالحة القانونية فقد تتوج بمحضر عدم مصالحة أو محضر مصالحة جزئي.¹

ثانياً - آلية الوساطة:

تعتبر الوساطة أعلى درجة من المصالحة، حيث يعرض النزاع على طرف محايد، يقوم بإقتراح الحلول الممكنة للنزاع بعد تلقيه كل المعلومات والوثائق الضرورية وسماعه

¹ - خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 160

للأطراف المتنازعة¹، ويقوم بدور المحقق المؤهل بما لديه من سلطات قانونية بجمع

المعلومات الكافية حول النزاع، فإذا انتهى من فحص هذا النزاع يقدم توصية ليست لها أية

قوة إلزامية².

يعرفها المشرع الجزائري في المادة 10 من قانون 90-02 على أنها إجراء يتفق

بموجبه أطراف النزاع الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من

الغير يدعى الوسيط يشترك الطرفان في تعيينه³، حسب المادة 10 من القانون 90-02،

ويلتزم الطرفان بإفادته وتزويده بكل المعلومات المتعلقة بموضوع النزاع بما يمكنه من القيام

بمهمته وتتوج هذه العملية بأن يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده

اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معلة.

وآلية الوساطة لم يعرفها العالم المهني والتشريع العمالي الجزائري إلا بعد صدور

القانون 90-02 بخلاف آلية المصالحة وآلية التحكيم، والحرية التي تركها المشرع لأطراف

النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات النظر المختلفة بغرض التوصل إلى تسوية

ودية له، تسمح لهذه الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص وليس هيئة يتولى هذه المهمة

دون تحديد أو اشتراط شروط ومعايير خاصة مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع

النشاط.

¹ -أنظر في هذا الشأن المادة 125 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

² - عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص.31.

³ - أحمد تجاني، بلعروسي، قانون العمل، الجزائر: دار هومة، 2006، ص.60

إذ يشترط في الوسيط أن يكون ذو خبرة في موضوع النزاع¹، كما للوساطة عدة مزايا منها:

- توفير الوقت والجهد.

_ المحافظة على العلاقات السلمية والتوصل إلى حل مرضي للأطراف.

_ تنفيذ الإتفاق رضائياً، لأن التسوية من صنع أطراف النزاع وبالتالي يكون تنفيذها على

الأرجح دون عسر... إلخ².

إن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروف عليه، حيث يمكنه الإطلاع على كافة المعلومات الإقتصادية والإجتماعية أو أية وثيقة يمكن أن تساعد في فهم النزاع و إيجاد الحل المناسب له³، ثم يقترح ما توصل إليه في شكل توصية معللة يعرضها على أطراف النزاع، ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁴، دون أن تشمل هذه التوصية القوة أو الصيغة التنفيذية، مما يسمح لأطراف النزاع بقبولها أو رفضها، ففي حالة رضا طرفي الخلاف بها، يلتزمان بإحترام الحل

¹- أرفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في المنازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012، ص.461.

²-خليفة عبد الرحمان، مرجع سابق، ص.671.

³-أحمية سليمان، الوجيز في شرح قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.351.

⁴-أنظر المادة 12 من ق رقم 90-02، سابق الذكر.

الذي توصل إليه الوسيط في توصيته، لتصبح إلزامية عليهما، أما في حالة رفضها فيتم إحالة الخلاف على سلطة التحكيم¹، كونها لا يمكن الإحتجاج بها نحو الغير².

ثالثا - التحكيم :

يلجأ الطرفان إلى التحكيم في حالة عدم التوصل إلى حل باعتباره آخر حل في الطرق الودية، وسع المشرع من نطاق هاته الآلية حيث أجاز لأطراف المنازعة عرض النزاع على التحكيم، ويجرى التحكيم من قبل حكم أو أحكام متفق عليهم من قبل الطرفين ويصدرون أمرا تحكيما يحرره رئيس المحكمة المختصة بالصيغة التنفيذية ومن الآثار التي تترتب عن اللجوء للتحكيم منع استعمال الإضراب أو توقيفه بمجرد اللجوء لهاته الآلية³. والملاحظ في القانون 90-02 أن المشرع تعرض لآلية التحكيم كوسيلة علاجية للمنازعة الجماعية في العمل كما تعرض له كإجراء تسوية بإجراءات مختلفة تخص عمل واختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم.

إن التشريع العمالي الجزائري بالرغم من تأكيده على ضرورة استعمال التحكيم كآلية لفك المنازعة الجماعية إلا انه لم يفرض إجراءات تخص المنازعة العمالية بل أحال على قانون الإجراءات المدنية كل المسائل المتعلقة بإجراءات سير وعمل عملية التحكيم وكيفية اختيار

¹-رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، ط 4 دار هومة، الجزائر، 2007، ص.301.

²-أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.853.

³ خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص674

المحكمن وطبيعة القرارات التحكيمية وكيفية نفاذها، و نجاح الأساليب والإجراءات السابقة هو بمثابة تجنب المؤسسات العواقب الوخيمة وفشلها هو تشجيع وتحسيس العمال إلى التوقف التشاوري عن العمل وما ينجم عن ذلك من مشاكل اقتصادية واجتماعية ولا تتحصر عواقبه على طرف دون الآخر وهو ما يستلزم آلية فعالة لتوقيف التشنج العمالي في بدايته¹

الفرع الثالث: التسوية عن طريق مفتش العمل

أناط النظام الجزائري في بادئ الأمر إلى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية للتكفل بمهمة التوفيق بموجب المادتين 3 و 4 من الأمر المتعلق باختصاصات مفتشية العمل لسنة 1975 بأن "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي : القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل"².

أما في ظل القانون الحالي 90-04 فإن مهمة المصالحة آلت إلى هيئة جديدة تتمثل في مكتب المصالحة المتساوية الأعضاء، وأصبح دور مفتش العمل يقتصر في هذا المجال على إعداد اجتماع مكتب المصالحة.

وفي رأينا كان الأجدر بالمشروع أن يدعم مهمة مفتش العمل الإصلاحية بهذه الهيئة الجديدة، ويجعل عملية المصالحة تتم على مرحلتين على مستوى مفتش العمل، وإذا فشل على مستوى مكتب المصالحة مما يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حل النزاع، لما

¹ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 354

² - المادتين 3 و 4 من الأمر 75-33 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالعدالة في العمل ج ر العدد 39 (1975).

لمفتش العمل من معارف قانونية واحتكاكه بواقع المؤسسة باعتبارها تركيبة إقتصادية معقدة من علاقات مختلفة¹.

