

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري-تيزي وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون -نظام ل.م.د

سلطات المُستخدم في مواجهة الحماية القانونية لممثلي العمال

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: القانون الاجتماعي

تحت إشراف الأستاذ:

د/ واضح رشيد

إعداد الطالب:

- شرياف فاتح

لجنة المناقشة:

د/تيزا-حسين نواره، أستاذة محاضرة (أ)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....رئيسا

د/ واضح رشيد، أستاذ محاضر (أ) جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....مشرفا ومقررا

أ/ مخلوفي مليكة، أستاذة مساعدة (أ) ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....ممتحنا

تاريخ المناقشة: 26 سبتمبر 2018

كلمة شكر

شكرا لله الواحد الأحد الذي كان لنا خير معين وبه دوما نستعين في كل الدروب الطويلة والعسيرة، فحمدا لله الذي أنار دربنا لإنجاز هذا العمل...

نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف "واضح رشيد" على إشرافه على هذه المذكرة

كما لا أنسى أن أشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم تصويب هذه المذكرة
شكر خاص لكل أساتذة كلية الحقوق.

شكرا

إهداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين حبا واحتراما

إلى الإخوة والأخوات الأعزاء

إلى كل من عائلة، صالح، ميرابط، غربي وحابي

إلى كل من كان لي الشرف أن أتعرف عليهم في مشواري الدراسي

إلى كل زملاء

مقدمة

يتميز قانون العمل بالطابع الحمائي لقواعده التي تهدف بصورة أساسية إلى حماية العمال في إطار علاقة العمل مع المستخدم الذي يتمتع بسلطات واسعة داخل الهيئة المستخدمة المتمثلة في سلطة التنظيم والإشراف والتأديب، فهذه الأخيرة تعتبر من أخطر السلطات التي يستعملها صاحب العمل لمواجهة العامل الذي يبقى الطرف الضعيف في علاقة العمل، لذلك فإن العديد من الأحكام القانونية جاءت متضمنة بمجموعة من الضمانات التي تسمح للعامل بممارسة الحقوق التي يتمتع بها في إطار علاقات العمل لتمكينه من عمل لائق ومناسب يضمن لهم الحياة الكريمة.

إن الجمع بين الاعتراف بالحريات الفردية والجماعية للعامل كان دائما سبب الاختلاف ونزاع بين العامل وصاحب العمل، وهذا ما أدى إلى صياغة قانون العمل وذلك لتأسيس علاقات جماعية غايتها تأطير العلاقة الفردية التبعية للعامل عن طريق منح حق حرية التمثيل للعامل بواسطة عمال آخرين متمثلة في نقابات عمالية تشكل القوة المقابلة لقوة أصحاب العمل .

لم يكن حق تكوين النقابات العمالية صدفة أو هدية⁽¹⁾ وإنما كان ذلك نتاج عوامل كثيرة منها بروز وظهور الطبقة العاملة كعنصر مهم من عناصر الإنتاج الرأسمالي بعد الثورة الصناعية وما نتج عنها من انفصال بين عناصر الإنتاج مما أدى إلى انقسام المجتمع إلى طبقتان مختلفتان هما، طبقة العمال، وطبقة أصحاب العمل، فهما طبقتان تتضارب مصالحهما السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فمن البديهي أن طبقة العمال هي الأضعف والأكثر تضررا، وكل هذا ولد لدى العمال الإحساس بالذل نتيجة حضر ومنع تكوين التكتلات العمالية بعد إلغاء الطوائف المهنية الذي نتج عن ذلك تدهور حياة العمال المعيشية

¹ يرجع ظهور أول نقابة عمالية إلى عام 1720 في بريطانيا عندما تجرأ عمال يشغلون في الخياطة ولأول مرة في لتاريخ على رفع مطالبهم إلى البرلمان.

والمهنية والصحية بفعل الضغوط التي مارسها أصحاب العمل لتحقيق أقصى ربح عن طريق فرض أجور منخفضة للغاية مقابل ساعات عمل وبدون راحة.

كان المبدأ السائد في تنظيم علاقات العمل هو مبدأ حرية العمل المرتبط بالحرية الفردية الذي يسمح للفرد ممارسة المهنة التي يختارها دون أي قيود قد تنشئها أنظمة تجمعات عمالية، وواكب هذا المبدأ ظهور قوانين تمنع أية تجمعات عمالية، منها قانون "Loi chapelier" في فرنسا، الذي كان ينص على تجريم كل التجمعات والتكتلات العمالية، بحيث كان المشرع آنذاك يرى أن تجمعات العمال ستؤدي إلى إعاقة التبادل التجاري والاقتصاد الحر. فكان يقرر عقوبات عن إقامة التجمعات العمالية بوصفها جريمة معاقب عليها⁽¹⁾.

وبذلك ساعدت السلطات العامة أصحاب العمل في قضائهم على أي شكل من أشكال التضامن العمالي، إلا أن ذلك لم يمنع الطبقة العاملة من قيامها بعض الصور الجماعية العمالية في ظل تجريم النقابات العمالية، بحيث كانت تنشط بشكل سري للدفاع عن مصالح الطبقة العمالية، ولعل أبرز هذه الجمعيات جمعية "المعونة المتبادلة".

بدأت حركة تكوين التجمعات في التطور، فرأت أنفرض وجودها لا يكون إلا بإقامة المظاهرات والإضرابات، وذلك لما عاشته فرنسا خلال الفترة الممتدة ما بين سنتي 1825 و1848 من اضطرابات اجتماعية قدمت فيها الطبقة العاملة كثيرا من التضحيات التي من خلالها فرضت وجودها كقوة اجتماعية يجب مراعاتها، ومن نتائج نضالها إلغاء جنحة التحالف والإضراب بحيث ألغيت في بريطانيا بقانون عام 1824 وفي فرنسا عام 1864.

¹ - لم تكن أحكام "Loi chapelier" كافية لتجريم أشكال التجمع أو التكتل بل تم تجريم تلك التجمعات في قانون العقوبات أيضا، بحيث تنص المادة 415 منه على أنه "كل تجمع عمالي يسعى إلى وقف العمل لمدة معينة، أو لمنع العمل في أحد الورشات أو المصانع يعاقب المشاركون فيه بعقوبة الحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر، أما رؤساء التجمع أو المحرضين فتتراوح مدة الحبس من سنتين إلى خمسة سنوات".

أدى ذلك الاعتراف إلى انطلاق الحركة النقابية كواحدة من أهم الظواهر الاجتماعية المعاصرة، وتواصل التطور التشريعي ليتجاوز الحق في التجمع إلى اكتساب النقابة صلاحية تمثيل المهنة وتنظيم علاقات العمل، كما ارتقى هذا التطور إلى الاعتراف الدستوري للحق النقابي في كثير من الدول، منها فرنسا التي جاءت بهذه التطورات التشريعية والدستورية بمقتضى قوانين سنوات 1920، 1936 وديباجة دستور 1946⁽¹⁾.

أما بالنسبة للجزائر، فدستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون 16-01 نص في مادته 70 على ما يلي: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"⁽²⁾.

يعتبر الحق النقابي أول الحقوق المعترف بها للعمال الجزائريين، إلا أنه كان يمارس في ظل التوجه الاشتراكي والأحادية الحزبية ضمن النقابة الوحيدة الموجودة آنذاك، حيث كان للعمال الحرية الكاملة في الانضمام أو الانسحاب منها، هذه الحرية توسع نطاقها بعد تغيير الإيديولوجية السياسية والاقتصادية للنظام، إذ بعد تكريس مبدأ التعددية الحزبية في دستور 1989 فإنه اشتمل أيضا على مبدأ جد هام يتمثل في التعددية النقابية فنص هذا الأخير على الحق النقابي مضمون لكل المواطنين وبذلك توسع من حق الانخراط في النقابة الوحيدة الموجودة آنذاك إلى حق تكريس إنشاء تنظيمات نقابية جديدة بكل حرية واستقلالية دون أي ضغط أو تدخل من السلطة العامة.

تطبيقا للمبادئ المنصوص عليها في دستور 1989 جاء قانون 90-14 متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي⁽³⁾ الذي أحدث تغييرا جذريا عما كان موجود من قبل ذلك

¹- عايدي ميهوب، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة يحي فارس، المدينة، 2014، ص 7

²- دستور 1996 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج.ر. رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996. معدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج.ر. رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

³- قانون رقم 90-14، مؤرخ في 02 جوان 1990، يتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر. عدد 23. معدل ومتمم بقانون رقم 91-30 وبأمر رقم 96-12 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر. عدد 36 صادر بتاريخ 12 جوان 1996.

التغيير، يتمثل في حرية التأسيس والانضمام إلى المنظمات النقابية أو الانسحاب منها مكرس دستورا.

فمن بين أهم التعديلات التي جاء بها هذا القانون هو إقرار ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة المستخدمة وذلك بإنشاء هيكل نقابية وتعيين مندوبين نقابيين داخل المؤسسات لتمثيلها ولتمثيل العمال أمام صاحب العمل. فلم يكن تمثيل العمال حكرا على الممثلين النقابيين بل أقر المشرع ذلك أيضا إلى المندوبين المستخدمين ولجان المشاركة وذلك بموجب قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾ الذي اعترف لهم بحق المشاركة في الهيئة المستخدمة.

وباعتبار المندوب النقابي والمندوب المستخدمين يمثلون العمال داخل الهيئة المستخدمة أمام صاحب العمل فإن طبيعة عملهم تتصادم مع المستخدم ذلك لتعارض مصالح العمال الذين يمثلونهم ومصالح صاحب العمل، لذلك أقر المشرع لهم حماية خاصة حتى يتسنى لهم ممارسة نشاطهم بكل حرية داخل الهيئة المستخدمة، فهل هذا لا يعتبر مساس بحرية التملك والتصرف في الأموال الخاصة لصاحب العمل؟ وهل لا يؤدي ذلك إلى المساس بحرية صاحب العمل في تسير العمل داخل المؤسسة باعتباره مالك لوسائل الإنتاج؟ ولهذا أصبح تدخل المشرع أمرا ضروريا لإقامة التوازن بين ممثلي العمال وبين صاحب العمل، وذلك بتقرير قدر من الحماية لهم أمام تخويل المستخدم سلطات واسعة قصد التوفيق بين المصالح الاقتصادية والمصالح الاجتماعية، ومن هنا يمكن لنا طرح الإشكالية التالية:

ما مدى اتساع سلطات المستخدم اتجاه ممثلي العمال؟

¹ - قانون 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990، متعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17، صادر في 26 أفريل 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر. عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 15-01 مؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

مع العلم أن المشرع أعاد الاعتبار لدور صاحب العمل داخل المؤسسة باعتباره المسير الرئيسي فيها، والمسؤول في تحقيق النجاعة الاقتصادية علاوة على كونه صاحب وسائل الإنتاج ورأس المال مما استوجب توسيع صلاحيته وسلطاته داخل المؤسسة المستخدمة.

وللإجابة على هذه الإشكالية سنقسم بحثنا هذا إلى فصلين نتناول في الفصل الأول الحماية القانونية المقررة لممثلي العمال أثناء مزاولة مهمتهم التمثيلية، أما الفصل الثاني سنتناول فيه السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل داخل الهيئة المستخدمة لمواجهة ممثلي العمال.

ولدراسة هذا الموضوع اعتمدنا على الخطة التالية:

الفصل الأول: الحماية القانونية لممثلي العمال

المبحث الأول: الإطار القانوني لحماية ممثلي العمال

المطلب الأول: تعريف ممثلي العمال وشروط تعيينهم

المطلب الثاني: التكريس القانوني لحماية ممثلي العمال

المبحث الثاني: الآثار الناتجة عن اكتساب العامل صفة المندوب

المطلب الأول: التسهيلات الممنوحة لممثلي العمال

المطلب الثاني: الضمانات المتعلقة بممارسة مهام ممثلي العمال

الفصل الثاني: اتساع سلطات المستخدم في مواجهة ممثلي العمال

المبحث الأول: سلطة صاحب العمل في الإدارة والتنظيم

المطلب الأول: السلطة الإدارية للمستخدم داخل الهيئة المستخدمة

المطلب الثاني: السلطة المنفردة للمستخدم في وضع النظام الداخلي

المبحث الثاني: السلطة التأديبية للمستخدم وإجراءات التسريح التأديبي

المطلب الأول: تعريف السلطة التأديبية للمستخدم ومصادرها

المطلب الثاني: الإجراءات العامة لتسريح العمال والخاصة بتمثلي العمال

الخاتمة

الفصل الأول

الحماية القانونية لممثلي العمال

إلى جانب الحقوق والضمانات التي منحها المشرع للعامل من خلال التشريعات المختلفة والمتعلقة بتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، اهتمت التشريعات العمالية خاصة بوضعية ممثلي العمال انطلاقاً من الحماية القانونية المقررة لهم داخل المؤسسة المستخدمة وتميز هذه الفئة المهنية بأحكام خاصة يلتزم بها المستخدم أثناء ممارسته لسلطاته في المؤسسة المستخدمة.

بالإضافة إلى الحماية القانونية المكرسة لممثلي العمال فإن هذه الفئة من العمال تتمتع بحصانة ضد أي تصرف يصدر من المستخدم يمس بحقوقهم الشخصية والمهنية وحتى النقابية أو التمثيلية، لاعتبار المهمة التي تقوم بها هذه الفئة من العمال زيادة على عملهم الأصلي تزعج صاحب العمل في المؤسسة المستخدمة.

حتى يستفيد ممثلي العمال من الحصانة القانونية والمزايا والحقوق المرتبطة بمهام التمثيلية يجب أولاً اكتساب الصفة القانونية التي اشترطها المشرع الجزائري وفقاً للشروط التي يجب أن تتوفر في العامل حتى يعين أو ينتخب كممثل للعمال (المبحث الأول)

فبعد اكتساب العامل لصفة المندوب التي تمنح له الحماية الخاصة وتسمح له بالاستفادة بجملة من التسهيلات والمضمانات المقررة له داخل المؤسسة المستخدمة والتي تتضمن التزامات تقع على عاتق صاحب العمل لتوفيرها وحقوق يضمنها لكل عامل تتوفر فيه صفة التمثيل وإلا وقع الجزاء على المستخدم في حالة مخالفتها (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

الإطار القانوني لحماية ممثلي العمال

تضمن قانون العمل الهيئات المخولة لها قانوناً تمثيل العمال داخل الهيئة المستخدمة وحدد لها الإطار القانوني الذي تمارس من خلاله مختلف صلاحياتها ومن ذلك ما نصت عليه المادة 91 من القانون 90-11 وما تتضمنه المادة 41 من قانون 90/14 (المطلب الأول)

يتمتع العامل بعد تعيينه أو انتخابه كممثل للعمال بحماية خاصة (المطلب الثاني)

المطلب الأول:

تعريف ممثلي العمال وتحديد شروط تعيينهم

رغم أن القوانين العمالية لم تحدد تعريف دقيق وواضح لممثلي العمال إلا أنه يمكن استخلاصه من بعض المواد التي أشارت إلى ذلك (الفرع الأول).

أما بخصوص اكتساب العامل لصفة المندوب المستخدمين أو المندوب النقابي فقد أخضعها المشرع إلى وجوب توافر بعض الشروط الخاصة بكل فئة منهما على حدٍ (الفرع الثاني)

الفرع الأول:

تعريف ممثلي العمال

هناك صعوبة كبيرة في وضع تعريف شامل ومانع لممثلي العمال وذلك لعدم وجود تعريف تشريعي لهم. وهذا أمر طبيعي لأن التعاريف ليست من إختصاص المشرع، فإن الفقه عرف ممثلي العمال على أنهم المرشحون من العمال الذين تم انتخابهم والذين يؤمنون

التمثيل المباشر للعمال في المؤسسة المستخدمة أما الممثلين النقابيين فهم ممثلي النقابات الذين تعينهم في المؤسسة⁽¹⁾.

فبالرجوع إلى الاتفاقية الدولية رقم 135 ورد معنى ممثلي العمال في نص المادة الثالثة منها التي تنص على ما يلي:

" في مفهوم هذه الاتفاقية تعني عبارة (ممثلي العمال) الأشخاص الذين يعترف بهم بهذه الصفة بموجب القوانين أو الممارسات الوطنية سواء كانوا:

أ- ممثلين نقابيين أي ممثلين تعينهم أو تنتخبهم النقابات أو أعضاء هذه النقابات.

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

من خلال مضمون المادة المذكورة أعلاه فإن عبارة ممثلي العمال تشمل كل من الممثلين النقابيين الذين تعينهم النقابات أو تنتخبهم، وكذلك الممثلين المنتخبين وهم من ينتخبهم عمال المؤسسة.

أما المشرع الجزائري فلم يعطي تعريف دقيق وصريح لممثلي العمال، إلا أنه أشار إليهم صراحة في قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بحيث تنص المادة 4 منه على ما يلي: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الفئة المستخدمة".

¹-Bernard Teyssié , "Droit du travail, Relations collectives de travail", 2ème Edition, Litéc, Toulouse 1993, P 47

²- الاتفاقية الدولية رقم 135، المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات المنعقدة في الثالث والعشرين من جوان سنة 1971.

تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال والممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين⁽¹⁾.

لقد أعطت الفقرة الثانية من نص هذه المادة تعريف لممثلي العمال، إذ أشار إلى أن ممثلي العمال هم الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود للممثلين النقابيين داخل الهيئة المستخدمة.

يتضح مما سبق أن المشرع الجزائري تبنى ما جاءت به الاتفاقية رقم 135 في المادة الثالثة منها، بحيث فرق بين نوعين من الممثلين: ممثلين نقابيين وممثلين منتخبين من قبل العمال وهذين النوعين من الممثلين أطلق عليهم تسمية ممثلي العمال.

وللدلالة على الممثلين المنتخبين استعمل المشرع مصطلح مندوبي المستخدمين.

الفرع الثاني:

شروط تعيين وانتخاب ممثلي العمال

يتم تمثيل العمال داخل الهيئات المستخدمة، عن طريق مندوبين نقابيين معينين من طرف الهياكل النقابية أو عن طريق مندوبي المستخدمين المنتخبين من طرف العمال. أخضع المشرع الجزائري تعيين أو انتخاب ممثلي العمال لعدة شروط تتمثل في شروط موضوعية وأخرى شكلية.

أولاً: الشروط المتعلقة بالمندوبين النقابيين:

تتقسم الشروط المتعلقة بالمندوبين النقابيين إلى قسمين (شروط موضوعية وشروط شكلية).

¹ - قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 6 فبراير 1990 معدل ومتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21-12-1991، ج.ر عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

1-الشروط الموضوعية: منها ما يتعلق بعدد العمال داخل المؤسسة ومنها ما يتعلق بالمندوب النقابي.

أ- الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة:

يؤول اختصاص تعيين المندوبين النقابيين إلى الهياكل النقابية وذلك طبقا للمادة 41 من القانون 14/90 التي نصت على ما يلي:

"يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في الحدود والنسب التالية"⁽¹⁾:

عدد المندوبين	عدد العمال الأجراء
مندوب واحد	من 20 إلى 50 عامل أجير
مندوبان	من 51 إلى 151 عامل أجير
3 مندوبين	من 151 إلى 400 عامل أجير
5 مندوبين	من 401 إلى 1000 عامل أجير
7 مندوبين	من 1001 إلى 4000 عامل أجير
13 مندوبا	من 4001 إلى 16000 عامل أجير

نستخلص من نص هذه المادة أنّ عدد المندوبين مرتبط بعدد العمال الأجراء داخل المؤسسة، فليتمكن الهيكل النقابي تعيين مندوب أو مندوبين نقابيين يجب أن تحتوي المؤسسة على 20 عامل أجير فأكثر.

¹-كان نص المادة 41 من قانون (14/90) يتطلب لتعيين مندوب نقابي داخل المؤسسة المستخدمة وجود علي الأقل خمسين(50) عاملا أما النص المعدل والمتمم بموجب قانون(30/91) خفض هذا العدد إلى 20 عاملا.

