

الحماية الجزائرية لحرية ممارسة الحق النقابي
Penal protection of the right of union freedom

الدكتورة بطاهر أمال

أستاذ محاضر "ب"

مخبر تشريعات حماية النظام البيئي - جامعة ابن خلدون تيارت

كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة ابن خلدون تيارت

amel.bettaher@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/06/05

تاريخ القبول: 2021/05/19

تاريخ الاستلام: 2021/03/29

الملخص:

لما كان الحق النقابي هو الحق الذي ينطوي على المطالبة العمالية بحقوقهم وايصال انشغالاتهم التي لم تعد محصورة في المطالب المادية البحتة وإنما تخطتها للمطالبة الاجتماعية بتحسين ظروف العمل والشغل بما يضمن الحياة الكريمة والعيش اللائق الذي يحيي كرامة العامل، والذي يسبب لمثلي النقابة الضغوطات والمشاكل مع أصحاب العمل كونهم الوسيلة التي يستعملها العمال لإيصال مطالبهم وانشغالاتهم.

أرسى المشرع الجزائري العديد من الضمانات ورسائل الحماية التي تشكل إطار متكامل يمثل درع حماية لمثلي النقابات العمالية طيلة سريان علاقة عملهم بدءا من منع التمييز بينهم وبين العمال الآخرين في الأجور والمنافع الاجتماعية وعدم توقيع جزاءات تأديبية بسبب صفتهم التمثيلية، وحمايتهم من التسريح المقنع بسبب المطالبة العمالية، وتوج كل ذلك بتجريم هذه الأفعال بمخالفة عرقلة حرية الممارسة النقابية موقعا عليها عقوبات جزائية.

الكلمات المفتاحية: الممثل النقابي؛ الحماية؛ جريمة عرقلة حرية الممارسة النقابية، عقوبات جزائية

Abstract:

The right to a trade union is considered as a right which implies the claim by workers of their privileges and their concerns, which are no longer limited to purely material demands, but they exceeded them to a social demand for improving working conditions in such a way that guarantees a decent and respectful life that preserves the worker's dignity. All of which causes pressure and problems, by the

employers, to the union representatives since they are considered as a tool of pressure by which workers communicate their demands and concerns.

Therefore, the Algerian legislator has established several guarantees and protection tools which form an integrated framework and a protective shield for the union representatives throughout their syndical service mainly by preventing any sort of discrimination between them and other workers in relation to their salary and benefits. Furthermore, union representatives are protected by law against disciplinary sanctions because of their syndical representativeness and from disguised dismissals due to the union demands.

All of this has resulted in the criminalization of these illegal acts against the practice of union freedom while penalties have imposed.

Keywords: union representative; protection; illegal acts; penalties

المؤلف المرسل: بطاهر أمال، الإيميل: amel.bettaher@gmail.com

1. مقدمة:

يعد الحق النقابي هو الحق الذي أعاد التوازن للعلاقة القائمة بين المستخدم والعمال والذي سمح لهم بالمطالبة بحقوقهم ليس المادية فقط كرفع الأجور وإنما إلى مطالب اجتماعية تضمن له العيش الكريم في المجتمع كضرورة الحماية من أخطار العمل والأمراض المهنية ولذلك ضرورة حمايته عند عدم القدرة على العمل كالتأمين في حال المرض والعجز.

ويقصد بالحق النقابي في مفهومه الجماعي إنشاء أو تكوين منظمات للعمال للدفاع عن مصالحهم والمطالبة بحقوقهم أما في مفهومه الفردي فهو حرية كل عامل في الانضمام إلى أية تنظيم نقابي بكل استقلالية¹.

وقد أفرد المشرع الجزائري قانونا خاصا يتضمن كليات ممارسة الحق النقابي وهو القانون 90-14 الصادر في 2 جوان 1990 الجريدة الرسمية عدد 23 مكرسا بموجبه مبدأ التعددية النقابية الذي أرساه دستور 1989 والذي لم يعد بوجبه الاتحاد العام للعمال الجزائريين النقابة الوحيدة

¹ - المادة 2 و 3 قانون 90-14 المتعلق بكليات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بموجب الأمر 96-12 منشورات برتي طبعة 2006-2007، ص143.

المحتكرة للعمل النقابي وإنما يمكن للعمال تكوين نقابات جديدة ومستقلة ومتميزة عن النقابة السابقة.

وأصبحت هذه النقابات بعد تكوينها بصفة قانونية بعد توفر الشروط واستكمال الاجراءات المنصوص عليها قانوناً¹ ممثلاً شرعياً للعمال تتولى بواسطة ممثلها على اختلاف مستوياتهم، المشاركة في المفاوضات والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للمؤسسة المستخدمة، إعلام العمال بحقوقهم عن طريق التشريعات النقابية، المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية الهيئة المستخدمة² كما تشارك النقابات في اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة وتمثيل العمال في اللجنة الوطنية للتحكيم³.

ولتمكين المندوبين النقابيين من أداء مهامهم بكل سهولة وبعيدا عن أية ضغوطات من المستخدم ربطها المشرع الجزائري بمجموعة من التسهيلات والضمانات التي يلزم المستخدم بتقديمها للمندوبين النقابيين تتمثل في:

-عدم التمييز بينهم وبين العمال الآخرين⁴

-ضرورة منحهم ساعات تفرغ تقطع من ساعات العمل يبلغ مجموعها 10 ساعات شهريا حتى يمكنهم أداء التزاماتهم النقابية⁵ ودون ان يخضهم مقابل هذه الساعات من الأجر.

-إلزام المستخدم بتقديم مكان يخصص لاجتماعات المندوبين النقابيين سواء فيما بينهم او مع العمال.