فالملاحظ خلال جلسة مصالحة تفهم مفتش العمل لعدة حقائق أكثر من أعضاء مكتب المصالحة وهذا ما يساهم في إنجاح عملية الصلح، وهذه المعارف الواسعة اكتسبها عن طريق قيامه بالزيارات وإعداده التقارير وجداول المؤسسات اليومية ومعرفة المخطط المالي للمؤسسة، المشاكل المعاشة، جو العلاقات المهنية، عدد العمال، ملخصات الاتفاقيات وخاصة معرفة المشاكل التي من شأنها أن تكون محور النزاع مستقبلا.

وانطلاقا من هذه المعلومات المحصل عليها فإنه بإمكان مفتش العمل المساهمة

باقتراحاته خلال جلسة المصالحة دون أن يعيق السير العادي لهذه الجلسة، وكذا للفت انتباه المستخدم إلى أهمية القرار الذي سوف يتخذ.

أما دور مفتش العمل فإن مهمته لا تقتصر فقط على إعداد اجتماعات مكاتب المصالحة وإنما تتعداها، حيث يمكن له معالجة الشكوى بالرغم من أنه لم يكلف صراحة بتسوية النزاعات العمالية في العمل فإنه بحكم الصلاحيات المخولة له بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل في مجال المراقبة والسهرة على تطبيق تشريعات العمل نجده يقوم بدور هام، من جهة باتقاء هذه النزاعات وذلك بالسهرة

¹ - أنظر ق 04/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمنزاعات العمل الفردية و كيفية تسويتها

على تطبيق القانون وتقديم النصح والإرشاد سواء عن طريق الزيارات الميدانية التي يقوم بها في إطار مهامه واختصاصاته الإقليمية أو بواسطة الشكاوى التي تقدم¹.

فالشكاوى إما أن تقدم مكتوبة أو بواسطة تصريحات العامل المعني والتي يدونها مفتش العمل في سجل مفتوح لهذا الغرض، ومن خلال دراسته للشكاوى أو التصريحات يمكن لمفتش العمل التحري من مصداقية ذلك إذا كانت الشكاوى متعلقة بنقاط ذات صلة بحقوق فإنه يقوم بإعلام المؤسسة على ارتكابها لمخالفة، أما إذا كانت الشكاوى تتعلق بمصالح يمكن حلها عن طريق الاتفاقيات الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين، وللوقوف على مضمون وأبعاد الأسلوب الجديد الذي جاء به القانون 90-04 المشار إليه سابقا في طريقة معالجة التسوية الودية للنزاع خارج المؤسسة وكذا أهم مميزاته من حيث التنظيم والهيكله فإننا سنتناول ذلك في حينه من حيث التسوية عن طريق هذا المكتب وتشكيله واختصاصاته مع حصر النقائص المسجلة ميدانيا².

أولا - إلزامية إجراء التسوية الودية

تتفق مختلف التشريعات العمالية على إلزامية المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطرق ودية، والتي تعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا كالقانون الفرنسي، والجزائري، فهذين القانونين يشترطان إجراء الصلح بين أطراف النزاع كإجراء إجباري قبل اللجوء إلى القضاء المختص، بحيث لا يقبل رفع النزاع أمامها إلا إذا

¹- القانون 03/90 المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بمفتشية العمل ج ر رقم 06 (1990).

²- أنظر القانون 04/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمنازعات العمل الفردية وكيفية تسويتها

ثبت أنه تم عرضه للمصالحة لدى لجان ومكاتب الصلح والتوفيق الملحقة هي الأخرى في غالب الأحيان بالمحاكم ، ولم يتوصل إلى حله.

وبانعدام القيام بهذا الإجراء يعرض الإجراءات القضائية التي اتخذتها المحكمة للبطلان.

فالمشرع الفرنسي يوجب على المحكمة القيام بإجراء الصلح بين الطرفين عن طريق مكتب الصلح كإجراء أولي إجباري قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم، فإذا تم التوفيق آليا أو جزئيا بين الخصوم يحرر بذلك محضرا يكون قابلا للتنفيذ المعجل والغير قابل لأي طريق من طرق الطعن ولا يحال على المحكمة إلا الأجزاء المتنازع في صحتها.

أمّا المشرع الجزائري فقد جعل بدوره هذا الإجراء شرطا جوهريا لا بد منه قبل عرض النزاع على المحكمة المختصة حيث نصت المادة 1 فقرة 2 من الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل السابق على أن "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة على مفتش العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم"¹

إلا أن هذا المبدأ ليس مطلقا، فهناك حالات لا تجدي المصالحة نفعا بل قد تكون مستحيلة، وهو ما أشارت إليه المادة 19 فقرة 2 من القانون المشار إليه التي تنص على أن "يعتبر

¹ - المادة 1 / 2 من الأمر 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بقضاء العمل.

إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياريا عندما يقدم المدعى عليه خارج التراب الوطني، أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل¹.

فهذه الحالة أصبحت كثيرة في المدة الأخيرة نتيجة غلق المؤسسات الاقتصادية العمومية، وتعيين مصفين معتمدين لتسيير شؤون تصفيتها ، إذ أنه طبقا لهذه القاعدة فإن أي خلاف أو نزاع بين المصفي أو المسير المؤقت للمؤسسة، أو أي عامل من العمال يمكنه أن يرفع دعواه مباشرة إلى المحكمة، وليس هناك ما يلزم المدعى اللجوء إلى المصالحة².

المطلب الثاني: المتابعة التأديبية

لقد تناول المشرع الجزائري في المواد من 34 إلى 36 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر موضوع عرقلة حرية العمل، حيث تعرض إلى حالة خاصة لم تكن مذكورة في القوانين السابقة مع أنها تنطبق على القطاع الإداري وغيرها من القطاعات، بحيث يقوم بعض العمال المضربين بإرتكاب تصرفات التي تأخذ شكل غير قانوني كالضرب والجرح أو منعهم للعمال أو مسؤوليهم أو ممثليهم من الالتحاق بمناصبهم أو إستئناف ممارسة نشاطهم المهني أو استفزازهم وغيرها من التصرفات.

1- المادة 19 من قانون 04.90 المشار إليه سابقا

2- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق ص 14 وما بعدها.

ويكرس التجريم في هذه المسألة مبدأ الديمقراطية باحترام إرادة العمال غير الراغبين

وغير الموافقين على الإضراب.¹

فقد نصت المادة 34 من نفس القانون: "يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل.

ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العمال أو المستخدم أو ممثليه من

الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من

مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء". وتتمثل الطرق الاحتيالية

في الأفعال الخارجية التي تبعث في النفس شعوراً بصدق الادعاءات الكاذبة أضف الغش

والتدليس.²

ويدخل في إطار عرقلة حرية العمل احتلال المحلات المهنية من طرف العمال المضربين،

لذلك يمنع المشرع الجزائري كل احتلال للأماكن الوظيفية في المؤسسات والإدارات العمومية

و الخاصة بدافع عرقلة السير العادي والمنتظم للمرفق العام

1 - خليفي عبد الرحمن ، المرجع السابق، ص.84.

2 - إيمان ريمة سرور ثوابتي ووسيلة مرزوقي، المرجع السابق، ص.288.

حيث تنص المادة 35 من نفس القانون: "يمنع العمال المضربون عن إحتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل. وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم."¹

إنّ يعتبر عرقلة حرية العمل بمختلف عناصره معاقب عليه قانونا وفق المادة 56 من نفس القانون ويعرض صاحبه إلى مساءلة تأديبية وجزائية، في حالة ممارسة العامل المضرب مناورات احتيالية أو تهديديه أو عنف أو اعتداء يستوجب عليه المحافظة على أماكن ووسائل العمل.

فمن واجب العامل المحافظة على الأموال العمومية و الخاصة بالمستخدم واستعمالها في المعقول وفق ما أعدت له من أغراض، فإن ألحق ضررا فتقدر جسامته وتتحقق المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية.²

فبمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب تلتزم كل من السلطة الإدارية المعنية والموظفين باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لضمان المحافظة على أماكن ومنشآت ووسائل العمل²، حيث تنص المادة 31 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر: "يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام."، أي العمال محل التسخير حسب أحكام المادة 41 منه.

¹ - المادة 35 من ق 90-02 السالف الذكر

² - إيمان ريما سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص. 215.

إذن لقد منع المشرع العمال من احتلال أماكن العمل بالقوة لا سيما إذا كان القصد من هذا التصرف عرقلة حرية أداء الخدمة أو إتلاف الوسائل أو المنشآت أو الأملاك أو تعريضها للضرر، و يعتبر ذلك من قبيل الأخطاء المهنية الجسيمة التي يعاقب عليها القانون سواء أكان الإضراب مشروعاً أو غير مشروع. وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء الأماكن بناء على طلب السلطة الإدارية المعنية، تهدف إلى ضمان السير الحسن للمرفق العام وضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل.

تلك هي القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر، سواء تعلق الأمر بالقيود الشكلية أو الموضوعية التي يلتزم العامل بالتقيد بها حتى تضيء صفة المشروعية على الإضراب، وبالتالي يترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها ارتكاب أخطاء تسمح للسلطة الإدارية المعنية بتحريك الدعوى التأديبية ومتابعة العامل المسؤول جزائياً إذا كان الخطأ يشكل جريمة¹

الفرع الأول: تعريف المتابعة التأديبية

تعرف على أنها: " تلك التقنية الثانوية التي تنشأ أساساً عن تدخل إرادي ينقل بمقتضاه عبء الضرر الذي وقع على شخص مباشرة بفعل قوانين الطبيعة أو البيولوجيا أو السيكولوجيا أو القوانين الاجتماعية إلى شخص آخر ينظر إليه على أنه هو الشخص الذي يجب أن يتحمل هذا العبء. "وعرفت المسؤولية وظيفياً بأنها: "الإلتزام بإصلاح ضرر حدث

¹ - أنظر المادة من ق 90-02 المشار إليه سابقاً

لشخص عن طريق الخطأ أو في بعض حالات حددها القانون عن المخاطر التي تنتج عن نشاط معين مثل حوادث داخل أماكن العمل، حالات الشغب...¹.

ولقد عرف الفقه الفرنسي العقوبة التأديبية بأنها "جزاء يمس العامل في مركزه العملي"، وقد عرفها الفقه المصري على أنها "جزاء يمس العامل في حياته العملية"، ويمكن تعريف المساءلة التأديبية بأنها "جزاء يمس العامل المخطئ في مركزه الوظيفي، أي في حياته ومقدراته الوظيفية"².

إذن فالمسؤولية التأديبية تعني محاسبة العامل أو المتعاقد الذي ثبت إتيانه لفعل إيجابي أو سلبي بما يخالف بواجباته الوظيفية، وبالتالي ضرورة تعرضه للعقوبة التي تتال من مركزه الوظيفي .

وبذلك تقوم هذه المسؤولية على أساس الخطأ الوظيفي الناشئ عن إخلال العامل بواجباته المنصوص عليها أو عند خروجه على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، مما يعني أنّ هذه المسؤولية تهدف إلى ضبط سلوك العامل بما يكفل حسن سير المرفق العام.

ويقصد بالمخالفة التأديبية: "هي كل عمل أو امتناع يرتكبه العامل داخل أو خارج

الوظيفة، ويتضمن الإخلال بواجباتها، أو المساس بكرامتها إخلالا صادرا عن إرادة دون أن

يكون هذا العمل أو الامتناع استعمالا لحق أو أداء لواجب". ويقصد أيضا "إخلال العامل

¹ هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاثة للعامل (التأديبية - الجنائية - المدنية)، دراسة مقارنة بين النظام اللاتيني والنظام

الأنجلوسكسوني، دار الكتاب الحديث، مصر، 2014، ص. 12 و 13

² - فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديبية في مجال العمل، رسالة من أجل الحصول على شهادة دكتوراه في القانون

العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص. 128، مقتبس عن: سلمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية

بواجبات عمله أو إتيانه عمل من الأعمال المحرمة عليه، فكل عامل يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو يخرج على مقتضى الواجب في أعماله التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كانت منوطة به، وأن يؤديها بدقة وأمانة إنما يرتكب ذنبا إداريا¹

الفرع الثاني:

صور المخالفة التأديبية الواردة في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر:

لقد تضمن القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب مجموعة من الضوابط والقيود التي فرضها المشرع لممارسة حق الإضراب في إطاره القانوني بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام وحماية المصلحة العامة، والتي يترتب على عدم مراعاة بعض الأفعال والتي تعد بمثابة أخطاء مهنية جسيمة يعاقب عليها تأديبياً.