يعتبر عاملاً أجيراً، داخل المؤسسة، كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً، أو فكرياً مقابل أجر لحساب شخص طبيعي معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم،⁽¹⁾ سواء كانوا يرتبطون بالمؤسسة بعقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة، أو العاملون بالتوقيت الجزئي الذين يتمتعون بنفس الحقوق القانونية والمتفق عليها التي يتمتع بها العمال والمشتغلون بالتوقيت الجزئي⁽²⁾

- الشروط المتعلقة بالمندوب:

يعين كمندوب نقابي كل عامل يتمتع بالشروط الواردة على سبيل الحصر في المادة 44 من قانون 14/90 المتمثلة في: السن، الأقدمية، والتمتع بالحقوق المدنية والوطنية التي نتطرق إليها بالتفصيل فيما يلي:

- **السن:** لا يمكن أن يعين كمندوب نقابي أي عامل دون بلوغه سن الواحد والعشرون سنة (21 سنة) كاملة يوم تعيينه، لذلك يبدو أن المشرع الجزائري قد رفع من سن الواجب بلوغه العامل لتعيينه كمندوب مقارنة بالمشرع الفرنسي الذي اشترط 18 سنة يوم تعيينه⁽³⁾

- **الأقدمية:** اشترط المشرع على المندوب النقابي حتى يعين من طرف الهيكل النقابي أن يكون قد اشتغل في المؤسسة لمدة سنة على الأقل، ويربطه عقد عمل بالمؤسسة سواء كان هذا الأخير مبرم لمدة محددة أو غير محددة، بالتوقيت الكامل أو جزئي. أما فيما يخص

¹ - تنص المادة 2 من قانون 11/90 المعدل والمتمم على "يعتبر عاملاً أجيراً، في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى "المستخدم".

² - تنص المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 97-43 المؤرخ في 8 ديسمبر سنة 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي على ما يلي: "يتمتع العاملون بالتوقيت الجزئي بنفس الحقوق القانونية المتفق عليها والتي يتمتع بها العمال المشغلون بالتوقيت الكامل مع مراعاة الكيفيات الخاصة بالنسبة للحقوق المتفق عليها"

³ - Art.L.2143-1 Du code de travail Français de Dernières modification le 01 Janvier 2017- Document généré le 05 Janvier 2017,legifrance.

صفة العامل أو المنصب الذي يجب توافرها في المندوب النقابي فلم يحددها المشرع، بل أجاز ذلك لكل العمال وكذا أمام كل المناصب بما في ذلك القائمين بالإدارة، ولو أنّ هذه الفئة من العمال غالبا ما تكون تابعين للمستخدم، إذ يتخذون القرارات باسمه ويمثلونه أمام مجموعة من العمال لدرجة لا تختلف صفتهم بصفة صاحب العمل، فمن المستحسن إبعادهم من التمثيل النقابي⁽¹⁾

ولعل الهدف من اشتراط المشرع الأقدمية لا تقل عن سنة حتى يسمح للمندوب تعيينه هو افتراض منه أن هذه المدّة من العمل داخل المؤسسة وبصفته ومستمرّة تجعل المندوب على دراية كاملة لواقع المؤسسة وأحوال العمال الذين يمثلهم.

لذلك لا يمكن أن نتصور تعيين مندوب نقابي أثناء تعليق علاقة العمل لأي سبب من الأسباب، لأنّ علاقة العمل بين المستخدم والعامل في هذه الحالات تعلق عادة لمدة طويلة ولا يمكن تقديرها، أما في حالة تعليق علاقة العمل لمدة قصيرة ويمكن تقديرها كحالة المرض يمكن تعيينه⁽²⁾.

لا يشترط المشرع الجزائري الأقدمية المنصوص عليها في المادة 44 من قانون 14/90 إذا كانت الهيئة المستخدمة مرسومه منذ أقل من سنة، وهذا بالمقارنة لما أشارت إليه الفقرة الرابعة من نص المادة 97 من قانون 90-11⁽³⁾

- **التمتع بالحقوق الوطنية والمدنية:** يعين كمندوب نقابي العامل الذي يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية لاسيما حق الانتخاب والترشح وكذا تمتعه بكامل أهلية الأداء،

¹-رئيس فتيحة، المنظمات النقابية (قراءة تحليلية للقانون رقم: 90-14 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي)، المعهد الوطني للقضاء، 2001، ص 33.

²- مرجع نفسه ص 34.

³-تنص المادة 97 من قانون 90-11 على انه "...لا تشترط الأقدمية المنصوص عليها في الفقرة الثالثة أعلاه، إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أقل من سنة."

فبالتالي لا يمكن تعيين من حرم من حق الانتخاب أو الترشح وكذا عديم الأهلية والمحروم من الإقامة لأنّ يكون مندوب نقابي.

ب- الشروط الشكلية:

اشتراط المشرع إضافة إلى الشروط الموضوعية الواجب توافرها لتعيين المندوب النقابي شرط شكلي يتمثل في تبليغ المستخدم أو الهيئة المستخدمة ومفتشي العمل، بألقاب وأسماء المندوبين وذلك خلال أجل لا يتعدى 8 أيام من يوم تعيينهم⁽¹⁾ إلا أنّه لم يحدد الوسائل والطرق التي يتم ذلك، وهذا ما فسخ المجال للهيكل النقابي أو المنظمات النقابية في اختيار الوسائل التي تراها أنسب لذلك.

ولأنّ عبئ الإثبات يقع على الهيكل النقابي فتجنباً لإنكار المستخدم بتبليغه بألقاب وأسماء المندوبين. من المستحسن ومن الضروري أن يتم التبليغ عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالاستلام، أو عن طريق رسالة مسلمة شخصياً مع طلب استلام وصل عن ذلك⁽²⁾.

قصر المشرع تبليغ أسماء وألقاب المندوبين على أصحاب العمل ومفتش العمل إلا أنّه كان من المفيد أن ينص على وجوبية إعلام العمال بالأجراء بذلك ، بالرغم من أنّ عدم إعلام العمال بالأجراء لا يلغي تعيين ممثلي العمال، إلا أنّه من الضروري نشر وإعلان أسماء وألقاب المندوبين على الألواح المخصصة لذلك داخل المؤسسة، حتى يتسنى للعمال معرفة المندوبين الذين يمثلونهم مستقبلاً أمام صاحب العمل.

¹-أنظر نص المادة 45 من قانون 14/90 السالف الذكر.

²-Verdier.J.M .Le droit Syndical Dans L'entreprise, sous la direction de Camerlynck ,G,H
Deuxième édition Dalloz, paris, p 84 et 85 .

يكتسي اشتراط المشرع تبليغ أسماء وألقاب المندوبين، أهمية بالغة بالنسبة للمستخدم حيث يمكنه ذلك، من مراقبة توفر الشروط اللازمة للتعيين ومعرفة الأشخاص الذين سوف يمثلون العمال والنقابات أمامه⁽¹⁾.

ثانيا: شروط انتخاب ممثلي العمال (مندوبي المستخدمين)

بخلاف تعيين المندوب النقابي الذي يعين من طرف الهيكل النقابي فإنّ انتخاب ممثلي العمال يكون عن طريق العمال الأجراء داخل المؤسسة المستخدمة،⁽²⁾ أخضع المشرع انتخاب ممثلي العمال إلى عدّة شروط منها ما يتعلق بعدد العمال وشروط متعلقة بالمرشح وأخرى بطريقة الانتخاب.

1- ضرورة توفر عشرون عاملا:

اشتراط المشرع توافر عتبة عشرون عاملا لانتخاب مندوبي المستخدمين في كل مكان عمل متميز⁽³⁾، إذ يمكن أن ينظم العمال في أقرب مكان أو أن يتجمعوا لانتخاب مندوبهم عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدّة أماكن عمل متميزة نظّم كل واحدة أقل من عشرين عاملا لكن عددهم الإجمالي يساوي أو يفوق عشرين عاملا⁽⁴⁾.

2- الشروط المتعلقة بالترشح:

ينتخب مندوب العمال من العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب البالغ 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.

¹-مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2012 ص 139.

²-Antoine Cristau, Droit du travail, Hachette livre Paris, 2011, p 175.

³-المادة 91 من قانون 11/90 سالف الذكر.

⁴-المادة 92 من نفس القانون.

يعتبر غير قابل الانتخاب عليهم الإطارات القيادية، أصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة التأديب والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية⁽¹⁾

تشير الفقرة الرابعة من نص المادة 97 من قانون 90-11 إن شرط الأقدمية الذي جاءت به الفقرة الثالثة يفقد مبرره إذا ما كانت الهيئة المستخدمة موجودة منذ أقل من سنة.

3- طريقة الانتخاب:

ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر مندوبي المستخدمين⁽²⁾.

ونصت المادة 98 من القانون 90-11 عن كيفية الاقتراع محددة إياها في دورتين، بحيث تقدم المنظمات النقابية التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة في الدور الأول مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلة للانتخاب المحددة في المادة 97 من القانون أعلاه، وفي حالة ما إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف عدد الناخبين يجرى الدور الثاني من الاقتراع في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما، ففي هذه الحالة يمكن لكل العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلة للانتخاب أن يرشحوا أنفسهم.

أما في حالة عدم وجود منظمات نقابية تمثيلية، ضمن الهيئة المستخدمة تنظم انتخابات مندوبي المستخدمين ضمن الشروط المحددة في الفقرة الثالثة مع مراعاة النسب الدنيا للمشاركة في الاقتراع كما هو محدد في الفقرة الثانية من نص المادة 98 من القانون 90-11.

¹- المادة 95 / 2 من قانون 90/11.

²- نصت المادة 97 من قانون 90/11 المعدل والمتمم على ما يلي: "ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر مندوبي المستخدمين طبقا للمادة 91 و92 أعلاه"

يعتبر فائز في الانتخابات المترشحون الذين تحصلوا على أكبر عدد من الأصوات، ففي حالة ما إذا تحصل مترشحين أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات تؤخذ الأقدمية ضمن الهيئة المستخدمة بعين الاعتبار من أجل الفصل بينهم، وإذا كان للمترشحين الفائزين نفس الأقدمية يأخذ المترشح الأكبر سناً (1).

حتى يكون التمثيل متوازياً نصت المادة 99 من قانون 90-11 على إن تحديد مندوبي العمال المنتخبين على أساس عدد العمال ويتراوح هذا التمثيل من مندوب واحد إذا تراوح عدد العمال من عشرين (20) إلى خمسين عاملاً إذ يصل عدد المندوبين إلى ستة مندوبين في حدود 1000 عامل (2) على أن يخصص مندوب إضافي على كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز عدد العمال 1000 عامل.

خول المشرع حق الاعتراض على النتائج برفع احتجاج يتعلق بانتخاب مندوبي المستخدمين في أجل الثلاثين (30) يوماً التالية للانتخابات أمام المحكمة المختصة إقليمياً والتي تثبت بحكم ابتدائي ونهائي في أجل ثلاثين يوماً من يوم إخطارها (3).

فإذا لم يكن هناك اعتراض، يمارس المندوبون المنتخبون مهامهم لمدة 3 سنوات كما يمكن سحب العضوية بناءً على طلب ثلثي العمال المعنيين على الأقل وفي حالة شغور منصب لأي سبب من الأسباب يتم استخلاف مندوب المستخدمين بالعامل الذي حصل في الانتخابات على عدد من الأصوات يلي مباشرة عدد الأصوات التي تحصل عليها آخر شخص منتخب كمندوب (4).

¹ -راجع نص المادة 98 من نفس القانون.

² -المادة 99 من قانون 90-11

³ -المادة 100 من نفس القانون

⁴ -نص المادة 101 من قانون 90-11.

المطلب الثاني

التكريس القانوني لحماية ممثلي العمال

بعد اكتساب العامل صفة ممثل العمال داخل الهيئة المستخدمة يستفيد بحماية خاصة يستمد أساسها القانوني من مصادر قانونية خارجية (الاتفاقيات الدولية، الإقليمية والتوصيات) أو عن طريق مصادر قانونية داخلية (الدستور التشريع والتنظيم...).

الفرع الأول:

الاتفاقيات الدولية كمصدر لحماية ممثلي العمال

اهتمت منظمة العمل الدولية⁽¹⁾ بموضوع حماية ممثلي العمال من خلال مجموعة من الاتفاقيات الصادرة عنها، وذلك بوضع ضمانات وحقوق تسمح لممثلي العمال بممارسة مهامهم النقابية والتمثيلية المتمثلة في الدفاع عن مصالح وحقوق العمال أمام أصحاب العمل دون قيود وضغوط.

فمن بين الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن حماية ممثلي

العمال نجد:

أولاً-الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بممثلي العمال

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي داخل المؤسسات⁽²⁾ في اليوم الثالث والعشرين من جوان عام 1971 حيث جاء في ديباجتها ما يلي:

¹ - تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919، هيكلتها ثلاثية الأطراف ويشمل مجلس إدارتها على ممثلين للحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل، تنظم مؤتمرا للعمل مرة كل سنة وقد لعبت دورا كبيرا في إقرار معايير دولية في مجال العمل كما ساهمت في تكريس وتعزيز صيغة الحوار التشاور الثلاثي بين أطراف الإنتاج.

² - الاتفاقية الدولية رقم 135 لعام 1971 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثل العمال في المؤسسة التي صادقت عليها الجمهورية الجزائرية الديمقراطية بموجب مرسوم رئاسي رقم: 06-58 المؤرخ في 11 فبراير 2006، ج.ر. عدد 07 سنة 2006.

" إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته السادسة والخمسين في 2 جوان 1971، وإذ يشير إلى أحكام اتفاقية، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية 1949، التي تنص على حماية العمال من الإجراءات التمييزية المعادية للنقابات فيما يتعلق باستخدامهم وإذ يرى صواب استكمال هذه الأحكام من أجل ممثلي العمال ".

تنص الأولى علي ما يلي «يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم بما فيها التسريح وتتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال أو عضويتهم النقابية أو اشتراكهم في أنشطة نقابية...».

تؤكد هذه المادة أن المنظمة الدولية للعمل وضعت حماية خاصة لممثلي العمال ضد أي تصرف أو إجراء عقابي يمكن أن يسلط عليهم بسبب انتسابهم أو آرائهم ومواقفهم النقابية التي يقتضيها نشاطهم كممثلين للعمال.

ثانيا - التوصية رقم 143:

جاءت نصوص التوصية رقم 143 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات مكتملة لما جاءت به الاتفاقية 135 بحيث دعت المنظمة الدولية للعمل في الفصل الثالث من هذه الاتفاقية إلى اتخاذ تدابير خاصة لضمان حماية فعلية لممثلي العمال وذلك في حال ما إذا لم توجد تدابير مناسبة وكافية لحماية العمال عامة⁽¹⁾ إذ يمكن أن تتضمن من التدابير ما لي:

(أ) - "وضع تعريف مفصل ودقيق للأسباب التي تبرر إنهاء استخدام ممثلي العمال"

¹ - تنص المادة 1/6 على ما يلي "عندما لا توجد تدابير مناسبة وكافية لحماية العمال عموما، ينبغي اتخاذ تدابير خاصة لضمان حماية فعلية لممثل العمال".

(ب) - "اشتراط التشاور مع هيئة مستقلة عامة أو خاصة أو مع هيئة مشتركة أو أخذ رأي أو موافقة مثل هذه الهيئة، قبل أن يفد وفصل أي ممثل لعمال نهائياً"

(ج) - "إتاحة إجراء خاص للطعن لممثلي العمال الذين يرون أن استخدامهم قد انتهى بدون مبرر أو يرون أنهم تعرضوا لتغير مجحف في شروط استخدامهم أو معاملة غير عادلة"

(د) - " إيجاد وسيلة فعالة لمعالجة حالات إنهاء استخدام ممثلي العمال بدون مبرر على أن تتضمن إعادتهم إلى أعمالهم مع دفع أجورهم الموقوفة واحتفاظهم بحقوق المكتسبة، ما لم يتعارض هذا مع المبادئ الأساسية للقانون في البلد المعني"

(هـ) - "وضع نص يكفل في حالة ادعاء حدوث تسريح تمييزي لممثل العمال أو تغيير مجحف في شروط استخدامه، أن تقع مسؤولية إثبات صحة هذا التصرف على صاحب العمل"

(و) - "الاعتراف بموجب إعطاء أولوية لممثلي العمال فيما تعلق بإبقائهم في العمل في حالة تخفيض الأيدي العاملة"

يظهر جلياً أنّ الهدف من وضع هذه التدابير هو حماية ممثلي العمال من أي إجراء تعسفي يمكن أن يصدر عن الهيئة المستخدمة عند استعمالها للسلطة التأديب.

فعلى المستخدم قبل أن يتخذ أي إجراء تأديبي يمس بممثلي العمال يجب عليه الالتزام ومراعاة ما ورد في الفقرة السادسة من هذه التوصية.

أما الفقرة السابعة من هذه التوصية تنص على ما يلي:

(1) "ينبغي أن تطبق أيضاً الحماية التي تتيحها الفقرة الخامسة⁽¹⁾ من هذه التوصية على العمال الذين رشحوا أنفسهم أو تم ترشيحهم عن طريق إجراءات مناسبة، في حال وجود مثل هذه الإجراءات لانتخابهم أو تعيينهم كممثلين للعمال".

¹ - تنص الفقرة الخامسة على ما يلي: "ينبغي أن يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم، بما فيها التسريح وتتخذ بسبب وضعهم، وأنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية أو اشتراكهم في أنشطة

(2) "يجوز بسط نفس الحماية على العمال الذين لم يعودوا ممثلين للعمال".

(3) "يجوز أن تحدد الفقرة التي تمنح فيها هذه الحماية للأشخاص المشار إليهم في هذه الفقرة بطرائق التطبيق المشار إليها في الفقرة (1) من هذه التوصية. يفهم من هذه الفقرة أن التوصية 135 دعت إلى حماية ممثلي العمال قبل وبعد انتخابهم كممثلين للعمال، وذلك بتوفير لهم الحماية عند ترشيح أنفسهم أو ترشيحهم لتعيينهم أو انتخابهم كممثلين للعمال، كما تسري هذه الحماية عليهم أثناء وبعد انتهاء تفويضهم كممثلين للعمال وذلك لفترة تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاقيات الجماعية أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية.

إذا اكتفينا بذكر ما جاءت به الاتفاقية 135 والتوصية 143 الأساسيتين اللتين صدرتا عن منظمة العمل الدولية في شأن حماية ممثلي العمال، لا يعني ذلك أن المنظمة لم تنص على حمايتهم في الاتفاقيات الصادرة عنها بل أكدت على ذلك في العديد من الاتفاقيات نذكر منها:

- الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والتفاوض الجماعي⁽¹⁾ التي تؤكد على تمتع العمال بالحماية اللازمة من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال التشغيل بسبب انتمائهم النقابي، أو جعل تشغيل أي عامل بشرط عدم انخراطه في أي تنظيم نقابي أو تخليه عن عضويته، وعدم تسريح أي عامل والامتناع عن الإساءة إليه بوسائل أخرى بسبب انضمامه لأي تنظيم نقابي، أو مشاركته في أنظمة نقابية خارج ساعات العمل أو المشاركة بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل⁽²⁾.

- الاتفاقية الدولية رقم 158 بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة صاحب العمل⁽³⁾.

نقابية شريطة أن يعملوا وفقا للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية القائمة أو وفقا لتشريعات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة"

¹ - الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، الصادرة في 8 جوان 1949، دخلت حيز التنفيذ في 18 جويلية 1951.

² - راجع نص المادة الأولى من نفس الاتفاقية.

³ - الاتفاقية الدولية رقم 158 المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة صاحب العمل، الصادرة في 22 جوان 1934.

"يعني تعبيراً "التسريح" و"إنهاء الاستخدام" في مفهوم هذه الاتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة صاحب العمل"⁽¹⁾.

هذا لا يعني أن هذه الاتفاقية أعطت المستخدم سلطة التسريح وإنهاء الاستخدام للمستخدمين، دون مراعاة بعض الشروط والتدابير التي يجب على صاحب العمل الأخذ بها والتي تكفل قدر من الضمان والحماية لممثلي العمال، بل ألزمتهم بتبرير إلغاء الاستخدام، إذ تنص المادة الرابعة من هذه الاتفاقية على ما يلي: "لا ينهى استخدام العامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الانتهاء يرتبط بقدرة العامل أو سلوكه، أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأ أو المرفق"

- كما لا يمكن أن تكون أحد هذه الأسباب كسبب صحيح أو حجة من أصحاب العمل للتسريح"⁽²⁾:

أ- "الانتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل".

ب- "السعي إلى الحصول على صفة ممثل للعمال، أو ممارسة هذه الصفة أو سبق ممارستها".

ج- "رفع الشكوى أو المشاركة في إقامة دعوى ضد صاحب العمل، تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح، أو تقديم طعناً إلى السلطات الإدارية المختصة".

- الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 الصادرة عن المنظمة العربية للعمل⁽³⁾

التي دعت بدورها إلى حماية ممثلي العمال، وعدم عرقلتهم أثناء أدائهم مهامهم النيابة عن زملائهم لدى هيئات التوفيق والتحكيم⁽¹⁾

¹- نص المادة الثالثة من نفس الاتفاقية.

²- المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية 158 (مرجع سابق).

³- الاتفاقية العربية رقم 11 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية المنعقدة بالسودان، في الثاني عشر من مارس سنة 1979.

يستنتج مما سبق حرص المنظمة الدولية للعمل على حماية ترقية ممثلي العمال، بحيث ركزت على الاهتمام بمبادئ محدّدة تعتبر أساس لتحقيق تلك الحماية والترقية، وذلك بوضع اتفاقات دولية تحميهم من تعسف أرباب العمل أثناء استعمال سلطاتهم، كما دعت إلى تكريس حق الحماية في النصوص والتطبيقات الوطنية في أكبر عدد ممكن من الدول سعياً للتقليل من الانتهاكات المختلفة لهذا الحق.

الفرع الثاني:

الحماية القانونية لممثلي العمال وفقاً للمبادئ الدستورية وتشريعات العمل

يستمد ممثلي العمال داخل المؤسسة حمايتهم من تعسف أرباب العمل عند استعمالهم السلطة المخولة لهم عن طريق مجموعة من الضمانات والحقوق المكرسة في الدستور أو مجموعة الأحكام التي وضعتها التشريعات الوطنية واللوائح التنظيمية من أجل ذلك.

أولاً: التكريس الدستوري لحماية ممثلي العمال:

تحتل الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول ومن بينها الجزائر صدارة السلم التشريعي الوطني⁽²⁾ لذلك يعتبر المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة ومن بينها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بتشريع العمل.

لقد حضى ممثلي العمال بحماية دستورية للحق الممارس، فصدر أول دستور في الجزائر سنة 1963⁽³⁾ الذي نص في المادة 20 منه على "الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعاً، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون" وبالتالي لابد من حماية خاصة للقائمين والمستعملين لهذا الحق، وهم المندوبين النقابيين ومندوبي المستخدمين.

¹ - المادة 10 من نفس الاتفاقية .

² - عواد بلعيدون، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل درجة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014، ص24.

³ - دستور 1963، عرض على الاستفتاء الشعبي يوم 8 سبتمبر، نشر يوم 10 سبتمبر 1963 في الجريدة الرسمية العدد 64.

لم يكتب لدستور 1963 الصمود كثيرا بحيث تم تجميده مباشرة بعد وضعه، إلا أن الحق النقابي الذي كرسه قد انتقل الاعتراف به في الدساتير الجزائرية الصادرة بعده، إذ اعترف في دستور 1976⁽¹⁾ لجميع العمال بحق الانخراط في النقابة، بعد ذلك أتى دستور 1989 الذي لم يكن وليد لظروف عادية وإنما لتلبية مطالب عديدة جسدتها أحداث أكتوبر التي جاءت كرد فعل لأوضاع سياسية، اقتصادية واجتماعية مزرية أدت إلى فقدان أغلبية الشعب الثقة في السلطة.

وهذا ما حتم على الدولة مراجعة سياستها وإدخال إصلاحات في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية فظهرت تلك الرغبة في دستور 1989 ودستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون 01-16 الذي اعترف للعمال بحق الإضراب وذلك ما نصت عليه المادة 71 منه: **"الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"** وهذا ما أشارت إليه المادتين 56 و57 من الدستور 1996.

ثانيا: حماية ممثلي العمال في تشريعات العمل:

لم تكن حماية ممثلي العمال وليدة تشريعات العمل المعتمدة في 1990 وما بعدها، بل دعى المشرع الجزائري إلى ذلك منذ مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات، إذ تتميز مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات بتوسيع مشاركة ممثلي العمال في الهيئة المسيرة للمؤسسة الاشتراكية، وذلك لضمان التوازن بين تمثيل العمال والدولة أو الهيئات المستخدمة⁽²⁾.

فمن هنا كانت حماية المشرع الجزائري لهذه الفئة من العمال النقابيين اللذين يدافعون عن مصالح العمال في القطاع الخاص⁽³⁾ فأقرت لهم حماية خاصة بمقتضى: الأمر 71-

¹-دستور 1976 الصادر بالأمر رقم 76-79 مؤرخ في 22 نوفمبر سنة 1976.

²- عبد المجيد صغير ببرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة تنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004، ص 89 .

³- علي عوض حسين، الفصل التأديبي في قانون العمل (دراسة مقارنة بالتشريع الفرنسي وتشريعات الدول العربية وعلى الأخص الجزائر) دار الثقافة والنشر، القاهرة 1975 ص 44.

75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1975 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص الذي أقر هذه الحماية في نص المادة 10 منه، والمرسوم رقم 74-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في القطاع الخاص الذي قرّر بطلان كل القرارات التأديبية الصادرة عن الهيئة المستخدمة التي تعبر عن تمييز بسبب النشاط النقابي⁽¹⁾

كما دعت الفقرة الثانية من نص المادة الأولى من هذا المرسوم إلى عدم تعسف صاحب العمل في استعمال السلطة وحرية عند اختيار عماله، كأن يرفض تشغيل طالب العمل بسبب انتمائه أو لرغبته الانخراط في النقابة⁽²⁾

وتعد باطلة وعديمة الأثر كل الممارسات المبنية على سلوك تمييزي من صاحب العمل، تجاه العامل بسبب نشاط نقابي خلال فترة العمل، كنقله من مكان عمل إلى مكان آخر في شكل إجراء تأديبي أو يكون التمييز في توزيع العمل بين العمال.

ومن أهم صور الحماية التي اعترف بها المشرع الجزائري لممثلي العمال في هذه المرحلة هي حماية المترشحين للانتخابات النقابية طيلة فترة التحضير لها ابتداء من نشر قوائم الترشيحات إلى تاريخ الانتخابات وفي حالة عدم الفوز في طيلة فترة ثلاث أشهر ابتداء من تاريخ نشر النتائج⁽³⁾

شدّد المشرع الجزائري على احترام ما جاءت به أحكام الحماية المقررة في الأمر 71-75 وجعل مخالفتها من صاحب العمل عرضة لعقوبات جنائية تتمثل في الحبس والتغريم أو إحدى هاتين العقوبتين⁽⁴⁾

¹ - المرسوم رقم 74-75 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في القطاع الخاص المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975.

² - تامر عمر، مرجع سابق، ص 60.

³ - راجع نص المادة 5 من المرسوم رقم أعلاه.

⁴ - المادة (11) من الأمر رقم 71-75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971.

قصرت حماية المشرع للعمل النقابي في القطاع الخاص إلى غاية صدور القانون رقم 88-28 المؤرخ في 19 يوليو 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الذي عمم تلك الحماية حتى تشمل جميع العمال حتى عمال القطاع العام⁽¹⁾

أكد هذا القانون على نفس إجراءات الحماية التي نص عليها المرسوم 74-75 المتعلق بحماية ممارسة الحق النقابي، إذ منع أي تمييز بسبب النشاط النقابي أبان التوظيف أو خلال فترة العمل، بل ذهب إلى حد منع التهديدات أو ممارسة الضغوط مهما كان نوعها والتي تتعارض مع المنظمة النقابية⁽²⁾ ذلك ما جاء به المشرع من حماية ممثلي النقابيين في مرحلة النظام الاشتراكي الموجه قبل عام 1989.

أما بعد صدور دستور 1989 أقر المشرع الجزائري إدخال إصلاحات جذرية في كل المجالات ومنها المجال الاجتماعي عام 1989 صدر مجموعة من النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، التي ترجم مضمونها المبادئ والحقوق الأساسية التي جاء بها دستور 1989.

أكد المشرع الجزائري سهره على الحماية القانونية لممثلي العمال داخل المؤسسات المستخدمة في ظل النصوص القانونية الصادرة منه، بحيث نص في القانون 90-11 الذي يعتبر كإطار قانوني عام لتنظيم علاقات العمل إلى الاعتراف بالحرية النقابية وجعلها كحق أساسي يتمتع بها العامل في ممارسة الحق النقابي⁽³⁾ لحماية هذا الحق وحماية ممارسيه، أدان كل تمييز بسبب الانتماء أو عدم الانتماء إلى منظمة نقابية⁽⁴⁾

كما اقر الحصانة على مندوبي المستخدمين في المؤسسات المستخدمة أثناء أدائهم مهامهم التمثيلية، بحيث لا يمكن أن يكون أي مندوب موضوع تسريح أو تحويل أو أي

¹ - القانون 88-28 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 19 يوليو سنة 1988.

² - المادة 18 من قانون 88-28 سالف الذكر.

³ - المادة 5 من قانون 90-11.

⁴ - المادة 17 من نفس القانون.

عقوبة تأديبية أي كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية⁽¹⁾ وهو ما يؤكد رغبة المشرع تقديم ضمانات لمندوبي المستخدمين وهم يمارسون مهامهم وعدم تعرضهم للطرد أو التحويل أو التوقيف لأسباب مرتبطة بنشاطهم التمثيلي.

أما قانون 90-14 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أقر حماية لممثلي العمال، وأكد ذلك في الفصل الثالث من الباب الرابع من هذا القانون تحت عنوان الحماية، يبين مجالات الحماية وقواعدها، وتتجسد هذه الحماية حسب المشرع الجزائري من خلال منع أي أحد أن يمارس أي تمييز ضدّ أحد العمال بسبب نشاطه النقابي، أبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية، ومن تم أحاط المشرع ممثلي العمال ببعض الضمانات الخاصة في مجال التأديب لحمايته من تعسف صاحب العمل بسبب نشاطاته النقابية، حيث منع المستخدم من توقيع العقوبات التأديبية بما فيها العزل والتحويل، نتيجة قيام ومزاولة الممثل النقابي لنشاطاته النقابية.

بالرغم من صدور قانون 90-14 جاء قبل مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، إلا أن الأحكام الخاصة بحماية ممثل النقابيين في هذا القانون جاءت مطابقة لما نصت عليه هذه الاتفاقية، فهذا دليل عن سهر المشرع الجزائري على تجسيد مضمون هذه الحماية وفقا لما نصت عليه هذه الاتفاقية.

لم يعد قانون العمل وحده هو المنظم لعلاقات العمل، وإنما يوجد إلى جانبه القانون الاتفاقي، فلم يقتصر تكريس الحماية لممثلي العمال على المشرع، بل تعدد إلى الاتفاقية الجماعية التي تبرم بين أطراف علاقات العمل، أصحاب العمل وممثلي العمال.

وهذا ما جاءت به مثلا الاتفاقية الجماعية لشركة كوسيدار المبرمة عام 2015 في الفصل الرابع، الباب الرابع عشر منها بعنوان حقوق والتزامات مندوبي العمال⁽¹⁾.

¹ - راجع المادة 113 من قانون 90-11.

أما الاتفاقية الجماعية للسياحة والأسفار، أولت أهمية بالغة لحماية ممثلي العمال بوضعها مجموعة من المواد التي تدعو إلى ذلك بحيث وضعت عدة مواد تقر الحماية لممثلي العمال⁽²⁾ نذكر منها نص المادة 141 منها التي تنص على "لا يمكن لأي مندوب نقابي أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو عقوبة تأديبية مهما كانت طبيعتها من طرف المستخدم نتيجة نشاطاته النقابية".

تختص التنظيمات النقابية لوحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض...".

بالرغم من أن الاتفاقيات الجماعية وضعت، لإملاء قواعد أكثر نفعا للعامل إلا أنها فيما يخص حماية ممثلي العمال فمعظمها إن لم نقول مجملها تستنسخ ما جاءت به النصوص القانونية في هذا المجال.

¹-انظر نص المادة 245 من الاتفاقية الجماعية لشركة كوسيدار، شركة بالأسهم المقر الاجتماعي 7 طريق البارادو- حيدرة- الجزائر، جويلية سنة 2015.

²- راجع المواد من (138 إلى 146) من الاتفاقية الجماعية للسياحة والأسفار، شركة ذات أسهم، المقر الاجتماعي: المركز التجاري الحمادية، بوزريعة، الجزائر، 2004، ص 56 إلى 58.

المبحث الثاني

الآثار الناتجة عن اكتساب العامل صفة المندوب

بعد تعيينه كممثل نقابي أو انتخابه من طرف العمال، يتمتع المندوب بمجموعة من الامتيازات والضمانات التي تمكنه من تنفيذ وتأدية مهامه وصلاحياته بكل حرية وذلك بتوفير بعض التسهيلات التي جعلها المشرع الجزائري كحقوق يستفيد بها المندوب والتزامات تقع على عاتق الهيئة المستخدمة فلا يجوز لها مخالفتها.

تكمّن هذه التسهيلات في إلزام المستخدم بتوفير الوسائل اللازمة ورصيد ساعي لممثلي العمال خصيصا لمهامهم التمثيلية (المطلب الأول) وضمانات مرتبطة بممارسة المهام التمثيلية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التسهيلات الممنوحة لممثلي العمال

لضمان أداء ممثلي العمال لمهامهم التمثيلية بكل حرية وبدون قيود ألزم المشرع الهيئة المستخدمة بتوفير جملة من التسهيلات والوسائل والإمكانات المادية لممثلي العمال علي مستوى المؤسسة التي تقتضيها متطلبات ممارسة كافة أوجه نشاطاتهم التمثيلية (الفرع الأول) إضافة إلى ذلك منحهم رصيد ساعي عن كل شهر خصيصا لممارسة عضويتهم التمثيلية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التزام المستخدم بتوفير الوسائل المادية.

حت يتمكن ممثلي العمال من تأدية مهامهم التمثيلية على أكمل وجه ألزم المشرع صاحب العمل بتوفير لهم محلا لهم يتناسب مع متطلباتهم ومنحهم الوسائل اللازمة لذلك.

أولاً: توفير المحل

لم ينص قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على تمكين مندوبي المستخدمين من محل يسمح لها بممارسة مهامها فقد مكن أعضاؤها من القرض الساعي ووضع قواعد تحميهم من المتابعة التأديبية، لكن لم يتطرق إلى إلزامية المستخدم بتمكين مندوبي المستخدمين من محل تمارس فيه نشاطها.

غير أنه يمكن القول أن المستخدم ملزم بإفادة مندوبي المستخدمين بمحل لائق تتوفر فيه كل شروط العمل قياساً على إلزامه بتوفير نفس المحل للمندوب النقابي الذي يتمتع بنفس الحقوق معه.

بالرغم من أن المشرع ألزم المستخدم بتوفير محل للمندوبين النقابيين، إلا أن هذا الالتزام معلق على شرط بموجب المادة 2/48 من القانون 90-14 التي تنص على وجوب انضمام أكثر من 150 عامل من المؤسسة لهذه النقابة حتى تستفيد من محل، فبذلك يكون المشرع الجزائري قد قصر الاستفادة من هذا الحق على ممثلي النقابات التمثيلية التي يمكن أن يتجاوز عدد العمال المنضمين إليها 150 عامل، 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 بالرغم من أنه من الالتزامات التي تقع على المؤسسة المستخدمة.

استعمل في النص المذكور أعلاه عبارة محلا "ملائماً". ويقصد بالمحل الملائم المحل الذي تتوفر فيه ضروريات العمل من نور وتهوية وأثاث وتسخين. ويقصد بالعتاد الضروري الخط الهاتفي، آلات النسخ والحاسوب.⁽¹⁾

¹ - بن شيخ صراح، مرجع سابق ص 49

يترتب علي المستخدم في حالة الإخلال بالالتزامات المفروضة على عاتقه عقوبة جزائية تتمثل في الغرامة المالية من 5000 دج إلى 20.000 دج والحبس من 3 أشهر وهذا ما جاءت به المادة 151 من قانون علاقات العمل معتبرا بذلك هذه الأحكام من النظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ولا يمكن التنازل عنها.

أما فيما يتعلق بالمثلين النقابيين فذهب المشرع الجزائري إلى أبعد من ذلك حيث اعتبر مخالفة المستخدم للأحكام المتعلقة بعدم تمكين الممثلين النقابيين من المحل من قبيل عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي⁽¹⁾.

وتصل هذه العقوبة إلى الحبس في حال العود وبذلك يعتبر المشرع الجزائري الأحكام المتعلقة بالتسهيلات والحماية المقررة للمثلين 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 للعقوبات المنصوص عليها في نص المادة 59 منه.

ثانيا: توفير الوسائل الضرورية

ألزم المشرع صاحب العمل بتوفير ما يسمح من الوسائل لممارسة المهام التمثيلية لكل من ممثلي العمال⁽²⁾ والمندوبين النقابيين دون أن يفصل أو يحدد طبيعة الوسائل الضرورية لأعمال التمثيلية اللازمة.

يقصد بالوسائل الضرورية تلك الوسائل اللازمة لعقد اجتماعات ممثلي العمال وتلك التي تسمح لهم بالقيام بأعمال السكرتارية الخاصة بالمهام الموكلة لهم.

¹ - المادة 58 من القانون 90-14

² - تنص المادة 109 من قانون 90-11 على ما يلي: "يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم وإنجاز أعمالهم السكرتارية".

وهذا ما أكدته المادة 48 من قانون 90-14 التي تنص على أن الوسائل الضرورية هي كل ما يلزم أعضاء المنظمة من عقد اجتماعاتها وتمكينها من لوحات إعلانية موضوعة في أماكن ملائمة.

اكتفي المشرع الجزائري بإلزام المستخدم توفير الوسائل الضرورية دون تحديدها وتنظيمها تاركا ذلك للتفاوض بين المستخدم وممثلي العمال.

أما المشرع الفرنسي ألزم المستخدم بضرورة تأثيث المحل بالأثاث اللازم والمناسب بالإضافة إلى الآلات والأدوات المناسبة والضرورية التي تسمح بتسيير مكتب المندوبين النقابيين⁽¹⁾ كما نص على ضرورة تمكينهم من لوحات إعلامية المخصصة للإعلانات النقابية موضوعها في أماكن العمل وعلى أبواب المؤسسة.

الفرع الثاني

حق ممثلي العمال التمتع بساعات التفرغ

حتى يتسنى لممثلي العمال ضمان حسن تأدية المهام التمثيلية الموكلة إليهم منح المشرع لهم مدة 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر وأعتبرها كوقت عمل فعلي، ولا يدخل في حساب تلك الساعات الوقت الذي يقضيه ممثلي العمال في الاجتماعات التي يستدعي إليها بمبادرة من المستخدم⁽²⁾ فإن الوقت الذي يقضيه المندوب في الأعمال التي تكون بمبادرة منه فقط هي التي تحتسب.

ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك حيث اعتبر المدة التي يقضيها ممثلي العمال في الاجتماعات التي يحضرها المستخدم بناء على طلبهم لا تدخل في حساب العشر ساعات. إن كيفية استعمال ساعات التفرغ يكون من اختصاص المندوب وحده وذلك حسب احتياجات أعماله التمثيلية، إذ يمكنه أن يستعملها دفعة واحدة أو يوزعها على فترات خلال الشهر غير

¹-ART-L2142-8 CODE DE TRAVAIL FRANÇAIS

²- المادة:108 من قانون علاقات العمل، التي تقابلها المادة 47 من القانون 90-14

أنه إذا لم يستعمل كل تلك الساعات أو البعض منها فإنه لا يمكن تأجيل استعمالها للشهر المقبل⁽¹⁾.

إضافة إلى ذلك فإنه يمكن لممثلي العمال أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهرية الممنوحة إياهم، شريطة موافقة المستخدم⁽²⁾ إن هذا الشرط قد يؤدي إلى عرقلة حرية ممارسة هذا الحق فيمكن لصاحب العمل أن يتعسف في استعماله ويرفض جمع واقتسام الساعات بين المندوبين، فكان من الأجدر لو نص فقط على ضرورة إعلام المستخدم بنية المندوبين بجمع واقتسام الساعات الممنوحة لهم قانوناً.

إن العشر (10) ساعات الممنوحة كل شهر مدفوعة الأجر واعتبرها المشرع مدة عمل فعلي للمندوب حق استخدامها سواء أثناء وقت العمل أو خارجه وبما أن نص المادة 53 من القانون 90-11 يقضي بأنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر عن فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون وبما أن المندوب في استعمالهم للعشر ساعات وذلك سواء أثناء وقت العمل أو خارجه فإنه في الحقيقة لا يؤدي بذلك عملاً لفائدة المؤسسة أي لا تكون علاقة التبعية متوافرة بينه وبين صاحب العمل، فمن المفروض عمله هذا لا يقابله أجر طبقاً للقاعدة العامة.