أولاً- حالة عدم احترام الضوابط القانونية لممارسة الإضراب:

إن ضرورة التزام جماعة العمال بمراعاة الإجراءات والضوابط المقررة لمشروعية ممارسة الإضراب، تعد من بين أهم الشروط والقيود التي تحد من مبدأ حرية الإضراب، ففي حالة عدم احترام الضوابط والأحكام القانونية لممارسة هذا الحق، يترتب عن ذلك قيام المسؤولية الكاملة للعمال والمتعاقدين المضربين الذين شاركوا فيه أو عملوا على تنظيمه.² وهذا ما

1- دليلة بشته ورشيدة حملوي، نظام تأديب في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة المستر في القانون، كلية

الحقوق والعلوم السياسية بجامعة قالم، الجزائر 2013/2014، ص41

2- أنظر المادة 33، والمادة 36 من ق 90-02 المشار إليه سابقا

نصت عليه المادة 33 مكرر من هذا القانون: "يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج من النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأ مهنياً جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر. وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

ثانياً- عرقلة حرية العمل:

يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل من خلال منع العمال أو المتعاقدين أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل، أو من خلال احتلال أماكن العمل من طرف المضربين، حيث تنص المادة 36 من هذا القانون: "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنياً جسيماً، دون المساس بالعقوبات الجزائية

الفرع الثالث: درجة الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها

يعتبر إلتزام العامل بتأدية العمل المتفق عليه من بين الإلتزامات الجوهرية، فإذا أحل العامل بالتزامه تترتب عليه عقوبات وتختلف العقوبة باختلاف الخطأ المرتكب، والغرض من هذه العقوبة إصلاح ما أعوج من سلوكه وحفزه على الإهتمام بتأدية عمله.

من خلال هذه الدراسة يتوجب علينا تبيان الأخطاء المهنية، ودرجتها والعقوبة المقررة لكل خطأ يستوجب الأمر دراسة درجة الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف العامل أثناء أو بمناسبة تأدية عمله، ونذكر العقوبات المقررة لها بحسب جسامة كل خطأ

أولاً: الخطأ من الدرجة الأولى

1- تعريفه:

هي الأعمال التي من شأنها المساس بالانضباط العام حسب ما تحدده القوانين التنظيمية الخاصة بالمؤسسة ونظامها الداخلي، مثال على ذلك عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، لذلك ينبغي على العامل احترامها كما حددها المستخدم تطبيقاً للتشريع والتنظيم الساري المفعول، ففي حالة عدم إحترام هذه القواعد تعرضوا لعقوبات تأديبية من قبل الهيئة المستخدمة، ومنه فإن المستخدم مطالب بوضع القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن أثناء إعداد النظام الداخلي، كما يقع على عاتق لجنة المشاركة الإلتزام بمراقبة تنفيذ هذه الأحكام¹.

يعتبر رفض تقبل أنواع الرقابة من بين الأخطاء المهنية التي يرتكبها العامل، إذ يباشر المستخدم أنواعاً من الرقابة الطبية، خاصة في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة، لذا يستوجب على المستخدم إثبات بأنه أعطى فعلاً هذه التعليمات، كالمراقبة عند الدخول للمؤسسة².

¹ - عبد السلام ديب، مرجع سابق، ص.223.

² الطيب بلولة، جمال ح بلولة، مرجع سابق، ص. 100-101.

2- العقوبة من الدرجة الأولى:

تتضمن هذه الدرجة بعض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب، والمتمثلة في الإنذار الذي يعتبر أخف العقوبات التأديبية التي يوقعها المستخدم، كالتنبيه للعامل وتحذيره، كما يمكن تهديده بتوقيع العقوبة إذا أخل بالتزاماته مرة أخرى، وقد يكون الإنذار إما شفوي أو التنبيه مكتوب أو التوبيخ، أو التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين يوم واحد إلى ثلاثة (03) أيام¹

ثانياً: خطأ من الدرجة الثانية

1_ تعريفه: وهي الأعمال التي تحدث ضرار بالتهاون أو عدم الحيطة لأمن العمال وأموال المؤسسة، أو الأعمال التي تحدث أضرار مادية للعتاد أو البنايات أو المعدات والوسائل والمواد الأولية²، بمعنى أنه إذا ثبت أن العامل قد ارتكب هذه الأعمال عمداً سوف يتعرض إلى العقوبة التأديبية التي تناسبها³

2- العقوبة من الدرجة الثانية:

يعاقب عن الأخطاء المذكورة بالتوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين أربع (04) وثمانية (08) أيام، وحرمان العامل من أجره طيلة هذه المدة، كما تكتسي هذه العقوبة بخطورة هامة لارتباطها مباشرة بالأجر، ويمثل الإيقاف عن العمل عقوبة وسطى بين التوبيخ والطرده، كذلك يعتبر دفعا بعدم تنفيذ العقد ما لم ينفذ الطرف الآخر التزامه، ويتضح أن عقوبة

¹- فريدة العبيدي مرجع سابق، ص 150-151.

²- عبد السلام ديب، مرجع سابق، ص 224.

³- الطيب بلولة، جمال ح بلولة، المرجع السابق، ص 79.

الإيقاف لا يسلطها إلا المستخدم نتيجة خطأ العامل¹.

ثالثاً: الخطأ من الدرجة الثالثة:

1- تعريفه:

تشكل أعمال العنف خطأ جسيم، التي تؤدي بدورها إلى التسريح دون مهلة الإخطار ولا

تعويض، كما تشكل كذلك خطأ جزائي².

إلى جانب ذلك هناك بعض المسائل التي تخص الأخطاء المهنية، والمتمثلة في:

_ المسؤولية عن الاستفادة أو دفع الأجر للغير يفوق الأجر الواجب الأداء أو كل مبلغ غير

مشار إليه في قسيمة الأجر.

_ تحويل أو إخفاء وثائق خاصة بالمصلحة أو أخبار حول التسيير أو معلومات ذات طابع

مهني.

_ تلقي هبات نقداً أو أي امتياز آخر من قبل أشخاص طبيعيين أو معنويين لهم علاقة

بالمؤسسة... الخ.

لقد ذكر المشرع الجزائري بعض الأخطاء المهنية³، التي قد تؤدي إلى تسريح بدون مهلة ولا

تعويض، ومن بين هذه الأخطاء يتعين ذكر الأعمال التي يرفضها العامل دون عذر مقبول

بتنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية، والتي يلحق ضرار بالمؤسسة، ويعتبر هذا النوع

بالخطأ النموذجي بالنسبة لكل الأعمال التي يخل بها العامل، كون مصطلح "التعليمات"

¹-فريدة العبيدي مرجع سابق، ص.251.

²-الطيب بلولة، جمال ح بلولة، مرجع سابق، ص.59.

³- ارجع المادة 73 من ق رقم 90-11، سابق الذكر.

يشمل كل الالتزامات التي تقع على عاتق هذا الأخير.