وخروجاً عن تلك القاعدة نص المشرع على أن تلك المدة تعتبر كوقت عمل فعلي ويقابلها أجر وعليه فيجب على المستخدم أن يدفع للمندوب أجر مقابل الساعات التي لم يؤدي فيها عمل لصالحه ولكن أستخدمها للمهام التمثيلية وهذا دليل على الامتياز الذي منحه للمندوب على باقي العمال داخل المؤسسة.

إن قيمة الساعات العشر تحدد بنفس قيمة الساعات التي كان من المفروض قد عمل فيها المندوب فإذا كان أستخدمها أثناء وقت العمل العادي فإن الأجر الذي يقابلها يجب أن

¹-رئيس فتيحة، مرجع سابق، ص 41

²-راجع نص المادة: 107 من قانون 90-11

يكون مساويا للأجر المقابل لساعات العمل العادية⁽¹⁾، وإذا كان استخدامها أثناء الساعات الإضافية أو عملها في الليل فإن الأجر المقابل يجب أن يأخذ بعين الاعتبار الزيادة التي لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة الواحدة هذا بالنسبة للساعات الإضافية، أما بالنسبة للعمل فإن المستخدم ملزم بدفع أجرة تقدر قيمتها بساعات العمل العادية.

إذا كان المشرع الجزائري خصص لكل من مندوبي العمال والمندوبين النقابيين بنفس الرصيد الساعي المقدّر ب 10 ساعات في الشهر فإن المشرع الفرنسي استند عند منحه القرض الساعي لممثلي العمل إلى حجم المؤسسة المستخدمة وعدد العمال فيها إذ تتراوح ما بين 10 ساعات شهريا في المؤسسة التي تضم أكثر من 50 عاملا، 15 ساعة شهرية إذا كانت تضم أكثر من 150 عاملا و 20 ساعة إذا تجاوز عدد العمال 500 عاملا.

المطلب الثاني

الضمانات المتعلقة بممارسة مهام ممثلي العمال

حتى يتمكن ممثلي العمال القيام بمهمتهم التمثيلية على أكمل وجه يجب منحهم حقوق تسمح لهم بأداء مهامهم النقابية والتمثيلية بكل حرية واستقلالية على اعتبار أن هذه الحقوق من الضمانات المقررة لهم قانونا التي بموجبها يمكن لهم التنقل والتحدث مع العمال داخل المؤسسة (الفرع الأول) كما تسمح لهم بحرية الإعلام وتوزيع المناشير (الفرع الثاني).

¹ - رابيس فتيحة، مرجع سابق، ص 39

الفرع الأول

حرية التنقل والتحدث مع العمال

لعل أهم وسيلة يمكن أن يستخدمها المندوب لتسهيل تأدية مهامه النقابية واستغلاله لساعات التفرغ هي حرية تنقله داخل المؤسسة المستخدمة وحرية اتصاله بالعمال حتى أثناء قيامهم بالعمل، بشرط عدم عرقلته ⁽¹⁾ وذلك للوقوف على المشاكل التي يعانيها هؤلاء وعلى ظروف العمل بصفة عامة، وبالتالي فإن دفاعه عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء الذين تعطيهم القوانين الأساسية للمنظمة النقابية التي ينضمون لها يكون مبني على الواقع المعاش فعلا داخل المؤسسة، وبالرغم من ذلك فإن القانون الجزائري لم ينص على هذه الوسيلة ولم يتعرض لها الاجتهاد القضائي.

إلا أنه حتى ولو لم ينظم المشرع نظام حرية تنقل المندوب النقابي داخل الهيئة المستخدمة وفي مواقع العمل، فإنه من الممكن اعتبار ذلك جائز قانونا ما دامت الغاية من تنقله داخل المؤسسة يكون في إطار تسهيل تأديته لمهامه النقابية والمتمثلة في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء فذلك الدفاع لا يكون مؤسس ولا منتج إلا إذا كان مبني على المعرفة الميدانية للمشاكل التي يعانيها العمال.

بخلاف المشرع الجزائري فإن المشرع الفرنسي اعترف بحرية التنقل لكل الممثلين داخل المؤسسة المستخدمة ⁽¹⁾

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 تلقائيا 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 الأماكن الممنوعة على العمال الآخرين ⁽²⁾.

¹-art-L2315-5 et L2325-11 code de travail français ,op-cit

²Antoine Cristau.op-cit.p193

لا يمكن منع تنقل ممثلي العمال والتحرك داخل المؤسسة وإلا كان المستخدم معرضا لارتكاب جنحة عرقلة حرية عمل ممثلي العمال، 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⁽¹⁾.

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.

الفرع الثاني

حرية الإعلام وتوزيع المناشير

إضافة إلى الامتيازات والتسهيلات الخاصة التي يتمتع ممثلي العمال 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.

أولا - حرية الإعلام:

صحيح انه لم يتعرض المشرع الجزائري صراحة إلى حرية الممثلين النقابيين والمندوبين المستخدمين حقهم في إعلام العمال بما يتوصلون لهم من مهمتهم التمثيلية إما مباشرة أو عن طريق توزيع المنشورات، إلا أنه 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

¹Antoine Cristau, Op.cit, p 193

تضمنته نص المادة 38 من قانون 90-14⁽¹⁾، وكذلك المادة 19 من نفس القانون التي تنص على حق المنظمة في إصدار ونشر دوريات ومجلات لها علاقة بهدفها وبعمالها⁽²⁾.

كما لم يشير المشرع الجزائري إلى مضمون الوثائق المنشورة من طرف المنظمة النقابية ولم يخضعها لأية رقابة من طرف المستخدم وذلك تكريسا منه لمبدأ حرية ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة بشرط أن يكون المضمون متفق مع الهدف المسطر لها مع إرسال نسخة منها في نفس الوقت إلى صاحب العمل⁽³⁾، وعليه فليس للمستخدم سلطة المراقبة لا القبلية ولا البعدية على المنشورات النقابية، فإذا ما تبين له أن تلك المنشورات تتضمن أحكام مخالفة لهذه النقابة الدفاع فليس له صلاحية نزع ذلك المنشور أو حذف جزء منه فإنه بذلك يكون معرض لمتابعة جزائية لارتكابه مخالفة عرقلة ممارسة الحق النقابي ونفس الحكم يطبق على كل شخص يقوم بذات الفعل.

فلا يبقى أمام من اعتبر مضمون المنشور غير شرعي إلا أن يلجأ إلى القاضي الاستعجالي الذي وحده يستطيع الأمر بالنزع الفوري للمنشور، وذلك لتفادي الضرر الذي يمكن أن ينجر عن ذلك النشر⁽⁴⁾.

ثانيا- حرية توزيع المنشير

إن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على اعتبار توزيع المنشير من صلاحيات المندوبين النقابيين لكن بالرغم من ذلك فإنها تعتبر من بين أهم وسائل حرية التعبير عن الآراء النقابية، وحتى كوسيلة لإعلام العمال عن النتائج المتوصل إليها في الاجتماعات، وبالرغم من عدم ورود نص ينظم كيفية توزيع المنشير داخل المؤسسة فإنه يمكن أن يكون

¹ - راجع المادة 38 من القانون 90-14

² - انظر المادة 19 من نفس القانون

³ - انظر نص المادة 3/12 من الاتفاقية الجماعية "لاتصالات الجزائر" المحررة يوم 16 جويلية 2003، شركة ذات أسهم،

الجزائر 2003، ص12

⁴ - راييس فتية، مرجع سابق، ص40

ذلك خاضع للتفاوض ما بين المنظمات النقابية وصاحب العمل، ومثال ذلك ما نصت عليه المادة 4/12 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر⁽¹⁾.

يعتبر توزيع المناشير داخل الهيئة المستخدمة نتيجة لحرية ممارسة الحق النقابي وذلك بشرط أن يكون محتواها مطابق لنشاط المنظمة وأهدافها، وإذا ما كانت تلك المناشير تتضمن أحكام مخالفة للغرض الذي أسست لأجله المنظمة النقابية أو تم توزيعها خارج أماكن وأوقات العمل المتفق بشأنهما فإنه يمكن للمستخدم اللجوء إلى القضاء لطلب التعويض عن الأضرار اللاحقة به⁽²⁾.

¹ - المادة 4/12 من الاتفاقية الجماعية "لاتصالات الجزائر"، ص 12، مرجع سابق.

² - مزارى احلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012، ص 129

الفصل الثاني

اتّساع سلطات المُستخدِم في مواجهة
ممثلي العمال

إن الحماية القانونية المقررة لممثلي العمال داخل المؤسسة المستخدمة ليست مقرر لهم بصفتهم كعمال وإنما بحكم مهمتهم التمثيلية إذ أن صفة المندوب أو الممثلين تزول عند ممارستهم لنشاطاتهم العادية والمهنة ويخضعون لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل طبقاً لنص المادة 52 من قانون 90-14 والمادة 112 من قانون علاقات العمل، مثلهم مثل بقية العمال الآخرين دون تمييز.

خول القانون للمستخدم على اثر المراحل التي تمر بها علاقة العمل سلطات، تظهر خلال سريان العلاقة بين العامل والمستخدم، بحيث يتمتع هذا الأخير بسلطة الإدارة وسلطة التنظيم والإشراف على العمل داخل المؤسسة وإصدار التعليمات واللوائح والأوامر الضرورية لتحقيق الهدف الذي أنشأ أصلاً لأجله المؤسسة (المبحث الأول)

فلممارسة سلطة الإدارة والتنظيم أعطيت له سلطة من شأنها ضمان احترام محتوى التعليمات الأخرى وهي السلطة التأديبية فهي من أهم وأخطر الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العمال أو من يمثلونه، في مختلف التشريعات العمالية الحديثة ومنها التشريع الجزائري.

فسلطة التأديب تمكن صاحب العمل من اتخاذ كافة التدابير وتوقيع الجزاءات أو العقوبات التأديبية اللازمة والضرورية على العامل الذي ارتكب خطأ مهنيا أثناء أدائه لعمله أو بمناسبته أو بمخالفته لأوامر وتوجيهات المستخدم سواء تلك التي تخاطب جميع العمال أو تلك الموجهة لفئة معينة منهم أو تلك الموجهة لعامل معين بذاته (المبحث الثاني).

المبحث الأول

سلطة صاحب العمل في الإدارة والتنظيم

خول المستخدم سلطة الإدارة والتنظيم فلا يمكن قيام الأول دون الثانية فهما سلطتان متكاملتان يصعب التمييز بينهما فلهذا سنحاول التطرق إلى سلطة المستخدم في الإدارة (المطلب الأول) ثم نتطرق إلى السلطة التنظيم التي تتجسد في وضع النظام الداخلي للمؤسسة (المطلب الثاني)

المطلب الأول:

السلطة الإدارية للمستخدم داخل المؤسسة المستخدمة

منح المشرع للمستخدم مجموعة من السلطات باعتباره صاحب الهيئة المستخدمة، فهو المسؤول الوحيد في إدارتها وتبدأ السلطة الإدارية للمستخدم في اختيار اليد العاملة المناسبة للمؤسسة (الفرع الأول) كما يتمتع بسلطة إصدار الأوامر وتعليمات يتوجب على العمال القيام بها على الوجه المطلوب (الفرع الثاني) كما له سلطة في تعديل بنود وشروط عقد العمل (الفرع الثالث)، فلا وجه للحد من سلطة صاحب العمل في إدارة الهيئة المستخدمة بما يراه كفيلا بتحقيق مصلحة العمل متى كانت ممارسته لها مجردة من قصد الإساءة.

الفرع الأول:

سلطة المستخدم عند إبرام عقد العمل

يقضي مبدأ حرية العمل اختيار العامل لمنصب عمله في المكان الذي يرغب فيه ولحساب مستخدم يختاره، كما للمستخدم حرية اختيار عماله فله الاختيار بين المترشحين من يشاء كما له حرية إبرام أو عدم إبرام العقد⁽¹⁾، فليس لأي منهما (المستخدم أو العامل) أن

¹ – VARCIN Françoise. le pouvoir patronal de direction. Thèse pour le Doctorat en Droit, institut d'étude du Travail de Lyon, université lumière – LYON France 2000 p 25 .

يبرر اختياره لاعتبار حرية العمل جزء من الحرية التعاقدية⁽¹⁾ إلا أنه هذه الحرية غير مطلقة بل أخضعها المشرع إلى مجموعة من الضوابط والقيود لمنع المستخدم من استغلال هذه الحرية لصالحه من جهة ومن جهة أخرى تحقيق نوعا من الاستقرار للعامل.

يلتزم المستخدم قانونا لضمان مبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمال الأجراء طيلة الحياة المهنية للعامل داخل المؤسسة المستخدمة منذ انضمامهم إليها وإلى غاية انتهاء علاقته بها، فبناء على المبدأ العام المتضمن بطلان عدم التمييز نصت المادة 71 من قانون 11/90 على ما يلي: *تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي بالتمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقربة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها*.

نلاحظ من مضمون هذه المادة أنّ المشرع وسع وشمل تطبيق مبدأ المساواة بين كل فئات العمال التي يمكن أن تكون عرضة للتمييز وحدد بدقة المعايير التي لا يجوز التمييز فيها من بينها الانتماء النقابي، إلا أنه لم يعتبر ممارسة مهمة تمثيلية داخل المؤسسة سبب من أسباب التمييز، فقد أورد ذلك في نص المادة 50 من القانون 14/90 والتي تنص: *لا يجوز لأي أحد أن يمارس أي تمييز ضد العمال بسبب نشاطاته النقابية، أثناء التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية*.

فهنا أكد المشرع على عدم جواز ممارسة أي تمييز على العمال بسبب صفته النقابية أو أثناء ممارسته للنشاط النقابي، وذلك عند التوظيف وأثناء العمل أو سبب توزيعه أو أثناء التدرج والترقية خلال الحياة المهنية. ولم يجعل عدم التمييز التزاما على عاتق المستخدم فقط

¹ - حميدة سلماني، تعسف المستخدم في إطار ممارسته سلطاته، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه، الطور الثالث (ل م د) في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 03/11/2015 ص 18

وإنما منع كل تمييز صادر عن أي شخص كان قد تكون له سلطة التنظيم والإدارة والتأديب التي يتمتع بها المستخدم⁽¹⁾.

على الرغم من وضع المشرع لعدة معايير لمنع التمييز إلا أنه لم يحددها كفاية، إذ يمكن للمستخدم التمييز بين عماله على أساس اللون، الأصل، الانتماء إلى الدين، فصاحب العمل عند رفضه لتشغيل عامل ما، لا يقدم السبب الحقيقي الذي دفعه لذلك وإنما يدعمه بمجموعة من الحجج التي تخدم في ظاهرها مصلحة الهيئة المستخدمة⁽²⁾، كرفضه لعامل بسبب مؤهلاته أو عدم توفر فيه شرط الخبرة، أو لضعف قدراته البدنية، فهنا وفي هذه الحالة أجاز المشرع الفرنسي اختيار عامل على حساب عامل آخر وذلك حسب خصوصية النشاط، فعندما يتعلق الأمر بالأعمال الشاقة، يفضل تشغيل فئة الشباب خاصة إذا كان المقصود من ذلك هو تحقيق المصلحة العامة والمزدوجة الهادفة إلى الحفاظ على صحة العامل من جهة والحفاظ لمصالح صاحب العمل من جهة أخرى⁽³⁾.

لا يمكن تعميم تطبيق مبدأ المساواة رغم أنه نص المشرع على ذلك، لوجود وظائف تستدعي مؤهلات وقدرات فكرية خاصة وعالية ففي هذه الحالة يستدعي الأمر إلى لجوء المستخدم إلى العمل بمعيار التمييز وذلك باختياره المتفوقين في المجال لضمان استقرار المؤسسة المستخدمة والحفاظ على مصالحها، ففي هذه الحالة يمكن أن يكون تمييز بين الفئة من العمال عن باقي العمال من حيث الأجر مثلاً وهذا ما جاء في قرار المحكمة العليا رقم 501845⁽⁴⁾ حيث قررت "المبدأ لا تمييز بين عمال نفس المؤسسة من حيث الأجر

¹ - تمارس سلطة الإدارة بصفة أساسية من طرف المستخدم إلا أنه يمكن لهذا الأخير أن يفوض أشخاص أخرى حسب طبيعة وصعوبة النشاط لإدارتها فمن هؤلاء نجد رئيس المؤسسة، الإطارات المسيرة، الوكيل المفوض، إدارة العمال للمؤسسة.

² - حميدة سليمان، مرجع سابق ص 20

³ Voir Article L1133-2 Du Code Travail Français.

⁴ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 501845 مؤرخ في 06 ماي 2009، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول 2009 ص 421.

يخضع الأجر لشروط منصوص عليها في عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية أو شبكة الأجور.

يتم تحديد الأجر وفق معايير ذات صلة بالمؤهلات العلمية والمهنية".

إن التميز وعدم المساواة كثيرا ما كان يصطدم بصعوبة كبيرة في كيفية تقديم الدليل على ذلك، مما سمح للمستخدم بالتحايل على المعايير الخاصة بالتمييز المحددة قانونا أثناء اتخاذ قرار التوظيف.

الفرع الثاني:

سلطة المستخدم في إصدار الأوامر

تعتبر رابطة التبعية أحد العناصر المميزة لعقد العمل، فعلاقة التبعية التي تستوجب أن يعمل العامل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، تعطي هذا الأخير الحق في وضع العامل تحت سلطته، إذ لصاحب العمل حق توجيه الأوامر والتعليمات للعامل كما يتمتع بحق فرض قراراته على كل عامل داخل الهيئة المستخدمة⁽¹⁾ وما على هذا الأخير إلا طاعتها والامتثال لها، وهذا ما أكدت عليه المادة 2/70 من قانون العمل التي تقضي على أنه "أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم"

أما بالنسبة لعنصر التبعية القانونية أشار إليها المشرع في نص المادة 2 والفقرة الثالثة من نص المادة 7 من قانون 90-11 بحيث نصت المادة على أن "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم"

¹ – Varcin Françoise .Op.cit., p68

يتضح من مضمون المادة أن علاقة التبعية القانونية التي تحكم العامل بمستخدمه تقوم على أداء العامل عملا يدويا أو فكريا لفائدة صاحب العمل بمقابل أجره أما المادة 3/7 من قانون 90-11 تؤكد على ضرورة أداء العمل المسند للعامل بأقصى القدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عمله، لذا يجب على العامل الامتثال لأوامر وتعليمات المستخدم التي يضعها أثناء ممارسته العادية سلطاته الإدارية⁽¹⁾ في حالة عدم الامتثال من طرف العامل ومخالفته يمكن لصاحب العمل تسريحه تأديبيا⁽²⁾.

فمن هنا يتضح أن المستخدم هو الوحيد المتحكم في علاقة التبعية، وما على العامل إلا الطاعة وامتثال لأمره، دون إضفاء حماية له من تعسف المستخدم في استعمالها. لم يقيد المشرع كفاية سلطة المستخدم في إصدار الأوامر، ذلك لعدم النص على وجوب إصدار أوامر مطابقة لمضمون العقد والنظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية.

الفرع الثالث:

اتساع سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل

يقصد بسلطة تعديل العقد، الإجراء القانوني الذي يتم بمقتضاه تغيير عنصر أو عدة عناصر فيه، سواء يتدخل المشرع أو باتفاق الأطراف أو القاضي وذلك بإنقاص أو الإضافة بغية المحافظة على العقد أو وسيلة إحداث تغييرا كلياً أو جزئياً على بند أو مجموعة من البنود في العقد⁽³⁾ فهذا التعديل يتم متى استدعت ظروف العمل ذلك، بحيث تسمح السلطة الإدارية للمستخدم بتعديل بنود العقد بصفة انفرادية، ففي حالة اعتراض العامل على التعديل يعتبر ذلك رفضاً منه لتنفيذ التزاماته وهذا ما يسمح للمستخدم تسليط عقوبة تأديبية عليه التي

¹ - تنص المادة 3/7 من قانون 90-11 على ما يلي: "أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها

المستخدم أثناء ممارسته العادية في الإدارة"

² - حميدة سليمان، مرجع سابق ص44

³ - خديجة فاضل، تعديل العقد أثناء التنفيذ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق جامعة الجزائر 2001، 2002 نقلا عن سليمان حميدة ص48

يمكن أن تصل إلى حد التسريح دون الاستفادة من التعويض ومهلة الأخطار⁽¹⁾، فعقد العمل يختلف عن بقية العقود الأخرى إذ يمكن للمستخدم أن ينفرد في تعديل بعض بنوده متى اقتضت مصلحة العمل ذلك⁽²⁾ فيكون هذا التعديل إما جوهري أو غير جوهري .

أولاً: سلطة المستخدم في التعديل غير الجوهري للعقد:

يتمتع المستخدم بسلطة تقديرية واسعة تسمح له بالانفراد في إجراء تعديل غير جوهري على عقد العمل لكون ذلك يدخل ضمن سلطته في إدارة وتنظيم مشروعه، لذلك يعتبر تعديل عقد العمل من قبل الممارسة العادية لسلطة المستخدم في الإدارة والتنظيم أكثر من اعتبارها تعديلاً لبنود العقد، فالعامل الذي أبرم عقد العمل ودخل في حالة تبعية للمستخدم ملزم بالخضوع لسلطة تنظيمية وما يستتبع ذلك من قبول لما يمارسه المستخدم من تعديل في شروط تنفيذ العمل، لذلك فإنّ التعديل الغير الجوهري يعد من قبيل ممارسة المستخدم لسلطته الإدارية أكثر من اعتباره تعديلاً للعقد، إلا أنه في الحقيقة ليس تعديلاً له وإنما تنفيذاً له⁽³⁾

أعطى المشرع الجزائري لصاحب العمل سلطة تنظيم ساعات العمل خارج التوقيت العادي على أساس العمل التناوبي، عملاً بأحكام المادة 1/30 من قانون 90-11 التي تنص على " يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت تلك حاجة الإنتاج " استعمل المشرع من خلال هذا النص عبارة أن "ينظم" مما يدل على أنّ هذه السلطة تدخل ضمن السلطة التنظيمية لصاحب العمل.

كما لصاحب العمل اللجوء للساعات الإضافية حسب المادة 31 من قانون علاقات العمل والتي وضعت شروط لهذا التعديل المتمثلة في:

¹– Varcin Francois, Op.cit., page 74

²– أحمد صالح، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل (دراسة مقارنة) مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء،

الدفعة الرابعة عشر 2003، 2006 ص4

³–Varcin Francois, Op.cit., page 73

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.
- إنهاء الأشغال التي يمكن يتسبب توقفها، بحكم طبيعتها في أضرار⁽¹⁾

كما قد يلجأ المستخدم إلى العمل بالتوقيت الجزئي عندما يكون حجم العمل داخل المؤسسة المستخدمة لا يستدعي العمل بالتوقيت الكلي وهذا ما نصت عليه المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473⁽²⁾ يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي حيث نصت هذه المادة على أنه: " يعتبر عملا بالتوقيت الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعمال أقل من نصف المدة القانونية "

يستنتج من خلال هذا النص أنه إذا كان العامل يعمل مدة 40 ساعة موزعة على 5 أيام في الأسبوع فانه يعمل بالتوقيت الجزئي مدة 20 ساعة موزعة على يومين ونصف يوم من العمل.

ثانيا: السلطة المنفردة للمستخدم في إجراء التعديل الجوهري لعقد العمل:

إذا كان هناك إجماع فقهي على أن المستخدم يمكن له أن ينفرد بإجراء تعديل غير جوهري لعقد العمل، فإن الأمر يختلف إذا تعلق الأمر بإجراء تعديل جوهري لعقد العمل، لكون أن التعديل الجوهري يترتب عليه مساس بحقوق العمال ومكاسبهم ويعد خروجاً عن مبدأ القوة الملزمة للعقد.

فتح المشرع مجالا واسعا لصاحب العمل لتعديل عقد العمل تعديلا جوهريا بالإرادة المنفردة في حالات استثنائية وهي حالة تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، سواء كان ذلك لظروف اقتصادية أو لحالة ضرورة أو قوة قاهرة تستدعي التعديل.

¹-راجع نص المادة 31 من قانون 90-11.

²-المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 ديسمبر سنة 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، الجريدة الرسمية عدد 82 الصادرة في سنة 1997

1-التعديل الجوهرى للسبب الاقتصادى:

يقصد بالتعديل الاقتصادى ذلك التعديل الذى يعود إلى أسباب ليست لها صلة بشخص العامل، وإنما ترجع إلى أسباب خاصة بظروف المؤسسة أو المشروع⁽¹⁾ كأن تمر المؤسسة بأزمات اقتصادية أو مالية صعبة تجعل المستخدم مضطر إلى اتخاذ إجراءات ضرورية لحماية مشروعه من الزوال فيقوم باختيار الوسائل التى تحقق له ذلك وقد تتضمن هذه الوسائل قيامه بتعديل عقد العمل لمواجهة كساد اقتصادى، فإذا لم يوافق العامل على هذا التعديل الذى فرضته الحالة المالية الصعبة التى تمر بها المؤسسة فإمكان المستخدم أن ينهى عقد العمل فلا يكون متعسفا في هذا الإنهاء لوجود ما يبرره⁽²⁾.

منح المشرع الجزائرى للمستخدم سلطة إجراء تعديل جوهرى، وذلك حينما تمر الهيئة المستخدمة بأزمات اقتصادية أو مالية صعبة، تجعله مضطر على اتخاذ تدابير التى تخول دون زوال نشاطه، كاللجوء إلى التوقيت الجزئى وتخفيض أجرة العامل، نزع مختلف العلاوات والتعويضات المتعلقة بنتائج العمل⁽³⁾.

2-التعديل الجوهرى للعقد فى حالة ضرورة والقوة القاهرة:

يمكن للمؤسسة أن تمر بظروف صعبة أو قاهرة، ويكون من شأن هذه الظروف أن تؤثر على وجودها سلبا، إذ لم يسارع المستخدم باتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهةها وتقضى هذه الظروف من العامل التعاون مع المستخدم عملا بمبدأ حسن النية، فيمكن أن تصل إلى حد إجراء تعديل جوهرى لعنصر أو عدة عناصر العقد الجوهرية دون حاجة إلى رضا العامل.

¹-أحمد صالحى، مرجع سابق، ص 20

²- نفس المرجع، ص 23

³- أنظر المادتان 5 و 7 من المرسوم التشريعى رقم 94-09 مؤرخ فى 26 ماي سنة 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

لم يدرج المشرع الجزائري في قانون العمل نصا صريحا خاصا بحالة الضرورة أو القوة القاهرة ومدى إمكانية تعديل عقد العمل إسنادا لها، إلا أنه أشار إلى ذلك بصفة ضمنية⁽¹⁾ من خلال نص المادتان 31 و 37 من قانون علاقات العمل، فالمادة 31 المعدلة بالأمر 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 تناولت في فقرتها الثانية والثالثة إمكانية تعديل حجم العمل وذلك باللجوء إلى ساعات الإضافة للوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو لإصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث أو من أجل إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار، وقيد المشرع انفراد المستخدم في استعمال هذا الحق بوجود استشارة ممثلي العمال والزامية إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

بينما نصت المادة 37 من قانون 90-11 على إمكانية تأجيل الراحة الأسبوعية للعامل في حالة الضرورة⁽²⁾.

المطلب الثاني:

السلطة المنفردة للمستخدم في وضع النظام الداخلي

تتجسد سلطة المستخدم التنظيمية في تنظيم علاقات العمل من خلال وضع نظام داخلي يعده حسب ما يقرره القانون، فيحق للمستخدم أن يصنف العمل داخل المؤسسة المستخدمة كما يشاء، فهو الوحيد الذي يعلم بمصلحة المؤسسة لاعتباره المسؤول الوحيد من الناحية القانونية، وهذا ما يجعل وضع هذه الوثيقة تختلف عن الاتفاقية الجماعية التي تخضع إلى التفاوض قبل وضعها، وبالتالي هي تعبير عن ممارسة صاحب العمل لسلطة كصاحب المؤسسة، وتجسيد لفكرة التبعية أيضا، يتوقف نفاذ وسريان النظام الداخلي على التزام صاحب العمل بإجراءات العلنية التي فرضها القانون.

¹-حميدة سليمان، مرجع سابق ص55

²-تنص المادة 37 من قانون 90-11 على أن: "يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر اذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج....".

الفرع الأول:

وضع المستخدم النظام الداخلي للمؤسسة

يعرف النظام الداخلي على أنه وثيقة مكتوبة يحدد فيها صاحب العمل لزوماً، قواعد التنظيم التقني للعمل، قواعد الوقاية الصحية والأمن والانضباط العام⁽¹⁾ تعد هذه الوثيقة أساسية في عقد العمل بحيث يلتزم بها الأطراف المتعاقدة، فعل أساسها يتم تحديد شروط العمل، الأخطاء المهنية وإجراءات التأديب، يتعين على صاحب العمل مراعاة هذا النظام الداخلي فمن خلاله حاول المشرع الجزائري التوفيق بين مصلحتين متضاربتين مختلفتين، فيسعى صاحب العمل على ضمان السير الحسن للهيئة المستخدمة هذا من جهة ومن جهة أخرى المحافظة على الاستقرار والراحة للعامل في أماكن العمل فلا يجوز للمستخدم الخروج عن حدود سلطاته أي احترام النظام الداخلي.

أولاً: التزام المستخدم بوضع النظام الداخلي :

لقد ألزم المشرع الجزائري كل هيئة مستخدمة تخضع لأحكام قانون العمل وتشغل 20 عاملاً فأكثر بإعداد نظام داخلي وهذا طبقاً للمادة 75 من قانون 11/90 التي تنص على "يجب على المستخدم في المؤسسة التي تشغل عشرين (20) عاملاً فأكثر أ، تعد نظاماً داخلياً..."⁽²⁾ وهذا يعني أن وضع النظام الداخلي فيها إلزامي، وتحديد عدد العمال اللذين يتم حسابهم عند وضع النظام الداخلي للمؤسسة يأخذ بعين الاعتبار كل عمال المؤسسة كيفما كانت طبيعة علاقة العمل محدد أو غير محددة المدة، كما يحتسب العمال اللذين هم في فترة تجربة، وفي حالة مؤسسة الأم التي لها وحدات وفروع في أماكن مختلفة عبر التراب الوطني وتشغل كل وحدة منها 20 عاملاً على الأقل تضع نظاماً داخلياً واحد يطبق على جميع الوحدات التابعة

¹ -راجع المادة 77 من قانون 90-11.

² -حذا المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي في تحديد الحد الأدنى للعمال لوضع النظام الداخلي للمؤسسة ذلك طبقاً لنص المادة 2- 11 13 من القانون الفرنسي.

لها، وهذا ما اتخذت به عدة هيئات مستخدمة في الجزائر كمؤسسة سوناطراك سونلغاز، واتصالات الجزائر... الخ، حيث وضعت نظاما داخليا واحد خاص بكل الوحدات التابعة لها⁽¹⁾.

ثانيا: السلطة التقديرية للمستخدم في وضع النظام الداخلي:

إذا كان وضع النظام الداخلي للمؤسسة أمر إجباري على المستخدم في المؤسسات التي تشغل 20 عاملا فأكثر فإن ذلك يصبح أمر جوازي واختياري في المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملا فإن وضع النظام الداخلي فيها يخضع للسلطة التقديرية للمستخدم⁽²⁾ وهذا ما ورد في نص المادة 76 التي تقضي بأنه "يمكن للمستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين عاملا أن يعد نظاما داخليا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة تحدد هذه الأنشطة عن طريق التنظيم" فالقاعدة هنا مكاملة يجوز للمستخدم مخالفتها.

إن ارتباط وضع النظام الداخلي بعدد العمال في المؤسسة يفتح المجال للمستخدم التعسف في حق العمال عند ممارسته للسلطة التأديبية، خاصة في ظل السياسة الاقتصادية المتبناة في ظل العولمة التي تتجه إلى إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي عادة ما يكون عدد العمال فيها محدود⁽³⁾ لا يتجاوز العشرين عاملا.

فكان من الأجدر على المشرع عدم التمييز بين المؤسسات من حيث إلزامية وضع النظام الداخلي حتى تتضح مسؤولية المستخدم عند ممارسته السلطة التأديبية.

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (مدخل إلى قانون العمل الجزائري)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر سنة 2008 ص 190.

² - نادية حسان، "النظام الداخلي في قانون علاقات العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق مولود معمري تيزي وزو، العدد 1، سنة 2008 ص 38.

³ - علي موزاوي، "إشكالات تنفيذ علاقات العمل في المؤسسات المصغرة والصغيرة في القانون الجزائري"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، مولود معمري تيزي وزو، العدد الثاني، سنة 2013 ص 307.

الفرع الثاني:

الإجراءات المتعلقة بالنظام الداخلي

من الإجراءات المتعلقة بالنظام الداخلي وجوب عرضه على لجنة المشاركة لإبداء رأيها، ثم إيداعه لدى مكتب مفتشية العمل للمصادقة عليه، ثم أمام كتابة ضبط المختصة إقليميا وإشهاره.

أولاً: عرض المستخدم لمشروع النظام الداخلي على أجهزة المشاركة في المؤسسة:

باعتبار النظام الداخلي مصدراً هاماً من مصادر قانون العمل أوجب المشرع الجزائري صاحب العمل إشراك العمال عن طريق ممثلهم، عند وضع النظام الداخلي وذلك بطلب رأيهم في أحكامه.

1- إلزام المستخدم استشارة أجهزة المشاركة:

يقوم صاحب العمل بصياغة النظام الداخلي، ثم يلزمه المشرع في نص المادة 75 من قانون 90-11 أن يعرضه "....على أجهزة المشاركة أو ممثل العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه" وهذا كإجراء أولي يلتزم به المستخدم قبل الشروع في تنفيذه.

اعتبر القضاء عرض النظام الداخلي على لجنة المشاركة إجراء جوهري يترتب على عدم استئنائه بطلان أحكامه ما لم يسمح لصاحب العمل في هذه الحالة بتقديم الدلائل على شرعية الإجراءات التأديبية⁽¹⁾.

لقد أسند المشرع الجزائري صلاحية إبداء الرأي حول النظام الداخلي إلى أجهزة المشاركة داخل المؤسسة المستخدمة إلا أنه لم يحدد طريقة التعبير حول ذلك.

¹ - الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا-ملف رقم 135360 المؤرخ في 7 ماي 1996 قرار غير منشور.

فبالرجوع إلى نص المادة 94 من قانون 90-11 نجد أنها ألزم المشرع هذه الأجهزة بالإدلاء بالرأي في آجال 15 يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب.

على خلاف المشرع الجزائري فإنّ المشرع الفرنسي أكد على أنه رأي العمال يكون مبني على محضر اجتماع لجنة المؤسسة أو بناء على وثيقة مكتوبة يحررها مندوبي المستخدمين بعد اجتماعهم⁽¹⁾.

2-عدم التزام المستخدم برأي أجهزة المشاركة:

إذا كان استشارة لجنة المشاركة أمر وجوبي على المستخدم عند وضع النظام الداخلي فإنّ رأيها غير ملزم له، ذلك ما أكدته المشرع في المادة 94 المذكورة أعلاه في حالة وجود خلاف حول مضمون النظام الداخلي يتم إخطار مفتش العمل وجوبا... " فمن هنا يتضح أن دور هذه الأجهزة هو إبداء الرأي لا الموافقة، ورأيها لا يلزم صاحب العمل فهو حر في الأخذ بعين الاعتبار ملاحظات هذه الأجهزة أو عدم الأخذ بها فيكون قرار المستخدم هو النافذ إلا إن يتم إلغاء أو إبطاله من قبل الجهات المختصة فتبقى بذلك سلطة المستخدم في وضع أحكام النظام الداخلي دون أن يؤثر رأي العمال على مطابقتها للقانون، حتى تمر على مفتشية العمل التي تعتبر كرقابة إدارية على مدى مشروعية أحكامه.

ثانيا: إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة:

بعد استكمال الإجراءات الأول المتمثل في استشارة ممثلي العمال على مضمون النظام الداخلي يجب على المستخدم أن يعرض ذلك المشروع على مفتشية العمل المختصة إقليميا من أجل المصادقة عليه، بعد مراقبة مدى مشروعية النظام الداخلي ومدى مطابقتها لتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.

¹ - بن عزوز بن ناصر، مرجع سابق، ص 206.

يجب أن يرفق النظام الداخلي برأي لجنة المشاركة أو مندوبي المستخدمين عند غيابها، ويجب أن يكون كتابيا⁽¹⁾ فهو إجراء شكلي يترتب على تخلفه امتناع المصادقة عليه من طرف مفتش العمل.

تمارس مفتشية العمل سلطة الرقابة على مدى مشروعية النظام الداخلي، بحيث تكون مصادقتها ضرورية لاستكمال الإجراءات وصحتها، إلا أنها لا تجعل النظام الداخلي يدخل حيز التنفيذ⁽²⁾ فلا يمكن لمفتش العمل أن يصادق على النظام الداخلي في حالة وجود بنود فيه مخالفة لنص تشريعي أو اتفاقية أو اتفاق جماعي، لكن ليس هناك مانع أن يطلب في أي وقت بموجب قرار مسبب من صاحب العمل حذف أو تعديل بعض البنود المخالفة للنصوص التنظيمية والتشريعية المعمول بها.

يجب أن يبلغ القرار الصادر عن مفتش العمل للإعلام إلى لجنة المؤسسة وفي حال غيابها إلى ممثلي العمال كما يجب أن يرسل نسخة منه إلى أعضاء لجنة الصحة والأمن بالنسبة للبنود التي تتضمنها⁽³⁾

ففي حالة عدم امتثال صاحب العمل للالتزام تعديل البنود المخالفة وللأحكام التشريعية والتنظيمية في آجال 8 أيام من الإعلان يحرر مفتش العمل محضر مخالفة يوجه إلى السيد وكيل الجمهورية وتقوم الجهة القضائية المختصة "القسم الجزائي" بالبت في الدعوى الجزائية خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بغض النظر عن المعارضة والاستئناف، وهذا حسب ما جاء به نص المادة 12 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل⁽⁴⁾ والذي ينص على ما يلي: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا من الأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمية يلزم

¹- أوسعيد ليندة، عديد عديدو، السلطة التنظيمية لصاحب العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو دون تاريخ-المناقشة ص 56.

²-نادية حسان، مرجع سابق ص 45

³-بن عزوز بن ناصر، مرجع سابق ص 208

⁴-قانون رقم 03/90 مؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990

المستخدم بالامتنال لها في آجل لا يمكن أن تتجاوز 8 أيام وان لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض والاستئناف".

حدد المشرع الجزائري لمفتشية العمل مدة ثمانية (08) أيام من تاريخ إيداع مشروع النظام الداخلي لديه للمصادقة عليه⁽¹⁾ ومتى انقضت المدة المحددة قانونا لمفتشية العمل اعتبر النظام الداخلي ساريا ومشروعا بقوة القانون بعد انتهاء الآجال القانونية باعتبار الأحكام المتعلقة بالمواعيد مرتبطة بمسألة النظام العام.

يترتب على عدم التزام المستخدم بإيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل جزاء مخالفة وهذا ما جاءت به المادة 147 من قانون 90-11 التي تنص على "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بوجوب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل..". فمن هنا يتضح أن العقوبة المقررة ضد صاحب العمل لرفضه إيداع النظام الداخلي في آجاله المحددة أمام مفتشية العمل غير ردعية، فهي عبارة عن مخالفة تتمثل عقوبتها بغرامة مالية مقدرة بقيمة رمزي بالنسبة للمستخدم مما يؤدي إلى إمكانية خرقها عمدا.

ثالثا: إيداع النظام الداخلي لدى كتابة الضبط المختصة إقليميا:

بعد مصادقة مفتشية العمل على مشروع النظام الداخلي يجب على صاحب العمل إيداعه لدى كتابة الضبط المختصة إقليميا بحث يتوقف نفاذ وسريان بنود وأحكام النظام الداخلي مباشرة بعد إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا⁽²⁾ للمصادقة عليه.

في حالة المؤسسة الأم التي لها عدة وحدات وفروع في أماكن مختلفة من التراب الوطني، يجب على المستخدم وضع نسخة من النظام الداخلي على مستوى كتابة ضبط

¹-انظر المادة 79 من قانون 11/90 السالف الذكر

²-انظر المادة 79 من نفس القانون.