2_ العقوبة من الدرجة الثالثة:

تعتبر أشد الجزاءات درجة، كونها تلحق أضرار نتيجة إخلال العامل بالتزاماته المهنية، كما يترتب عن ثبوت هذه الأخطاء، القهقرة التأديبية أو التسريح مع الإخطار أو بدون الإخطار، والفصل من العمل يعد أقصى جزاء تأديبي في سلم الجزاءات، كونه ينهي علاقة العمل¹.

¹ -بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص.19.

المبحث الثاني: الآليات القضائية

المطلب الأول: الطابع الإستعجالي لقضاء العمل

تمتاز الدعوى القضائية في منازعات العمل في مختلف تشريعات العمل بعدة مظاهر مميزة مقارنة بالدعاوى القضائية الأخرى المدنية منها والتجارية ومن أبرزها: - ميزة الاستعجال في النظر والفصل في المنازعات الناشئة عن علاقة العمل، سواء على مستوى المحاكم الابتدائية أو على مستوى الاستئناف، فقد نص المشرع الجزائري في المادة 38فقرة 1 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أن " تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى"، وكذا نص المادة 505 فقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية.

وتنص الفقرة الثانية من المادة 38 المشار إليها على أن "وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية"، ونصت الفقرة الثانية من المادة 505 أنه يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال¹. إن مرد تقرير المشرع لميزة القضاء الإستعجالي في منازعات العمل يعود إلى الطبيعة الخاصة لهذا النوع من المنازعات وما ينجر عنها من آثار اجتماعية و إقتصادية صعبة

¹-أنظر المادة 38 من القانون 90-04 المشار إليه سابقا، و المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية و إ، ج ر 21 (2008).

على حياة العامل وعائلته خاصة إذا تعلق الأمر بالفصل التعسفي من العمل، أو المتعلقة بدفع أجور العامل.

إن خرق هذه الإجراءات القانونية المحددة يقابله إمكانية التنفيذ المعجل للأحكام الصادرة بشأنها.

فميزة التنفيذ المعجل أو المؤقت للأحكام القضائية الخاصة بمنازعات العمل في بعض المواضيع والحالات، على خلاف الأصل المعمول به بالنسبة للأحكام الصادرة عن المحاكم في المواد الأخرى، والتي لا تكون قابلة للتنفيذ إلا بعد استنفادها لجميع طرق الطعن وصيرورتها نهائيا حائزة لقوة الشيء المقضي به¹.

و كمثل على ذلك، فالمشروع الفرنسي نص في المادة 19- R.516 من قانون العمل على أن جميع القرارات المتخذة تطبيقا لأحكام المادة 18- R.516 من ذات القانون "تكون واجبة النفاذ المؤقت وغير قابلة للطعن بالمعارضة أو الاستئناف إلا مع وجود حكم في الموضوع"²

¹ - أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق ص 48.

² - أنظر قانون العمل الفرنسي R 1139 et 1136 P Code du Travail Français, , ART R516-18et R

أما المشرع الجزائري نص في المادة 22 من القانون 90-04 المشار إليه على

أن تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية¹

محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر.

يتضح من خلال هذه الدراسة أن الحكمة التي أراد المشرع تحقيقها من خلال إقراره

لميزة التنفيذ المعجل أو المؤقت لأحكام الصادرة في منازعات العمل، تكمن رغبته في مراعاة

أطراف العلاقة وخاصة العامل، وتجنبه الانتظار الطويل الذي تتطلبه الأحكام الصادرة في

المواد الأخرى، لتصبح نهائية واجبة التنفيذ بعد استنفادها لكافة طرق الطعن، خاصة ما

تعلق منها بالأجور، باعتبارها مصدر معيشته².

المطلب الثاني: القضاء الجزائي في قضايا العمل

إن ارتكاب العامل لأي جرم تقتضي متابعته تأديبيا من طرف السلطة التأديبية

المختصة ولا يمنع من المتابعة جزائيا نظرا لإرتكاب المتعاقد المضرب لخطأ مهني قد

¹ - انظر المادة 22 ق 90-04 السابق الذكر

² - مذكرة محمد عيساني، بحث آليات تسوية المنازعات الفردية في القانون المقارن، المرجع السابق ص.223

يعرضه للمسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية في نفس الوقت إذا كان الفعل خلف المسؤوليتين، وهذا ما يستنتج من المادة 160 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر والمادة 59 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308.¹

إذن تقوم المسؤولية الجزائية بسبب الأفعال المرتكبة من طرف العمال المضربين، سواء تعلق الأمر بارتكاب جرائم تمس بالوظيفة العامة أو الجرائم المحددة في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر كالاغتداء على الموظفين أو العمال الغير مضربين أو منعهم من الالتحاق بوظائفهم أو احتلال أماكن العمل وغيرها من أعمال العنف.

الفرع الأول: تعريف المسؤولية الجزائية:

يعرّف القانون الجنائي العام بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تسنها الدولة لتبين ما يعد جريمة وما يفرض لها من عقوبة"، كذلك يعرف بأنه: "تلك القواعد القانونية التي تحدد سياسة التجريم والجزاء وكذا كيفية اقتضاء الدولة لحقها في العقاب بما يضمن حقوق المتهم".²

ويقصد بالمسؤولية الجزائية محاسبة الشخص بسبب ارتكابه لسلوك إيجابي أو سلبي يشكل جريمة معاقب عليها، هذه الجريمة التي تتمثل عموما في السلوك الإرادي الذي يجرمه القانون ويقرر لفاعله عقوبة، ويشترط لقيامها توفر الأركان التالية:

¹ - أنظر المادة 160 الأمر 06-03 السالف الذكر

² - نصيرة تواتي، محاضرات في القانون الجنائي العام، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الثانية حقوق ل.م.د، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2014/2015، ص.2.