المحكمة مقر كل وحدة، وهذا لكون النظام الداخلي مصدرا مهنيا أساسيا يعتمد عليه القاضي الاجتماعي لفض النزاع بين العامل والهيئة المستخدمة⁽¹⁾ وهو قاضي المحكمة مقر الوحدة وليس محكمة مقر وجود المؤسسة الأم التي أعد فيها النظام الداخلي وهذا بناء على ما نصت عليه المادة 24 من قانون رقم 09-04⁽²⁾ المتعلق بتسوية الصراعات الفردية والتي تنص على **تُرفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه...**

لم ينص المشرع الجزائري عن مهلة إيداع النظام الداخلي أمام كتابة ضبط المحكمة المختصة ولم يحدد الشخص الملزم بإيداعه لكن بالرجوع إلى نص المادة 79 من قانون 11/90 السالفة الذكر يتضح إن التزام وضع النظام الداخلي يعود إلى صاحب العمل ما دام هو المسؤول عن كل الإجراءات المتعلقة بالنظام الداخلي، أما عن مهلة الإيداع فلم يحدد المشرع مدته بدقة اكتفى فقط بإلزام المستخدم بالاستعجال في ذلك وهذا ما جاء في الفقرة الثانية من نص المادة أعلاه **"...يسري النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا"**.

إن عدم تحديد المشرع لمدة إيداع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة واكتفائه بإلزام المستخدم بالاستعجال في ذلك، دليل على ترك السلطة التقديرية لصاحب العمل في اختياره ميعاد الإيداع وهذا ما يؤخذ عليه المشرع كون النظام الداخلي كمصدر لعلاقات العمل لا يخص صاحب العمل وحده، فكان عليه تحديد المدة بالأيام مراعيًا فكرة⁽³⁾ الاستعجال.

¹ - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق ص 210، 211

² - المادة 24 من القانون رقم: 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل

والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 91-28 المؤرخ في 6 يوليو 1991

³ - نادية حسان، مرجع سابق ص 46

بعد إيداع النظام الداخلي من قبل المستخدم تمنح له كتابة الضبط وصل يحدد تاريخ الإيداع ليبدأ السريان من ذلك التاريخ، فيصبح بذلك مصدرا لعلاقات العمل.

يعتبر إجراء إيداع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط المحكمة التزام يقع على المستخدم فهو من النظام العام تؤدي حالة مخالفة أو عدم الالتزام به إلى توقيع عقوبة جزائية على المستخدم، شأنها شأن العقوبة المقررة عليه في حالة عدم إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل، والمتمثلة في غرامة مالية تتراوح ما بين 100 إلى 200 دج.

إن العقوبة الجزائية المقررة ضد المستخدم والمنصوص عليها في المادة 147 السالفة الذكر غير ردعية، هذا ما يفسح المجال لأصحاب العمل بعدم الالتزام بالإجراءات الخاصة بوضع النظام الداخلي ومخالفتها، خاصة إذا علما أنه يسمح لكل شخص خالف أحكام قانون علاقات العمل أن يضع حدا للمتابعة الجزائية المباشرة ضده، بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في القانون⁽¹⁾ أي في هذه الحالة يكفي دفع 1000 دج.

رابعا- إشهار النظام الداخلي

بمجرد الانتهاء من الإجراءات الأولية وإيداع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا يلتزم المستخدم بإيصاله لعلم العمال المعنيين بمضمون أحكامه، وذلك بإلصاق نسخة منه في أماكن مختصة للإعلانات، وفي كل مكان متميز بالنسبة للمؤسسات التي لديها عدة وحدات وفروع في أماكن مختلفة من التراب الوطني، حتى يتسنى للعمال الاطلاع على أحكامه.

¹-أنظر المادة 155 من القانون رقم 90-11 .

بالرغم من أن إشهار النظام الداخلي التزم يقع على عاتق الهيئة المستخدمة إلا أن المشرع لم يفرض أي عقوبة جزائية على مخالفة هذا الإجراء كما هو الحال في مجال الإخلال بواجب إشهار الاتفاقية الجماعية للعمال⁽¹⁾.

فكان على المشرع فرض عقوبة جزائية في حالة تخلف المستخدم لإشهار النظام الداخلي داخل المؤسسة والأماكن المخصصة للعمال، لكون عدم إشهاره يؤدي إلى جهل العمال لمضمونه، وفي هذه الحالة لا يعقل إلزام العمال بأحكام يجهلونهم أصلاً؟⁽²⁾

يعتبر إجراء إشهار النظام الداخلي آخر إجراء لنفاذ النظام الداخلي وسريان تطبيق أحكامه، ويكون بذلك قانونا للمؤسسة يعتمد عليه في حالة قيام نزاع.

¹ - تنص المادة 152 من القانون 90-11 على ما يلي " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقية أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين....".

² - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق ص 212

المبحث الثاني:

السلطة التأديبية للمستخدم وإجراءات التسريح التأديبي

أقر المشرع للمستخدم بالإضافة إلى سلطة الإدارة والتنظيم المشار إليهما سابقا، سلطة أخرى لا تقل عنهما شأنًا وهي سلطة التأديب تمكن صاحب العمل من اتخاذ كافة التدابير وتوقيع الجزاء أو العقوبة التأديبية اللازمة على العامل الذي ارتكب خطأ مهنيًا أثناء أدائه لعمله أو بمناسبته أو بمخالفة لأوامر وتوجيهات صاحب العمل داخل المؤسسة.

المطلب الأول:

تعريف السلطة التأديبية للمستخدم ومصادرها

تعتبر سلطة التأديب من أهم وأخطر السلطات التي يتمتع بها المستخدم في مواجهة العمال، في مختلف التشريعات العالمية الحديثة ومنها التشريع الجزائري. فلهذا نحاول أن نعطي تعريف لهذه السلطة (الفرع الأول) ثم تحديد مصادرها (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

تعريف السلطة التأديبية

عرف بعض الفقه السلطة التأديبية على أنها "تلك السلطة التي تخول المستخدم أن يوقع عقوبات تأديبية في حال عدم امتثال العمال للتوجيهات والأوامر بغرض التزامهم على احترام النظام الداخلي وتحقيق الاستقرار داخل المؤسسة"⁽¹⁾.

¹ - نقلا عن: زوبة عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2011، ص 26

كما إن السلطة التأديبية هي السلطة التي تسمح لصاحب العمل بإلزام العمال بالنقد واحترام مضمون النظام الداخلي الذي تدير به المؤسسة⁽¹⁾، من أجل حماية مصلحة الهيئة المستخدمة، وضمان استقرارها.

ففي حالة عدم التزام العمال بالقوانين الأساسية للهيئات المستخدمة أو أنظمتها الداخلية تعرض العامل مهما كان منصب عمله إلى جزاءات تأديبية عند ممارسة المستخدم للسلطة التأديبية.

تعتبر السلطة التأديبية للمستخدم من أهم وأخطر السلطات الممنوحة والمعتترف بها، إذ تجعل منه خصما وحكما في الوقت ذاته⁽²⁾ على أساس أنها تمنح له صلاحيات الاتهام والتحقيق في الأعمال وممارسات العمال داخل الهيئة المستخدمة.

فالسلطة التأديبية عبارة عن رخصة توقيع عقوبة منحها القانون لصالح العامل بمقتضى عقد العمل، يستخدمها عند الضرورة، من أجل ردع العامل المخالف للنظام الداخلي بارتكابه أخطاء مهنية أما الفقه الفرنسي فيعرف السلطة التأديبية لصاحب العمل بأنها وسيلة خاصة لصاحب العمل تمكنه من استعمال سلطة في الإدارة (pouvoir de direction)، حيث يستعملها المستخدم وفقا للقانون، بعد ارتكاب العامل لمخالفة وبغاية توقيع جزاء فوري على العامل المخالف، وهي بذلك امتداد للسلطة التنظيمية لصاحب العمل، التي يعرفها الفقه بأنها تتيح لصاحب العمل إصدار قواعد لا تخدم بالمؤسسة، تهدف دائما لمصلحتها وحسن سير العمل بها.

¹ - سعيد طريبت: السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار همومة الجزائر 2014 ص 55.

² - المرجع نفسه، ص 55.

الفرع الثاني:

الأساس القانوني لسلطة صاحب العمل التأديبية

اعترف الفقه بمختلف اتجاهاته للمستخدم بالسلطة التأديبية، إلا أنه اختلف في تحديد أساس سلطة صاحب العمل⁽¹⁾ في فرض العقوبات على العامل الذي ينتسب إليه ارتكاب خطأ مهنيًا أثناء أدائه لواجباته.

اعتبر بعض الفقه أن السلطة التأديبية مصدرها القانون، بالرغم من عدم وجود نصوص قانونية واضحة وصريحة تنص على مختلف السلطات التي يتمتع بها المستخدم.

كما اعتبر البعض الآخر أن سلطة صاحب العمل تأديبية تجد أساسها القانوني في عقد العمل المبرم بين المستخدم والعامل وهناك من أرجعها إلى النظام الداخلي للمؤسسة الذي يعده المستخدم بنفسه كما هناك من أرجعوها إلى حق الإدارة والإشراف التي يتمتع بهما المستخدم ولهذا سنحاول أن نتطرق إلى كل من هذه النظريات على إحدى.

أولاً: القانون كمصدر للسلطة التأديبية:

بالرغم من أن القانون لم يحدد سلطات المستخدم، وخاصة التأديبية منها، إلا أنه يمكن استخلاصها من خلال النصوص الخاصة بإدارة بعض الشركات في ظل القانون التجاري وكذلك من خلال نصوص قانون العمل الذي يحدد واجبات والتزامات العامل تجاه المستخدم⁽²⁾ لاسيما المادة 7 من قانون 11/90، التي تلزم العامل بالمساهمة في مجهودات المستخدم الرامية إلى تحسين التنظيم والإنتاج، كما تلزم بتنفيذ تعليمات السلطة السلمية، المعينة من طرف المستخدم في إطار الممارسة العادية لسلطاته وان يراعي الالتزامات الناتجة عن عقد العمل.

¹ - عز الدين زوبة، مرجع سابق، ص 27.

² - سعيد طربيت، مرجع سابق ص 64-65.

فإذا أئينا بشركة المساهمة من خلال القانون التجاري، فتنظيم علاقات العمل داخل الهيئة المستخدمة يعود إلى وجود مجلس الإدارة أو المدير العام الذي يتمتع بصلاحيات واسعة في الإدارة والتسيير (التنظيم) وصولاً إلى حقه في ممارسة السلطة التأديبية حيث يجوز له توقيع وإصدار عقوبة تأديبية على العامل الذي ارتكب خطأ مهنيًا، شريطة التقيد بالإجراءات الواردة في هذا المجال، لكن هذه السلطات لا يمكن ممارستها على جميع العمال في جميع المؤسسات التجارية كشركات التضامن لأنه لا يمكن ولا يتصور صدور قرار تأديبي من المسؤول المكلف بالإدارة قرار تأديبي ضد عاملاً شريكاً بعمل، لتساوي مركزهما مع بقية الشركاء⁽¹⁾.

ثانياً: عقد العمل كمصدر للسلطة التأديبية:

تقوم فكرة هذه النظرية على أساس سلطة المستخدم التأديبية مستمدة من عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل، الذي بموجبه تنشأ علاقة تبعية التي يترتب عنها التزام العامل وخضوعه لأوامر المستخدم المتعلقة بتنفيذ العمل⁽²⁾.

و بموجب علاقة التبعية يخضع العامل لإدارة وإشراف صاحب العمل ويمتثل لأوامره مع احتفاظ هذا الأخير بحقه في توقيع الجزاء المناسب على العامل إذا خالف توجيهاته وأوامره المتعلقة بالعمل سواء كانت تلك الأوامر شفوية أو مكتوبة في نظام الداخلي أو المنشورات⁽³⁾.

و لهذا يكون الخطأ التأديبي الذي يرتكبه العامل هو خطأ في تنفيذ التزاماته العقدية، وعليه تكون السلطة التأديبية هي مجموعة من الوسائل القانونية التي يستمدّها المستخدم من

¹ - عزوز ناصري، عبد السلام ديب، بن عيسى بن عياش، منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، الديوان الوطني للأشغال التربوية بالحراش (الجزائر) سنة 1997 ص 66.

² - زينب جروم، دويشر ليليا، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، المناقشة 2012 ص 16.

³ - سعيد طريبت، مرجع سابق ص 66.

عقد العمل الذي يمنح له على حساب العامل صلاحيات وسلطات واسعة لاسيما منها التأديبية التي تخول له حق معاقبة هذا الأخير وردعه بل تسريحه إذا ما ارتكب خطأ جسيماً⁽¹⁾.

ومن هنا يتضح إن حق التوجيه أو الإشراف المتفرع من السلطة التنظيمية لصاحب العمل، يجب أن تكون إلى جانبها سلطة التأديبية حتى يستطيع أن يؤدي وظيفته، ولا يتحقق ذلك إلا إذا كان باستطاعته أن يعاقب من يخالف التعليمات والأوامر التي يصدرها لتحقيق الغرض.

فالسلطة التأديبية بهذا المعنى، ما هي إلا امتداد لسلطة صاحب العمل في تنظيم المؤسسة والإشراف على حسن سير العمل بها، وخضوع العمال لعلاقة التبعية التي تفرض عليه الامتثال لأوامر وتوجيهاته.

و يرى بعض الفقه أن مضمون النظرية يرجع إلى النظام الداخلي الذي انصرفت إليه إرادة الأطراف باعتباره ملحقاً بعقد العمل، لا يتجزأ أو ينفصل عنه.

لم تسلم هذه النظرية من النقد بحيث أنها حصرت كافة التصرفات والأخطاء التأديبية في عقد العمل فهو موقف غير صحيح وغير ممكن من جهة ومن جهة أخرى فإذا سلمنا بذلك معناه تقيد صاحب العمل ومنعه من عقاب وتأديب العمال على التصرفات والأخطاء الغير واردة في العقد، كما أن هذه النظرية أسست موقفها على أن القانون الداخلي للمؤسسة وتعليمات صاحب العمل عبارة عن ملاحق لعقد العمل فهذا ليس له أساس من الصحة، وإلا كيف تبرر استقلال صاحب العمل بوضعها وتعديلها دون موافقة العمال على ذلك، وإلا كان

¹ - عز الدين زوبة، مرجع سابق ص 29.

لهم الحق في الاعتراض على التعديل إذا لم تأخذ مواقفهم عليه صراحة، طبقاً لمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"، لا يجوز تعديله ولا نقضه إلا باتفاق الطرفين⁽¹⁾

واعتبار القانون الداخلي ملاحق لعقد العمل لا يمكن تصور تطبيقه على الأشخاص الذين التحقوا بالمشروع بدون عقد عمل⁽²⁾ كما لا يمكن لصاحب العمل مسألة العمال عن الأخطاء غير واردة في النظام الداخلي⁽³⁾.

ثالثاً: النظام الداخلي كمصدر للسلطة التأديبية:

يرى مؤيدو هذا الاتجاه أن النظام الداخلي للمؤسسة هو مصدر السلطة التأديبية على اعتبار أنه هو الذي يحدد الأخطاء المهنية والعقوبات المطابقة لها.

كما يرجع أنصار هذه النظرية السلطة التأديبية للمستخدم تكمن في فكرة المشروع، أي نظرية المنظمة التي قوامها عبارة عن مجتمع يرتبط أفرادها ارتباطاً لا يقبل الانفصال ولأن لكل جماعة مهما كان شكلها نظام معين وقواعد معينة تسيّر بها أفرادها لتحقيق غرضها، والمشروع الذي يقوم على التضامن بين المصالح سواء كان مشروعاً صناعياً، أو تجارياً ما هو في الحقيقة إلا مجتمعاً يتعاون أفراداه تحت سلطة صاحب العمل الذي يضع قواعد تنظم سلوك العمال داخل المؤسسة بحيث تشكل هذه القواعد لائحة العمل والنظام الداخلي⁽⁴⁾ والسلطة التأديبية لصاحب العمل متعلقة بالضرورة بسلطته في الإدارة وتنظيم العمل، وعليه لا يمكن أن يمارس هذه السلطة في غير صالح المؤسسة.

¹ - راجع المادة 106 من ق.م.ج. كذا نص المادة 63 من قانون 90-11 على ما يلي "يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون"

² - زينب جروم، دويشر ليليا، مرجع سابق ص 16.

³ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسر النشر والتوزيع، الجزائر، 2006 ص 89

⁴ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، (مدخل الى قانون العمل الجزائري)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2010 ص 192

كما أنّ السلطة التأديبية تنشأ من طبيعة المؤسسة فكل تجمع عمالي له هدف يجب الوصول إليه وهذا يفترض ضمناً أنّ لصاحب العمل حقاً في ممارسة سلطته عليهم من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة، ولا يتحقق ذلك إلا بتوقيع الجزاءات التأديبية على كل من يخرج عن نظام الداخلي للعمل.

يرى أصحاب هذه النظرية أنّ السلطة التأديبية مستقلة عن عقد العمل ولا يكمن مصدرها فيه، وتقوم لصاحب العمل ولو لم تقرها بنوده.

بحيث تجد أساسها في فكرة المنظمة التي تعتبر المستخدم مشرعاً استثنائياً فيها يمارس سلطاته التشريعية داخل المؤسسة أو المنظمة حيث ينفرد ويستقل في وضع قانونها الداخلي ونظامها الخاص، فبناءً على هذا لا يعتبر القانون الداخلي جزءاً من عقد العمل ولا اتفاقاً ملحقاً به، إذ يتوقف نفاذ وسريان محتواه أو بنوده على التزام صاحب العمل بالإجراءات العلنية التي فرضها القانون، وليس على علم العامل بها وقبوله لها وقت التعاقد⁽¹⁾.

كغيرها من النظريات الأخرى وجهت بعض الانتقادات لأصحاب هذه النظرية من بينها، تشبيه المستخدم والقانون الداخلي بالمشروع والتشريع غير صحيح وغير ممكن، كما أنّ ذلك يتعارض مع فكرة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل⁽²⁾ لأنّ السلطة الممنوحة لصاحب العمل عند إعداد النظام الداخلي تعرف حدوداً يرسمها له المشروع للحد من ميله في إساءة استعماله لهذا الحق.

انه من الناحية العلمية لا يمكن الأخذ بهذه النظرية، لأنها تهدد صاحب العمل في إدارته للمؤسسة، لأنه لا يستطيع أن يتوقع مسبقاً كل المخالفات التي يمكن للعامل ارتكابها كما أنه من المعلوم أن الأخطاء التأديبية غير محصورة في النظام الداخلي للمؤسسة فقط.

¹ - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق ص 192، 193

² - سعيد طبريت، مرجع سابق ص 69

فكثير من العقوبات التأديبية لم يحددها النظام الداخلي ومع ذلك لا يمكن اعتبارها غير شرعية، لعدم النص عليها في هذا الأخير، كون ذلك يحد من سلطة المستخدم في المجال التأديبي ويؤدي إلى الإضرار بالمصالح العامة للمؤسسة⁽¹⁾.

رابعاً: الإدارة والإشراف كمصدر للسلطة التأديبية:

تقوم فكرة أصحاب هذه النظرية أن سلطة المستخدم تجد أساسها من حق الإدارة، الإشراف والرقابة المنبثق عن عقد العمل، ذلك لاعتبار أن مقتضيات الأمن والانضباط في المؤسسة تتطلب هذه السلطة لضمان الفعالية في تنفيذ الأوامر والتوجيهات من طرف العمال⁽²⁾.

إن سلطة صاحب العمل في إصدار اللوائح وخضوع العمال لها تعني إن رابطة التبعية الناتجة عن عقد العمل تجعل من العامل ملزماً بالخضوع لإدارة وإشراف المستخدم وطاعة أوامره، كما أن حق الإدارة يخول له تعيين العامل ونقله كما له الحق في فصله وتسريحه تأديبياً، وعليه فإن سلطة التأديب ما هي إلا نتيجة لسلطة الإدارة المقررة لصاحب العمل.

لم تسلم هذه النظرية من النقد على أساس أنه إذا كان للمستخدم بمقتضى التبعية حق الإدارة والإشراف، فإن هذا الحق لا يشمل التأديب، لأنه يكفي تطبيق فسخ العقد أو إنهائه بينه وبين العامل، ولو سلمنا أن سلطة الإدارة والإشراف هي الأساس لما تدخل المشرع بإلقاء عبئ إثبات مشروعية الفصل على عاتق صاحب العمل⁽³⁾.

¹ - عز الدين زوية، مرجع سابق ص 31.

² - بشير هدي، مرجع سابق ص 89.

³ - زينب جروم، درويش ليليا، مرجع سابق ص 17.

المطلب الثاني:

الإجراءات العامة لتسريح العمال والخاصة بممثلي العمال

رسم المشرع الجزائري مجموعة من الإجراءات التأديبية، التي يجب على صاحب العمل أن يلتزم بها واحترامها عند ممارسته للسلطة التأديبية والخضوع لها عند قيامه بتسريح العمال بما في ذلك ممثلي العمال في حالة ارتكابهم لخطأ مهني جسيم أثناء تنفيذهم لالتزاماتهم اتجاه المستخدم.

كما توجد هناك إجراءات أخرى تطبق على ممثلي العمال حصريا، فرضتها الأطراف المتعلقة بحمايتهم نتيجة للمهام التي يمارسونها.

الفرع الأول:

الإجراءات العامة لتسريح العمال

وضع المشرع مجموعة القواعد الإجرائية يتعين على صاحب العمل احترامها أثناء ممارسته لسلطة التأديب، يمكن أن يكون مصدرها التشريع كما يمكن أن يكون مصدرها تنظيمي أو اتفاقي.

أولا: الإجراءات القانونية للتسريح:

قبل تعديل نص المادة 73 من قانون 90-11 حول المشرع لصاحب العمل سلطة تحديد الإجراءات التأديبية وانفراده بها بموجب النظام الداخلي للمؤسسة إلا أنه تم التراجع عن هذا الموقف بموجب قانون 91-29 المعدل والمتمم لنص المادة 73 من قانون 90-11 بحيث أصبحت المادة 73 مكرر 2 تلزم قانونا صاحب العمل احترام مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تعتبر جوهرية لا يمكن الاستغناء عنها والمتمثلة في التبليغ الكتابي

لقرار التسريح من طرف صاحب العمل، سماع العامل المعني بالتسريح مع إعلامه بإمكانية اختياره عامل تابع للهيئة المستخدمة لاصطحابه⁽¹⁾

1- التبليغ الكتابي لقرار التسريح:

فرض المشرع في المادة 73 مكرر 2 على المستخدم تبليغ قرار التسريح للعامل والمتخذ ضده، لكي يكون هذا الأخير على دراية بالخطأ المنسوب إليه ودرجة خطورته والظروف التي تم فيها خطأ موضوع المتابعة وكذا القوانين والنصوص التنظيمية المخترقة⁽²⁾ فلم يكتفي المشرع بمجرد التبليغ الشفهي، بل ذهب إلى أبعد من ذلك أين ألزم صاحب العمل بإصدار قرار التسريح وتبليغه للعامل كتابيا⁽³⁾ غير أنه ما يؤخذ على المشرع الجزائري أنه لم ينص في هذه المادة على ضرورة تسبيب التسريح أو تعليقه ولم يلزم المستخدم بذكر الأخطاء المرتكبة والمعاقب عليها كما أنه أغفل تحديد الآجال التبليغ بقرار التسريح.

خلافا للمشرع الجزائري فإن المشرع الفرنسي يشترط التبليغ الكتابي لقرار التسريح وتنبيه في رسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول للعامل، كما اشترط على أنه لا يمكن تبليغ العامل المسرح بقرار التسريح إلا بعد مرور يومي عن تاريخ المحدد لجلسة السماع التي استدعى إليها العامل⁽⁴⁾.

إن تبليغ قرار التسريح للعامل إجراء يقع على عاتق المستخدم للقيام بالحجة على العامل في حالة الطعن في القرار، وعدم التبليغ به من طرف صاحب العمل يعتبر خرقا لإجراءات

¹ - الفقرة الثانية من نص المادة 73-2 (قانون رقم 29/91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991).

² - سعيد طريبت، مرجع سابق ص 111.

³ - حسان نادية، مرجع سابق ص 65.

⁴ - Art :1232-6 Du code de travail Français Dernière modification le 1 Janvier Document gène le 5 Janvier 2017، Copyright 2007، legifrance.

جوهرى من إجراءات التسريح التأديبي، والذي يسمح للعامل المعني الادعاء به أثناء فترة التظلم والطعن في القرار لدى الجهات الإدارية المختصة أو القضائية⁽¹⁾.

2- استماع المستخدم للعامل المعني:

يعتبر هذا الإجراء إجراء جوهريا لا يمكن الاستغناء عنه، والهدف منه هو استقصاء الحقيقة وذلك من خلال سماع المستخدم للعامل بشأن الوقائع والأخطاء المنسوبة إليه ويسمح له تقديم دفاعه عن طريق توضيح كيفية صدور الخطأ والظروف التي دفعته لارتكاب الخطأ المنسوب له وتقديم الأدلة التي تثبت براءته⁽²⁾.

بالرغم من أن المشرع أوجب سماع المستخدم للعامل إلا أنه لم يفصل في كيفية إجراء هذا السماع، بالرجوع إلى نص المادة 72 مكرر 2 تجد أنه لم يحدد كيفية استدعاء العامل للسماع تحديد المواعيد والآجال التي يجب مراعاتها للاستماع.

بخلاف المشرع الجزائري الذي لم ينظم هذه الإجراءات الأولية، فإن المشرع الفرنسي تطرق إليها وبصفة دقيقة لما تشكله من أهمية في مجال التسريح التأديبي لكونها تتعلق بحق الدفاع، بحيث فرض على الهيئة المستخدمة قبل اتخاذ أي قرار ضد العامل وقبل سماعه استفتاء شرط استدعائه إلى محادثات مسبقة اعتبرها بمثابة محاولة صلح، ويتم هذا الاستدعاء كتابة عن طريق رسالة مضمنة أو برسالة تسلم إلى المعني بالأمر شخصيا مقابل وصل استلام وتتضمن هذه الرسالة موضوع الاستدعاء، ويشترط توجيه الاستدعاء للعامل لجلسة السماع قبل خمسة أيام على الأقل التي تسبق الجلسة⁽³⁾.

¹- سعيد طربيت، مرجع سابق ص 112.

²- ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري الطبعة الثانية، دار همومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2006 ص 84.

³- L 1232 2 Du code de travail Français

3- استعانة العامل المعني بالتسريح بعامل تابع للهيئة المستخدمة:

بالرجوع إلى الفقرة الثانية من نص المادة 73 مكرر 2 تجد أنها أجازت للعامل المعني بإجراء التسريح التأديبي اختيار عامل تابع للهيئة المستخدمة للاستعانة به عند سماعه من طرف المستخدم، فهذا الحق اختياري بالنسبة للعامل وإن شاء مارسه وإن شاء تنازل عنه⁽¹⁾. اشتراط المشرع بموجب النص القانوني المذكور أن المساعد الذي يختاره المعني بإجراء التسريح عاملاً ينتمي إلى الهيئة المستخدمة نفسها دون تحديد صفته ولا دوره أثناء الاستماع، فعل كلمة "اصطحاب" الواردة في هذه المادة يقصد بها مجرد الوقوف إلى جانبه؟ أم أنه حضور للدفاع عن العامل وتقديم تبريراته ودفعه، أكيد أن الغاية والهدف من اصطحاب العامل هو قيامه بالدفاع عن العامل المسرح فكان على المشرع استبدال مصطلح " اصطحاب" بكلمة " يدافع" فمن الضروري ومن المستحسن أن يختار العامل المسرح للدفاع عنه ممثل نقابي تابع للهيئة المستخدمة لأنه أدرك بالنصوص القانونية المطبقة من بقية العمال ولأن الغاية من تعيينه هي الدفاع عن حقوق العمال⁽²⁾ ولأن هذا الأخير يتمتع بحماية خاصة أثناء أدائه لمهامه التمثيلية تجنبه جميع أنواع المضايقات.

تطرق المشرع الفرنسي فيما يخص حق العامل في الاستعانة بمساعد يرافقه عند سماعه من طرف المستخدم في نص المادة 4- 1232 من القانون الفرنسي على أنه العامل له الحق في الاستعانة بشخص آخر من اختياره من عمال المؤسسة المستخدمة نفسها دون أن يبين صفته.

فيمكن أن يكون ممثل العمال أو مندوب نقابي، كما أشار في الفقرة الثانية من نفس المادة إلى أنه في حالة عدم وجود هيئات تمثيلية للعمال في المؤسسة يمكن للعامل اختيار

¹-تدل كلمة "يمكن" عن حرية العامل المعني بالتسريح في استعمال حق الاستعانة بعامل تابع للهيئة المستخدمة أو الاستغناء عنه، فلا يعتبر الاستغناء عنه خرقاً للقانون.

²-حسان نادية، مرجع سابق ص 66.

شخص شرط أن يكون دائم داخل الهيئة المستخدمة نفسها، وإلا يمكن أن يستعين بمستشار للعمال من الذين يحددون مسبقا من طرف محافظ المقاطعة.

إن الأشخاص المحددين في القائمة التي يعدها محافظ المقاطعة ليس بالضرورة أن يكونوا تابعين للهيئة المستخدمة، بل يمكن أن يكون غير تابع للمؤسسة بشرط أن يستشار الهيئات النقابية قبل تحديدها⁽¹⁾.

يتضح مما سبق أن التسلسل في الإجراءات التأديبية التي يجب على صاحب العمل القيام بها بموجب أحكام المادة 73 مكرر 2 من قانون 90-11 لم يدرج بصفة منهجية، كون أنّ الإجراء المتمثل في إعلام العامل بإمكانية اصطحاب زميل له تابع للهيئة المستخدمة وإجراء سماعه من طرف المستخدم عن الأفعال المنسوبة إليه من المفروض أن يسبق إجراء التبليغ بقرار التسريح، وإلا اعتبرت هذه الإجراءات مجرد إجراءات قانونية لا تؤدي إلى غرضها، لكون أنّها تفسح المجال للمستخدم عند اللجوء إليها باستعمالها كما يحلو له، وهذا ما يؤدي حتما إلى إهدار حقوق العمال في الدفاع عن أنفسهم.

ولهذا يستوجب على المشرع إعادة النظر في النص بإعادة ترتيب الإجراءات التي يتضمنها وتنظيمها بصفة دقيقة ومفصلة.

ثانيا: الإجراءات التكميلية الواردة في النظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية:

1- إمكانية إدراج المستخدم إجراءات تأديبية في النظام الداخلي:

اكتمل المشرع الجزائري في ظل القانون الساري المفعول بوضع حد أدنى للإجراءات التأديبية الإلزامية، تاركا المجال لصاحب العمل في تنظيم سلطة العقابية عن طريق النظام

¹ -ياسين بن صاري، مرجع سابق ص 87.

الداخلي الذي يحدد فيه الأخطاء المهنية من حيث درجة خطورتها والعقوبات المطابقة لها وإجراءات تنفيذها⁽¹⁾.

ولعل الإجراءات الأساسية والجوهرية التي يجب على المستخدم إدراجها في النظام الداخلي هي تلك المنصوص عليها قانونا بموجب أحكام المادة 2/73 من قانون 11-90 التي سبق التعرف إليها والمتمثلة في سماع العامل المعني بالتسريح إمكانية اختيار عامل لاصطحابه تابع للهيئة المستخدمة وكذلك التبليغ الكتابي لقرار التسريح التي يتوجب على المستخدم تنظيمها بصفة محكمة ودقيقة داخل نظامه الداخلي.

بالإضافة إلى الإجراءات المنصوص عليها قانونا، يمكن للمستخدم بموجب السلطة التنظيمية المخولة له إدراج في النظام الداخلي للمؤسسة مجموعة من الإجراءات التأديبية التي يراها مناسبة⁽²⁾ كأن يحتوي النظام الداخلي على ضرورة تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء للتأديب ووجود ممثل العامل أمامها قبل اتخاذ قرار التسريح، كذا إمكانية الطعن في قرار التسريح أمام لجنة داخلية للمؤسسة أو يحتوي على كيفية تبليغ قرار التسريح ومهلة الطعن، إلا أنه هذه الإجراءات المنظمةة من طرف صاحب العمل هي إجراءات جوازية، له حرية الاختيار في إدراجها في النظام الداخلي أو بحجم عنها، وفي حالة إدراجها تعتبر ملزمة على صاحب العمل مثلها مثل الإجراءات القانونية متى أصبح النظام الداخلي ساري المفعول⁽³⁾.

كانت الأحكام التنظيمية السابقة تلزم صاحب العمل قبل اتخاذ قرار التسريح موافقة لجنة التأديب وكل تسريح مخالف لهذا الإجراء يعد باطلا وهو ما كرسه جملة من القرارات الصادرة من الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في تلك المرحلة فإن قانون رقم 11-90

¹ -تنص المادة 77 فقرة 2 من قانون رقم 11/90 على: "يحدد النظام الداخلي في مجال التأديب طبيعة الأخطاء المهنية، ودرجات العقوبات المطابقة لإجراءات التنفيذ"

² -نادية حسان، مرجع سابق ص 91.

³ -ياسين بن صاري، مرجع سابق ص 91.

الساري المفعول المتعلق بعلاقات العمل ترك الحرية لصاحب العمل في تحديد الإجراءات التأديبية شريطة التقيد بالإجراءات الأساسية الأدنى المنصوص عليها قانوناً.

2- الاتفاقية الجماعية والإجراءات التأديبية:

ثار جدلاً واسعاً حول إمكانية الاتفاقية الجماعية في معالجة موضوع الإجراءات التأديبية، بحيث هناك من اعتبر ذلك ممكناً وهناك من يرى ذلك غير جائز وغير ممكن.

فبالرجوع إلى أحكام المادة 120 من القانون 90-11 نلاحظ أنّ محتوى الاتفاقية الجماعية هو مناقشة التشغيل والعمل وما يتعلق بالظروف الخاصة بالعمل كتحديد الأجور والتعويضات والمكافآت دون التطرق أو الإشارة إلى ما يفيد بأن الاتفاقية الجماعية يمكن لها معالجة موضوع الإجراءات التأديبية ولأنّ نص المادة أعلاه يحمل نفس العبارة الواردة في نص المادة 73 المحددة للخطأ الجسيم وهي عبارة "على الخصوص" والتي تفيد الحصر لا المثال فإنّه لا يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تتناول مجالات أخرى غير المجالات الواردة في نص المادة 120 من قانون 90-11 لاسيما بما يتعلق بالمجال التأديبي.

إنّ الاتفاقيات الجماعية فيما يخص الإجراءات التأديبية لا يمكن تصورها، ذلك أن الإجراءات التأديبية حقا مخولا لصاحب العمل يمارسه عن طريق النظام الداخلي، فلا يمكن التصور أن المستخدم سيتنازل عن الحق الممنوح له قانوناً بموجب المادة 77 من قانون 90-11، ويقوم بإجراء اتفاقية مع ممثل العمال فيما يخص الإجراءات التأديبية⁽¹⁾

إلاّ أنه بالرجوع إلى النصوص القانونية يتضح لنا أنه يمكن للاتفاقية الجماعية تناول مجالات أخرى غير المجالات المشار إليها في نص المادة 120 السالفة الذكر وهذا ما أشار إليه المشرع صراحة في الفقرة الأولى من نص المادة 73 مكرر 4 التي تنص على ما يلي: "إن وقع تسريح العامل مخالفة الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة..." وكذلك قانون

¹ياسين بن صاري، مرجع سابق، ص 92

90-04⁽¹⁾ المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والتي تنص على أنه "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة" كما تنطرق في المادة 21 من نفس القانون إلى العقوبات التأديبية المتخذة من طرف المستخدم ضد العامل دون تطبيق الإجراءات الاتفاقية الإجبارية .

يتضح من خلال النصوص القانونية المشار إليها أعلاه، على أنه يمكن التفاوض جماعيا حول إجراءات التسريح التأديبي، إذ يلتزم صاحب العمل بالاتفاقية الجماعية متى أصبحت سارية المفعول، ولا يمكن له إغفال العمل بها أو خرقها، لأن ذلك يعتبر إجراء غير قانوني مما ينتج عنه التسريح التعسفي⁽²⁾.

أما فيما يخص عبارة "على الخصوص" الواردة في نص المادة 120 من قانون 90-11 تفيد المثال لا الحصر، وهذا ما أكدته الاجتهاد القضائي في قراره الصادر عن المحكمة العليا في 2004/12/15 حول نص المادة 73 من قانون 90-11 فمن ثم فإنّ مضمون الاتفاقية المنصوص عليه في المادة 120 أعلاه جاء هو الآخر على سبيل المثال لا الحصر، مما يسمح لها تناول مجالات أخرى ومنها المجال التأديبي.

الفرع الثاني:

الإجراءات التأديبية المتعلقة بممثلي العمال

منح المشرع الجزائري حق وصلاحيّة ممارسة السلطة التأديبية على ممثلي العمال، وذلك بجواز إصدار قرار التسريح في حالة ارتكابهم خطأ جسيم عند ممارستهم لأعمالهم

¹ -تنص المادة 21 من قانون 90-04 على ما يلي: "باستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا ب: إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية.

تسلم شهادة العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها لإثبات النشاط المهني للمدعي".

² -ياسين بن صاري، مرجع أعلاه ص 93.

المهنية، حيث يخضعون في هذه الحالة إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم.

ولأن هذه الفئة من العمال تتمتع بحماية خاصة فهل وضع المشرع إجراءات خاصة لتأديبهم؟ أو يخضعون إلى نفس الإجراءات المطبقة على باقي العمال. وهل تنطبق على ممثلي المنتخبين نفس الإجراءات المطبقة على المندوبين.

أولاً: الإجراءات الخاصة بمندوبي المستخدمين:

لم يتطرق المشرع الجزائري في قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل إلى تحديد الإجراءات التي يجب على المستخدم الالتزام بها قبل اتخاذ أي قرار يتعلق بتأديب أو تسريع ممثلي العمال.

فبالرجوع إلى نص المادة 113⁽¹⁾ من قانون المذكور أعلاه فإن حماية مندوبي المستخدمين من السلطة التأديبية للمستخدم لا تكون إلا عند مزولة النشاطات المتعلقة بممارسة مهامهم التمثيلية أي أنه صفة التمثيل الممنوحة للعامل لا تعني الحماية المطلقة (الحصانة) أو الاستثناء من القاعدة العامة للتأديب في إطار العمل المهني الذي يمارسه كباقي زملائه داخل المؤسسة المستخدمة، بحيث أكد المشرع على ذلك في نص المادة 112 من نفس القانون على أنه " يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لأعمالهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم "

إن المشرع الجزائري أكد من خلال هذا النص على أنه يمكن للمستخدم تطبيق العقاب على ممثل العمال إلا أنه قد أغفل في وضع أو تحديد الإجراءات اللازمة لذلك، وبالتالي يمكن القول أن في حالة ارتكاب ممثل العمال لخطأ جسيم يخضع للإجراءات العامة الواردة في نص المادة 73 مكرر 2 من قانون 09-11.

¹ -تنص المادة 113 من قانون 90-11 أي ما يلي: "لا يمكن أي مندوب أن يكون موضوع التسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أي كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية"

بخلاف المشرع الجزائري الذي لم يضع إجراءات خاصة لتأديب ممثلي العمال فإن المشرع الفرنسي فرض على المستخدم بعض الإجراءات الخاصة لذلك قبل الشروع في تسريحهم وتتمثل هذه الإجراءات في ضرورة طلب رأي لجنة المؤسسة مع طلب الإذن من مفتش العمل.

1- إجبارية المستخدم طلب رأي لجنة المؤسسة:

يجب على المستخدم قبل اتخاذ قرار تسريح المندوبين المستخدمين استشارة لجنة المؤسسة⁽¹⁾ حيث يعتبر هذا الإجراء إلزامي لصحة إجراءات التأديب، إلا أنه يبقى مجرد رأي استشاري بالنسبة للمستخدم إذ أنه غير ملزم الأخذ به، ففي حالة عدم وجود لجنة المؤسسة داخل الهيئة المستخدمة فإن صاحب العمل يقوم مباشرة بطلب الإذن من مفتش العمل، فهذه القاعدة تطبق مهما كان سبب عدم تأسيس لجنة المؤسسة أو عدم تجديدها⁽²⁾ فيكون تسريح ممثل العمال صحيح من الناحية القانونية يجب أن يتم استدعاء كل أعضاء لجنة المؤسسة من طرف المستخدم في جلسة عادية أو في جلسة استثنائية يخصصها حصريا لإبداء الرأي حول التسريح⁽³⁾ وذلك في أجل ثلاثة أيام على الأقل قبل انعقاد الجلسة حسب ما نص عليه المشرع الفرنسي في نص المادة 16-2325 من قانون العمل الفرنسي هذا ما لم ينص النظام الداخلي للجنة المؤسسة والاتفاقية الجماعية السارية المفعول على أجل يفوق المدة المحددة قانونا ففي هذه الحالة هذا الأجل الذي يتم احترامه.