أولاً- الركن الشرعي

يتمثل الركن الشرعي للجريمة في ضرورة وجود نص قانوني يجرم الفعل ويحدد لمرتكبه عقوبة، ولهذا مهما كان الفعل الواقع أشد خطورة لا يعد جريمة إلا بنص قانوني سابق يجرمه، أي له أساس في مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات.¹

ويعتبر مبدأ الشرعية الجزائية من الضمانات التي تحقق محاكمة عادلة، حيث تنص المادة الأولى من الأمر رقم 66-156 المعدل والمتمم سالف الذكر: " لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون "، وبالتالي لا يمكن تجريم فعل ما لم ينص عليه القانون صراحة أو توقع عقوبة على الجاني خلاف للعقوبة المقررة في القانون، ويعتبر القانون المصدر الوحيد والقاعدة القانونية لتجريم وتوقيع العقوبة. وتتجلى أهميته سواء للفرد باعتباره ضماناً لحقوق الأفراد أو بالنسبة للمجتمع نظراً لمساهمته في تدعيم فكرة الاستقرار وخلق العدالة والمساواة بين الأفراد دون تمييز أو تحيز طائفي كان أو ديني أو طبقي مع تحقيق فكرة الردع العام.²

و يرتبط مبدأ الشرعية الجزائية بمبدأين أساسيين في الدولة وهما مبدأ الفصل بين السلطات الذي يساهم في تدعيمه، حيث ينحصر دور السلطة التشريعية في سن القوانين ويفتصر دور السلطة القضائية في تطبيق هذه القوانين. أما المبدأ الثاني فيتمثل في مبدأ

1- فرج القصير، القانون الجنائي العام، مركز النشر الجامعي، تونس، 2006، ص.38.

2- خليفي عبد الرحمان ، محاضرات في القانون الجنائي العام، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص. 44 و 45.

سيادة القانون الذي يتبلور من خلال التزام كل من الحاكم والمحكوم بقاعدة القانون وتطبيقه على جميع أجهزة الدولة وفق مبدأ دولة القانون.¹

ثانياً: الركن المادي

يتمثل الركن المادي للجريمة في الفعل أو السلوك الذي يجرمه القانون الجنائي، ويرتبط عن القيام به عقوبة.² فلا نستطيع أن نتصور وجود جريمة بدون نشاط خارجي مجرم قانوناً كاختلاس مال مملوك للغير أو السرقة أو إتلاف المكاتب الإدارية والتجمهر والفوضى والعنف بشتى أنواعه وهكذا.³

ثالثاً- الركن المعنوي:

لإتمام الجريمة يجب توفر أيضا الركن المعنوي الذي يتمثل في القصد الجنائي والخطأ غير العمدى .

1- القصد الجنائي

لم يعرف المشرع الجزائري القصد الجنائي، إنما اكتفى بالنص على مصطلح العمد فقط كجريمة الضرب والجرح حيث تنص المادة 264 من قانون العقوبات سالف الذكر: "كل

1- نصيرة تواتي، المرجع السابق، ص.8.

2- فرج القصير، المرجع السابق، ص.38.

3- محمد أرازقي محاضرات في القانون الجنائي، القسم العام، الأحكام العامة- الجريمة- المسؤولية الجنائية، دار الكتاب الجديد المتحدة، ليبيا، الطبعة الثالثة، 2002، ص.179.

من أحدث عمدا جروحا للغير أو ضربه....". ويتوقف على عنصرين العلم بكل العناصر القانونية للجريمة والإرادة باتجاه نية ورغبة الجاني إلى ارتكاب السلوك الإجرامي والإتيان بالنتيجة الإجرامية.

أما صور القصد الجنائي متعددة منها القصد العام الذي تتجه إرادة الجاني إلى القيام بفعل أو سلوك وهو يعلم أن القانون ينهي عنه ويجزّمه وهو موجود في جميع الجرائم العمدية، أما القصد الخاص يكمن في الغاية أو الهدف من إتيان السلوك الإجرامي.¹

2- الخطأ غير العمدى

يعرفه الفقه بأنه: "عدم اتخاذ الجاني واجبات الحيطة والحذر لمنع النتيجة الضارة التي كان في وسعه توقعها وتجنبها". ومن عناصر الخطأ غير العمدى رغبة الجاني في ارتكاب الجريمة أي اتجاه إرادته إلى القيام بالفعل المعاقب عليه قانونا، مع توقع النتيجة الإجرامية أو إمكانية توقعها.²

وتقوم المسؤولية الجزائية على أساس عنصر الإدراك وحرية الاختيار، حيث يتمثل الإدراك في القدرة على فهم ماهية أفعاله وتقدير نتائجها أي توفر الوعي لدى الجاني، لأن فاقد الوعي والإدراك لا يسأل، أما الإرادة فهي الرغبة الحقيقية في إتيان السلوك الإجرامي شريطة توفر حرية الاختيار، بحيث لا يكون الجاني مجبرا أو مكرها على ذلك بشتى الوسائل والأساليب، حيث يعد الإكراه مانع من موانع المسؤولية الجزائية سواء أكان الإكراه

1 - أنظر المادة 264 من قانون العقوبات الجزائري

2- نصيرة تواتي، المرجع السابق، ص.47.

ماديا تسلب إرادة الشخص وتدفعه إلى إتيان فعل يمنعه القانون، كتزوير وثائق رسمية بإرغام العامل على فعل ذلك، أو يكون الإكراه معنويًا والمتمثل في تجريد الشخص من حرية اختياره، وسلب إرادته الحرة كالتهديد والتحريض لدفعه لارتكاب فعل ما مجرم. فضلا على حالة الضرورة التي تدفعه لارتكاب جريمة قصد دفع الضرر المحقق به أو بغيره.¹

الفرع الثاني:

أولاً- مدى تأثير المسؤولية الجزائية على المساءلة التأديبية:

قد يرتكب العامل خطأ جسيما يعرضه إلى مسؤولية واحدة أو عدت مسؤوليات (المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية)، كارتكابه أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل أو التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة والإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، فتعد هذه الأفعال أخطاء من الدرجة الرابعة تعرض مرتكبها لعقوبة من الدرجة الرابعة قد تصل إلى التسريح، كما تعد جرائم يتابع مرتكبها جزائيا.²

الأصل العام استقلال كل مسؤولية عن الأخرى بمعنى أن قيام إحداها لا يمنع أو يؤثر في قيام الأخرى طبقا للمادة 160 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر، حيث تتمتع السلطة الإدارية المعنية بالسلطة التقديرية بالفصل في المخالفة تأديبيا دون انتظار الفصل فيها جزائيا أو انتظار نتيجة المحاكمة الجنائية لتفادي تعارض الأحكام أو تطبيقا لنص

1- أنظر المادة 181 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر.

2- رشيد حباني، المرجع السابق، ص133.

قانوني، حيث تنص المادة 174 من نفس الأمر: "يوقف فورا العامل الذي كان محل

متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه".¹

ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من

الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، و يستمر العامل في تقاضي مجمل المنح

العائلية، وفي كل الأحوال لا تسوّى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على

المتابعات الجزائية نهائيا."