¹-Art :L2421-31 code de travail Français

²-Dominique CHELLE ,Xavier Pretot, Représentants du personnel(protection) page 17

³-Emilie de la Motte, le motif de licenciement d'un représentant du personnel, Mémoire effectuée en vue de l'obtention de Master ,Droit et pratique de relation de travail, université ,Panthéon- Assas Paris 2 année universitaire 2011- 2012 p196_197

كما يلتزم صاحب العمل استدعاء ممثلي العمال المزعوم تسريحه إلى لجنة المؤسسة عن طريق استدعاء مرفق بنسخة من جدول أعمال الجلسة والتي يجب أن يرفق بادعاء خاص يبين فيه اقتراح تسريحه.

وفي حالة ما إذا تم استدعاء ممثلي العمال من طرف المستخدم ورفض الامتثال لسماعه أمام لجنة المؤسسة فلا بد إدراج ذلك في طلب التسريح فان القضاء الفرنسي اعتبر ذلك الإجراء صحيح ومؤسس.⁽¹⁾

يتم سماع ممثل العمال من طرف أعضاء لجنة المؤسسة حول الأخطاء التي ارتكبتها واستفساره عن سبب تسريحه، ثم تتخذ قرارها عن طريق الاقتراح السري بالإجماع، وفي حالة رفض أعضاء لجنة المؤسسة التصويت يعتبر رأي لجنة المؤسسة رافضا لقرار التسريح وهذا لا يمنع المستخدم طلب إذن التسريح من مفتش العمل.⁽²⁾

2- إجبارية طلب إذن مفتش العمل:

يتقدم المستخدم بطلب الإذن إلى مفتش العمل مرفق بمحضر لجنة المؤسسة المتضمن إعطاء رأي بخصوص تسريح ممثل العمال المنتخب.

يقوم مفتش العمل باستدعاء المستخدم وممثل العمال المعني بالتسريح إلى جلسة سماع كل منهما على حدى والهدف من هذا الاستجواب هو التحقيق ما إذا كان التسريح ليس له علاقة مع مهامه التمثيلية، كذلك التأكد من أن المستخدم قام بكل الإجراءات اللازمة قبل اتخاذ قرار التسريح واحترم تطبيق القانون⁽³⁾، وفي أجل 15 يوم من استقبال طلب المستخدم

¹—Emilie de la Motte. Le motif de licenciement d'un représentant personnel, op , cit p 198

²—Ibid, page 201

³—Antoine Cristane ,droit du travail , Hachette livre ,paris 2011 page 194

يتخذ القرار بقبول التسريح أو رفضه، فمهما كان القرار يجب أن يعلم به المستخدم والعامل عن طريق رسالة مضمنة الوصول مع الإشعار بالوصول⁽¹⁾.

ثانيا: الإجراءات التأديبية المطبقة على المندوب النقابي:

إن نظام الحماية المقرر لصالح المندوبين النقابيين لا يستثنى من سلطات المستخدم في تطبيق العقوبات التأديبية عليهم، إذا ما ارتكبوا خطأ جسيم بمناسبة تأدية نشاطاتهم المهنية، وذلك كغيرهم من العمال داخل المؤسسة⁽²⁾.

بعكس ممثلي العمال المنتخبين الذين لم يحدد المشرع ولم يشير إلى أي إجراء خاص قبل اتخاذ العقوبة عليهم لارتكابهم خطأ مهنيا، فإن أي عقوبة تأديبية تطبق على المندوب النقابي تقع تحت طائلة البطلان ما لم يتقيد المستخدم بإجراء شكلي والمتمثل في إعلام مسبق للمنظمة النقابية التي ينتمي إليها المندوب قبل اتخاذ الإجراء التأديبي ضده.

و في هذه الحالة يقدم مفتش العمل طلب للمستخدم بإعادة إدماجه في منصب العمل وبالتالي يلغى قرار التسريح بناء على ذلك الطلب مع وجوبية دفع حقوق المندوب المعني والمتمثلة في تعويضه بمبلغ مالي لا يقل عن الأجر الذي كان يتقاضاه .

إن الطلب الموجه من قبل مفتش العمل لصاحب العمل غير ملزم لهذا الأخير إذ يمكنه رفض إعادة إدماج المندوب النقابي في منصب عمله في هذه الحالة وبعد مرور 8 أيام من طلب الإدماج فإن مفتش العمل يحضر محضر بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبث في آجال لا يمكن أن تتجاوز 60 يوما بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.

¹ salarie protégé licenciement d'un salarié protégé ,septembre 2014

(<http://droitfinance.commentcamarche.com>)

²-انظر المادة 52 من قانون 90-11 سالف الذكر.

سار القضاء على نفس ما جاء به المشرع الجزائري بحيث اعتبرت المحكمة العليا في ملف رقم 581883 أن كل عزل لمندوب نقابي دون مراعاة أحكام المواد 52، 54، 56 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي غير جائز، باطل وعديم الأثر⁽¹⁾.

¹-قرار المحكمة العليا في الملف رقم 581883 الصادر بتاريخ: 2010/03/04، المجلة القضائية، العدد الثاني 2010 ص 378.

خاتمة

نظرا لدور العمال الذي يلعبه ممثل العمال داخل الهيئة المستخدمة أقر المشرع الجزائري لهم حماية خاصة وذلك بوضع أحكام وقواعد قانونية وتنظيمية تضمن لهم الحماية اتجاه المستخدم حتى يتسنى لهم ممارسة مهامهم التمثيلية بكل حرية واستقلالية.

لم يكتفي المشرع بوضع أحكام خاصة لحماية ممثلي العمال بل أقر لهم حصانة تمنع أي تصرف يصدر من المستخدم يمس بحقوقهم أثناء أدائهم لمهامهم التمثيلية.

كما منح لهم امتيازات وتسهيلات خاصة لا يتمتع بها باقي العمال داخل الهيئة المستخدمة وذلك بإلزام المستخدم بمنحهم عشر ساعات في الشهر مدفوعة الأجر.

إن الحماية القانونية المقررة لممثلي العمال ليست مطلقة بحيث منح المشرع للمستخدم صلاحية ممارسة سلطاته على العمال وممثليهم داخل الهيئة المستخدمة، وذلك بجواز إصدار قرار تسريح أو نقل العامل رغم صفته كممثل للعمال إذا ارتكب خطأ في عمله ضمن الواجبات المهنية المطالب بقيامها أين يخضع في هذه الحالة للأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.

كما خول له سلطات واسعة تتمثل في سلطة الإشراف والتوجيه والتنظيم جعلها المشرع التزامات تقع على ممثل العمال يخضعون لها دون مناقشتها.

رغم سهر المشرع على توفير حماية كافية للمثلي العمال بوضعه قواعد ونصوص حمائية إلا أنها لم تخلوا من النقائص في بعض الحالات أو تجد ما يشوبها الغموض في حالات أخرى مما يستوجب ضرورة إعادة النظر فيها حتى لا تسمح للمستخدم تأويلها أو عدم احترامها. فمن بين هذه الحالات نذكر:

خاتمة

نص المشرع على عدم جواز للمستخدم تسليط عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها على ممثلي العمال أثناء أدائهم لمهامهم التمثيلية، إلا أنه لم يحدد هذه الأداءات، فكان عليه تحديد مهام كل من المندوبين النقابيين وممثل المستخدم في نص صريح وذكرها على سبيل الحصر حتى لا تسمح للمستخدم التهرب من التزاماته. وتعسفه في استعمال سلطاته.

كما أنه لم يقيد المستخدم كفاية أثناء ممارسته لسلطاته داخل الهيئة المستخدمة خاصة التأديبية منها بحيث اكتفى بوضع بعض الإجراءات العامة وأغفل في وضع إجراءات خاصة لتأديب مندوبي المستخدمين.

كما اختصرت إجراءات التأديبية المتعلقة بمندوبي النقابي على إجراء شكلي والمتمثل في إعلام المنظمة النقابية دون انتظار موافقتهم على ذلك، فكان على المشرع إلزام المستخدم بإعلام لجنة المشاركة كإجراء أول قبل تسريح مندوب المستخدمين.

عدم ردعية الجزاءات المقررة ضد صاحب العمل عند مخالفتها أو رفضها. مثال ذلك حالة رفض إيداع نظام داخلي أمام مكتب مفتش العمل الذي يعاقب عليه المشرع من 1000 إلى 2000 دج. مما يسمح للمستخدم عدم الالتزام بها.

إعادة النظر في العقوبات المتعلقة بجرائم العمل الفردية والجماعية حتى تحضى أحكام قانون العمل بالاحترام من طرف أرباب العمل.

عموما، فإن الحماية القانونية على ممثلي العمال لمزاولة مهامهم في إطار التنظيمات السارية، والالتزام السليم لهذه النصوص من جانب المستخدم من شأنه تعزيز روح التعاون والتفاهم بين الطرفين، عن طريق الحوار والتشاور والإقناع لا سيما عند تفهم المشاكل والصعوبات الاقتصادية التي تعترض المؤسسة، وموازنتها بمطالب وانشغالات العمال لتحقيق مصلحة العمل.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

-الكتب:

1. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
2. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل الى قانون العمل الجزائري دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2010 .
3. سعيد طربيت: السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار همومة الجزائر 2014.
4. عزوز ناصري، عبد السلام ديب، بن عيسى بن عياش، منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، الديوان الوطني للأشغال التربوية بالحراش(الجزائر) سنة 1997.
5. علي عوض حسين، الفصل التأديبي في قانون العمل(دراسة مقارنة بالتشريع الفرنسي وتشريعات الدول العربية وعلى الأخص الجزائر) دار الثقافة والنشر، القاهرة سنة 1975 .
6. ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري الطبعة الثانية، دار همومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2006.

الرسائل والمذكرات الجامعية:

الرسائل الجامعية:

1. حميدة سلماني، تعسف المستخدم في اطار ممارسته سلطاته، رسالة الدكتوراه، الطور الثالث(ل م د) في القانون تخصص اجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2015 .
2. عمر ثامري، التعددية النقابية في الجزائر، من الحضر إلى التقيد، رسالة الدكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2013
3. عواد بلعبدون، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة الدكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران السنة الجامعية 2013/2014.

مذكرات الماجستير:

1. أحلام مزاري، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2012/2011 .
2. خديجة فاضل، تعديل العقد أثناء التنفيذ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق جامعة الجزائر 2002، 2001.
3. عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة تنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر السنة الجامعية 2004/2003 .
4. عز الدين زوبة ، سلطة المستخدم التأديبية في اطار المادة 73 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2011
5. ميهوب عايدي ، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العكل الدولية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص حقوق، فرع قانون دولي وحقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة يحي فارس، المدية، 2014

مذكرات الماستر:

1. زينب جروم، ليليا دويشر، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، المناقشة 2012.
2. ليندة أوسعيد، عديد عديدو، السلطة التنظيمية لصاحب العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو دون تاريخ-المناقشة.

مذكرات المدرسة العليا للقضاة:

1. أحمد صالح، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل(دراسة مقارنة) مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابعة عشر، 2003، 2006

2. فتيحة رايس، المنظمات النقابية (قراءة تحليلية للقانون رقم: 90-14 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي)، المعهد الوطني للقضاء، الدفعة الأولى من التكوين المتخصص للفرع الاجتماعي سنة 2001/2000.

المقالات:

1. علي موزاوي، إشكالات تنفيذ علاقات العمل في المؤسسات المصغرة والصغيرة في القانون الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، مولود معمري تيزي وزو، العدد الثاني، سنة 2013، من ص 302 إلى ص 334.
2. نادية حسان، "النظام الداخلي في قانون علاقات العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2008 ، من ص 29 إلى ص 70

الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر:

الاتفاقية الدولية رقم 135 لعام 1971 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثل العمال في المؤسسة التي صادقت عليها الجمهورية الجزائرية الديمقراطية بموجب مرسوم رئاسي رقم: 06-58 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق ل 11 فبراير 2006. الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 2006.

النصوص القانونية:

أ-الدساتير:

دستور 1963، الصادر في استفتاء 8 سبتمبر، نشر يوم 10 سبتمبر 1963 الذي اصدره رئيس الجمهورية بتاريخ 10 سبتمبر 1963 ج.ر عدد 64 لسنة 1963.

دستور 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 76-79 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ج.ر عدد 94 لسنة 1976 المعدل بالقانون رقم 79-06 المؤرخ في 7 يوليو سنة 1979.

دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم رئاسي رقم 89/18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 ج.ر عدد 9 لسنة 1989.

دستور 1996 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج.ر. رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 معدل بـ :

القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج.ر. رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002

القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج.ر. رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008

القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج.ر. رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016

النصوص التشريعية:

- الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16-11-1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر. عدد 101 لسنة 1971.

- أمر رقم 71-75 المؤرخ في 21-11-1975 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، ج.ر. رقم 101 صادرة في 13 ديسمبر 1971.

- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة بعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39، صادرة في 15-05-1975.

- القانون 88-28 المؤرخ في 19 يوليو سنة 1988، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر. عدد 29 صادرة في 20 يوليو 1988.

- قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وبتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل والمتمم، بقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر. عدد 08 صادر بتاريخ 23 ديسمبر 1991.

- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، ج.ر. عدد 6 لسنة 1990.

- قانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، متعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17، صادر في 26 أبريل 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر. عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم

15-01 مؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

- قانون رقم 90-14، مؤرخ في 02 جوان 1990 ، يتضمن كفايات ممارسة الحق النقابي، ج.ر، عدد 23. معدل ومتمم بقانون رقم 91-30 وبأمر رقم 96-12 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر، عدد 36 صادر بتاريخ 12 جوان 1996.
- المرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي سنة 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

ب-النصوص التنظيمية

- المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 8 ديسمبر سنة 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، الجريدة الرسمية عدد 82 الصادرة في سنة 1997.

الاجتهادات القضائية:

- الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا-ملف رقم 135360 المؤرخ في 7 ماي 1996 قرار غير منشور
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 501845 مؤرخ في 06 ماي 2009 مجلة المحكمة العليا، العدد الأول 2009 .
- قرار المحكمة العليا في الملف رقم 581883 الصادر بتاريخ: 2010/03/04، المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2010 .

الوثائق:

الاتفاقيات الدولية والاتفاقيات الجماعية:

- الاتفاقية رقم 158 المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة صاحب العمل، الصادرة في 22 جوان 1934.
- الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم، الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 09 جويلية 1948.

قائمة المراجع

- الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثالثة والثلاثين بتاريخ 8 جوان 1949، دخلت حيز التنفيذ في 18 جويلية 1951.

- الاتفاقية العربية رقم 11 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية المنعقدة بالسودان، في 12 مارس سنة 1979.

الاتفاقيات الجماعية:

- الاتفاقية الجماعية "لاتصالات الجزائر" المحررة يوم 16 جويلية 2003، شركة ذات أسهم، الجزائر 2003 .

- الاتفاقية الجماعية للسياحة والأسفار، شركة ذات أسهم، المقر الاجتماعي: المركز التجاري الحمادية، بوزريعة، الجزائر 2004.

- الاتفاقية الجماعية لشركة كوسيدار، شركة بالأسهم المقر الاجتماعي 7 طريق البارادو-حيدرة- الجزائر، جويلية سنة 2015.

المراجع باللغة الفرنسية:

Ouvrages :

1. Antoine Cristaux, droit du travail, Hachette livre, Paris, 2011.
2. Bernard Teyssié , "Droit du travail, Relations collectives de travail", 2ème Edition, Litéc, Toulouse, 1993.
3. Dominique CHELLE, Xavier Pretot, Représentants du personnel (protection)
4. Verdier.J.M .Le droit Syndical Dans L'entreprise, sous la direction de Camerlynck ,G,H Deuxième édition Dalloz, Paris.

Thèses et mémoires :

1. Emilie de la Motte, le motif de licenciement d'un représentant du personnel, Mémoire effectuée en vue de l'obtention de Master, Droit et pratique de relation de travail, université ,Panthéon- Assas Paris 2 année universitaire 2011- 2012
2. VARCIN Françoise. le pouvoir patronal de direction. Thèse pour le Doctorat en Droit, institut d'étude du Travail de Lyon, université lumière - LYON France 2000.

Textes juridiques :

- Code de travail Français Dernière modification le 1 Janvier Document génère le 5 Janvier 2017 Copyright 2007 legifrance.FR .

الفهرس

1.....	مقدمة
--------	-------

الفصل الأول

الحماية القانونية لممثلي العمال

10	المبحث الأول: الإطار القانوني لحماية ممثلي العمال
10	المطلب الأول: تعريف ممثلي العمال وتحديد شروط تعيينهم
10	الفرع الأول: تعريف ممثلي العمال
12	الفرع الثاني: شروط تعيين وانتخاب ممثلي العمال
12	أولاً: الشروط المتعلقة بالمندوبين النقابيين:
17	ثانياً: شروط انتخاب ممثلي العمال (مندوبي المستخدمين)
20	المطلب الثاني: التكريس القانوني لحماية ممثلي العمال
20	الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية كمصدر لحماية ممثلي العمال
20	أولاً-الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بممثلي العمال
21	ثانياً- التوصية رقم 143
	الفرع الثاني: الحماية القانونية لممثلي العمال وفقاً للمبادئ الدستورية وتشريعات
25	العمل
25	أولاً: التكريس الدستوري لحماية ممثلي العمال
26	ثانياً: حماية ممثلي العمال في تشريعات العمل:
31	المبحث الثاني: الآثار الناتجة عن اكتساب العامل صفة المندوب
31	المطلب الأول: التسهيلات الممنوحة لممثلي العمال
31	الفرع الأول: التزام المستخدم بتوفير الوسائل المادية.
32	أولاً: توفير المحل

- ثانيا: توفير الوسائل الضرورية 33
- الفرع الثاني: حق ممثلي العمال التمتع بساعات التفرغ 34
- المطلب الثاني: الضمانات المتعلقة بممارسة مهام ممثلي العمال 36
- الفرع الأول: حرية التنقل والتحدث مع العمال 37
- الفرع الثاني: حرية الإعلام وتوزيع المناشير 38
- أولا- حرية الإعلام 38
- ثانيا- حرية توزيع المناشير 39

الفصل الثاني

اتساع سلطات المستخدم في مواجهة ممثلي العمال

- المبحث الأول: سلطة صاحب العمل في الإدارة والتنظيم 43
- المطلب الأول: السلطة الإدارية للمستخدم داخل المؤسسة المستخدمة 43
- الفرع الأول: سلطة المستخدم عند إبرام عقد العمل 43
- الفرع الثاني: سلطة المستخدم في إصدار الأوامر 46
- الفرع الثالث: اتساع سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل 47
- أولا: سلطة المستخدم في التعديل غير الجوهري للعقد 48
- ثانيا: السلطة المنفردة للمستخدم في إجراء التعديل الجوهري لعقد العمل 49
- المطلب الثاني: السلطة المنفردة للمستخدم في وضع النظام الداخلي 51
- الفرع الأول: وضع المستخدم النظام الداخلي للمؤسسة 52
- أولا: التزام المستخدم بوضع النظام الداخلي 52
- ثانيا: السلطة التقديرية للمستخدم في وضع النظام الداخلي 53
- الفرع الثاني: الإجراءات المتعلقة بالنظام الداخلي 54
- أولا: عرض المستخدم لمشروع النظام الداخلي على أجهزة المشاركة في المؤسسة 54

55	ثانيا: إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة.....
57	ثالثا: إيداع النظام الداخلي لدى كتابة الضبط المختصة إقليميا
59	رابعا- إشهار النظام الداخلي
61	المبحث الثاني: السلطة التأديبية للمستخدم وإجراءات التسريح التأديبي
61	المطلب الأول: تعريف السلطة التأديبية للمستخدم ومصادرها
61	الفرع الأول: تعريف السلطة التأديبية
63	الفرع الثاني: الأساس القانوني لسلطة صاحب العمل التأديبية.....
63	أولا: القانون كمصدر للسلطة التأديبية
64	ثانيا: عقد العمل كمصدر للسلطة التأديبية
66	ثالثا: النظام الداخلي كمصدر للسلطة التأديبية
68	رابعا: الإدارة والإشراف كمصدر للسلطة التأديبية
69	المطلب الثاني: الإجراءات العامة لتسريح العمال والخاصة بممثلي العمال
69	الفرع الأول: الإجراءات العامة لتسريح العمال
69	أولا: الإجراءات القانونية للتسريح
73	ثانيا: الإجراءات التكميلية الواردة في النظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية.....
76	الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية المتعلقة بممثلي العمال
77	أولا: الإجراءات الخاصة بمندوبي المستخدمين
80	ثانيا: الإجراءات التأديبية المطبقة على المندوب النقابي
82	خاتمة
85	قائمة المراجع.....
93	الفهرس.....