يستنتج من هذه المادة أنه إذا كان العامل محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في

منصبه يوقف ولا يسمح له بالبقاء في منصبه بصفة فورية، وذلك من طرف السلطة الإدارية

المختصة بالتعيين والتأديب، ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم الجنائي.²

وإذا وقعت على العامل المضرب عقوبة جزائية وتمّ إقصائه من الوظيفة كعقوبة جنائية

تكميلية حماية للوظيفة العامة، يتم فصله بقوة القانون في حالة إدانته قضائيا

وفي هذه الحالة يكون قرار الإدارة المعنية عبارة عن إجراء تنفيذي دون أن يكون لها سلطة

في ذلك.³

إذا ارتكب العامل أو المتعاقد المضرب نشاطا إيجابيا أو سلبيا من الأفعال التي نص

عليها المشرع في قانون العقوبات تقع مسؤوليته الجنائية مثله مثل أي فرد في المجتمع، إلا

1- المادة 160 من الأمر رقم 06-03

2- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، مطبعة مزار، الجزائر

3- هشام محمد توفيق، المرجع السابق، ص.73.

أن صفة العامل قد تكون لها أثرها في تجريم أو إباحة أفعال معينة أو تشديد العقوبة،³ مما يعرضه للمساءلة الجزائية التي سنتناولها

ثانيا - خضوع العامل المضرب للمساءلة الجزائية

رغم أهمية الإضراب بالنسبة لطائفة العمال في تحقيق مطالبهم المهنية، إلا أن له آثار وخيمة على الإدارة المعنية وقد تتعدى نطاق العمل لذلك كان من الضروري تنظيم ممارسة هذا الحق وإخضاع العامل أو المتعاقد المضرب للمساءلة الجزائية بالنسبة للأفعال الخطيرة التي تلحق ضرر جسيم بالمرفق العام، وذلك حتى يكفل عدم التعسف في استعماله، وأيضا لتفادي الآثار الوخيمة التي قد تنتج عن الإضراب الفوضوي أو الإضراب غير مشروع.

1- الأحكام الجزائية الواردة في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر:

يخضع العامل أو المتعاقد المضرب للمساءلة الجزائية في حالة الإضراب الممنوع بنص القانون أو في حالة الإضراب الذي لم يستوفي الشروط القانونية المنصوص عليها خاصة بالنسبة لموظفي المرافق العمومية، ومن بين هذه الحالات مثلا عدم حضور أحد طرفي الخلاف في المفاوضات وجلسات المصالحة و الاجتماعات التي تنظم طبقا لأحكام القانون، كذلك التحريض على الإضراب غير المشروع.¹

إذن يعاقب العامل أو المتعاقد المضرب جزائيا في الحالات التالية:

¹- أنظر الأحكام الجزائية الواردة في ق 90 / 02 الباب السادس

2- في حالة تغيب أحد أطراف النزاع الجماعي بدون عذر عن جلسة أو إجتماع المصالحة :

حيث تنص المادة 53 من القانون: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و 2000.00 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون. ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5.00000 دج في حالة العود".

3- في حالة تزويد الحكام أو الوسطاء بوثائق مزورة أو الضغط عليهم توجيه قرارهما:

حيث تنص المادة 54 من نفس القانون على: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500,000 دج و 2000000 وشهرين إلى ستة(06) أشهر حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من زود الحكام والوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات احتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما".

4- في حالة التوقف الجماعي عن العمل بصفة مخالفة لأحكام هذا القانون أو عمل على

استمراره أو صاحب هذا التوقف عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات:

حيث تنص المادة 55 من نفس القانون: " يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 50000 دج و 200000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين لمن

تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره.

ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حسباً ومن 200.000 دج إلى 500.000 دج غرامة مالية، أو ترفع إحداهما، إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.¹

وللحفاظ على المنشآت والممتلكات نجد المشرع قد حاول حمايتها، حيث ألزم المستخدم وممثلو العمال بمجرد إشعار الإدارة المعنية بالإضراب بأن تشرع في وضع التدابير اللازمة بغية الحفاظ على الممتلكات والمنشآت وضمان أمنها، ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بالمهام عن طريق أمر التسخير، وبالتالي تقوم المسؤولية الجزائية جراء هذه المنشآت والممتلكات العامة عن طريق التخريب من طرف العمال المضربين.

5- في حالة عرقلة العامل المضرب لحرية العمل:

حيث تعتبر جريمة عرقلة حرية العمال غير المضربين من الجرائم الخاصة بالوظيفة العامة التي ترتكب بمناسبة الإضراب، حيث يقوم الموظفين والعمال أو المتعاقدين المضربين بارتكاب بعض التصرفات ضد زملائهم غير مضربين لإجبارهم على الانضمام للإضراب المعلن عنه من أجل فاعلية أكثر وسرعة الاستجابة لمطالبهم المهنية.²

1. أنظر المادة: 53 و54 و55 ق 90-02.

2- سعيد علي غافل، المرجع السابق، ص. 226.

ويعد عرقلة لحرية العامل الغير مضرب كل فعل من شأنه أن يمنع العمال أو المتعاقدين أو ممثلي العمال أو النقابيين من الالتحاق بمكان وظيفتهم المعتادة أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته عن طريق التهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء،¹ أو غلق الإدارة العامة من طرف المضربين.

كما يعد عرقلة لحرية العمل إحتلال العمال المضربين للمحلات المهنية، بما يتطلب تدخل القضاء لإخلائها بموجب أمر قضائي بناء على طلب المستخدم، و يعد خطأ جسيما عدم الامتثال لتنفيذ هذا الأمر القضائي. حيث تنص المادة 36 من نفس القانون: "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية."

واستنادا إلى ذلك تنص المادة 56 من نفس القانون: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و 2 00000 دج وخمسة عشرة يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون

6- حالة العصيان:

لقد نظمها الأمر رقم 66-156 المعدل والمتمم في مواده من 183 إلى غاية 187 مكرر. حيث عرفت المادة 183 جريمة العصيان على أنها: "كل هجوم على الموظفين أو ممثلي

1- أنظر المادة 34 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سبق ذكره.

السلطة العمومية الذين يقومون بتنفيذ الأوامر أو القرارات الصادرة منها أو القوانين أو اللوائح أو القرارات أو الأوامر القضائية وكذلك كل مقاومة لهم بالعنف أو التعدي تكون جريمة

العصيان".¹

فمثلا تنص المادة 187 منه على أنه: "كل من يعترض بطريق الاعتداء على تنفيذ أعمال أمرت أو بالعنف والتهديد رخصت بها السلطة العمومية يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنة وبغرامة لا تتجاوز ربع التعويضات المدنية ولا تقل عن 20000 دج وكل من يعترض بطريق التجمهر أو التهديد أو العنف على تنفيذ هذه الأعمال يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبالغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة أعلاه" و بالرجوع إلى المادة 42 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر التي نصت: "يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري". ونجدها تحيلنا إلى قانون العقوبات في مادته 187 مكرر التي تنص: "يعاقب

بالحبس من شهرين (2) إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من 20 000 دج

إلى 100 000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من لا يمتثل لأمر تسخير صادر ومبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية".²

كما يعاقب العامل أو المتعاقد المضرب بسبب ارتكابه أي جريمة من الجرائم المنصوص

¹ - أنظر المواد من 183 إلى 187 الأمر رقم 156/66

² - أنظر المادة: 43 ق 90-02 المعدل والمتمم، سبق ذكره

عليها في قانون العقوبات أثناء الإضراب، كجريمة التهديد والاعتداء أو العنف المرتكب ضد الأشخاص وتخریب المنشآت وممتلكات الإدارة وغيرها.

خاتمة

نظرا لتعدد المصالح وتناقضها خاصة بين العمال وصاحب العمل تختلف أسباب نشوء الخلافات العمالية في العمل، فمنها الخاصة بظروف العمل، وهناك المتعلقة بالأجور والعلاوات والترقيات بالإضافة إلى وجود أسباب أخرى قد تكون تخص سوء التسيير والتنظيم داخل المؤسسة، إن لكل نوع من هذه الأسباب تؤدي إلى إحداث أثر قد تكون سلبي أو إيجابي، والضرورة تقتضي وجود اجتماعات دورية كحماية ووقاية من حدوث هذه النزاعات بالعمل، مع توفر طرق للتسوية في حالة وقوع خلافات العمل الجماعية، وتحديد طرق ووسائل تسويتها والوقوف عليها قبل استفحالها وخروجها عن السيطرة ، وهذا ما جاء به المشرع الجزائري من خلال آليات لتسوية نزاعات العمل الجماعية و الفردية في عدة قوانين تنظمها وتبينها منها قانون 02/90 والذي يتحدث عن مجموعة من المواد القانونية التي تبين كفاءات وآليات معالجة هذه النزاعات، قانون 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل، بحيث يبين واجبات وحقوق العمال ويهتم بمعالجة القضايا المتعلقة بالنزاعات في العمل،

ومن خلال ما قد تعرضنا له في مذكرتنا نستخلص أن المشرع الجزائري قد أعطى أهمية كبيرة من خلال عدة قوانين لردع عرقلة حرية العمل والمحافظة على السير الحسن لعلاقات العمل والتوصل على حل يرضي الطرفين وذلك بفك الخلافات بطرق ودية وتوفير الوقت والجهد سواء من ناحية العامل أو من ناحية المستخدم

- وفي الأخير نقول أنه على الرغم من ما بذلناه من جهد في هذا الموضوع إلا أننا في الوقت نفسه لا ندعي إستفاء الموضوع حقه، فالكمال لله عز وجل ويكفينا شرفاً أننا ساهمنا بأقلامنا في ميدان العلم الواسع، والفضل لله أولاً وأخيراً على توفيقه وعنايته ورعايته والشكر لله دائماً وأبداً.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع:

باللغة العربية

أولاً: قائمة المصادر

1- المصادر القانونية

أ- الدساتير

- دستور 89 الصادر في 23 فيفري 1989 ،الجريدة الرسمية رقم 09

- دستور 96 الصادر في 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم سنة 2008

ب- الأوامر الرئاسية

- الأمر 33/75 المؤرخ في 1974/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل ، الجريدة الرسمية العدد 39 (1975)

- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية

ج- القوانين والمراسيم

- القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

- القانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل الجريدة الرسمية رقم 06 (1990)

- القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990 المتعلق بمنازعات العمل الفردية وكيفية تسويتها

- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل

- قانون الإجراءات المدنية والإدارية

- قانون العقوبات الجزائري

ثانيا - قائمة المراجع

1-المؤلفات القانونية

- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري،

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998

- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي ، ديوان المطبوعات

الجامعية ، ط2 ، الجزائر .

- أحمية سليمان ، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع

الجزائري،رسالة دكتوراه جامعة الجزائر ،كلية الحقوق بن عكنون سنة 2008

- خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي ، دار العلوم

للنشر و التوزيع ، الجزائر 2008.

- خليفي عبد الرحمان، القضاء الإجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، 2016

- بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، ط2 ،

جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر 2009.

- عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية ، دون طبعة دار

القصبة للنشر ، الجزائر 2003.

- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002.
- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، ط2005 ، الجزائر .
- جابر إبراهيم الراوي، حقوق الإنسان والحريات الأساسية في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، دار النشر، الأردن ط2
- أحمد تجاني، بلعروسي، قانون العمل، الجزائر: دار هومة للنشر، ط1 السنة 2006،
- سليمان بارش شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائرية، دار الشهاب للطباعة والنشر، الجزائر ، 1986،
- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، مطبعة مزاور، الجزائر
- 2-الرسائل الجامعية:**
- فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديبية في مجال العمل، رسالة من أجل الحصول على شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر ، 2010،
- دليلة بشته ورشيدة حملاوي، نظام تأديب في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة المستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة قلمة، الجزائر 2013/2014

3-المحاضرات:

-نصيرة تواتي، محاضرات في القانون الجنائي العام، محاضرات ألقيت على طلبة السنة الثانية حقوق ل.م.د، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر

2015/2014،

باللغة الفرنسية

Code du Travail Français, , P1136 et 1139 ART R516-18et R

516-19

الفهرس

الفهرس

الصفحة	قائمة المحتويات
-	الشكر
-	الإهداء
أ-هـ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي	
8	المبحث الأول: مفهوم حرية العمل وطرق عرقلته
9	المطلب الأول: تعريف حرية العمل
12	المطلب الثاني: مفهوم عرقلة حرية العمل
17	المبحث الثاني: صور عرقلة حرية العمل
17	المطلب الأول: الإضراب الغير مشروع و الغلق
25	المطلب الثاني: الأفعال التي من شأنها عرقلة حرية العمل
الفصل الثاني: آليات ردع عرقلة حرية العمل	
33	المبحث الأول: آليات غير قضائية
34	المطلب الأول: اللجوء إلى التسوية الودية
48	المطلب الثاني: المتابعة التأديبية
59	المبحث الثاني: الآليات القضائية
59	المطلب الأول: الطابع الإستعجالي لقضاء العمل.
61	المطلب الثاني: القضاء الجزائي في قضايا العمل.
75	خاتمة
78	قائمة المراجع

83	الفهرس
85	الملاحق