-تخصيص لوحات اعلانية لنشر النشريات النقابية وتوفير الوسائل الضرورية لعقد الاجتماعات⁶.

1 - مضمون نصوص المواد من 06 إلى 12 من قانون 90-14 المتضمن كفيات ممارس الحق النقابي السابق الذكر.

2 - المادة 38 من نفس القانون .

3 - المادة 39 من نفس القانون.

4 - المادة 46 من نفس القانون .

5 - المادة 48 من نفس القانون .

6 - المادة 50 من نفس القانون.

وجعل المشرع الجزائري كل ذلك من التزامات المستخدم التي يجب عليه توفيرها متى توافر بالمؤسسة المستخدمة مندوبين نقابيين، غير أنه أربط توفير المحل بشرط أن تكون النقابة تمثيلية.

وحتى لا تؤدي مهمة المندوبين النقابيين المتمثلة في المطالبة بحقوق العمال والدفاع عن مصالحهم وطرح انشغالاتهم ومشاكلهم إلى الضغط عليهم وجعلهم تحت التهديد المستمر لصاحب العمل مما يؤثر سلبا على أجورهم وحياتهم المهنية، عمد المشرع الجزائري إلى توفير إطار قانوني متكامل لحماية المندوبين النقابيين طيلة مدة المهمة التمثيلية، وقد تستمر إلى غاية نهايتها وحتى بعد الانتهاء وذلك عندما نص على عدم امكانية تشريع المندوب النقابي أو المساس بحقوقه أو المنافع التي تحصل عليها إلى ما بعد انتهاء عهده النقابية بسنة كاملة¹ واعتبر اتخاذ اجراء التسريح مخالف لأحكام المنصوص عليها وباطل وعتيد الأثر².

إن المشرع الجزائري لم يعرف عرقلة ممارسة الحق النقابي وهو كل ما ذهب إليه التشريعات المقارنة واكتفت بتحديد الأفعال التي تشكل عرقلة لممارسة الحق النقابي، أما القضاء الفرنسي فنجدته يعرف عرقلة ممارسة الحق النقابي بأنها "كل فعل أو اغفال يكون الهدف منه المساس بأس شكل ولو كان بسيط بتشكيل الهيئات التمثيلية أو بكيفية تسييرها أو بالصلاحيات التي يتمتع بها أعضائها من باب عرقلة ممارسة عمل الممثلين"، كما أضافت محكمة النقض الفرنسية أن العرقلة يمكن أن تتم بأي وسيلة كانت³.

وقد وسعت محكمة النقض الفرنسية في قرار لها صادر على الغرفة الجزائرية من مجال عرقلة ممارسة الحق النقابي من مخالفة الأحكام التشريعية إلى اعتبار المخالفة قائمة حتى ولو كانت المخالفة لأحكام اتفاقية والعرفية والعادات السائدة في مجال العمل⁴.

¹ - المادة 57 من قانون 14-90

² - المادة 56 من نفس القانون.

³ - Définition donnée par M.Malaval, ancien conseiller à la chambre criminelle de la cour de cassation, publier par M.Cohen, le droit de comité d'entreprise et des comité de groupe, LGDJ, paris, 2003, P1076.

⁴ - Arrêt de cours de cassation de chambre criminelle du 15 janvier 1980, publier dans Bernard Teyssié, « Droit du travail : relations collectives de travail », 2^{ème} Edition, LITEC, 1993, p320.

اعتبر المشرع الجزائري المخالفات المذكورة سابقا من قبيل عرقلة ممارسة الحق النقابي واعتبرها جريمة متكاملة الأركان مخضعا إياها للتدابير الحمائية الموضوعية والاجرائية معتبرا إياها مخالفة جزائية تخضع لإجراءات المتابعة الجزائية.

فما هي الأحكام الموضوعية والاجرائية الجزائية للمتابعة التي كرسها المشرع في قانون 14-90؟

وللإجابة على هذه الاشكالية اعتمدنا الخطة التالية:

المبحث الأول: الأحكام الموضوعية الجزائية للحماية

المطلب الأول: الركن المادي لجريمة عرقلة ممارسة الحق النقابي

المطلب الثاني: الركن المعنوي والشرعي للجريمة

المبحث الثاني: الأحكام الإجرائية للحماية

المطلب الأول: إجراءات المتابعة الجزائية

المطلب الثاني: إجراءات سير الدعوى

المبحث الأول: الأحكام الموضوعية الجزائية للحماية

تعتبر عرقلة ممارسة الحق النقابي من جرائم القانون الخاص فهي مخالفة لأحكام قانون العمل بالأخص قانون 14-90 المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي، ولم يتطرق إليها المشرع في التشريع الجنائي العام، وباعتبارها جريمة مكتملة الأركان يجعل توافر أركانها شرطا ضروريا للمتابعة الجزائية.

المطلب الأول: الركن المادي لجريمة عرقلة ممارسة الحق النقابي

قد اعتبر المشرع أن كل مخالفة الأحكام الباب الرابع من قانون 14-90 المتعلق بممارسة الحق النقابي هي عرقلة لحرية الممارسة النقابية، ولما كانت كلها بمثابة التزامات تقع على عاتق المستخدم فيمكن أن نعرف الركن المادي على أنه: " كل إخلال من المستخدم او من ينوب عنه بالتزامات القانونية المنصوص عليها في قانون 14-90 السالف الذكر وتمثل هذه الالتزامات في:

-عدم تمكين المستخدم المندوبين النقابيين من الاستفادة من ساعات التمثيل المحددة بعشر ساعات شهريا، أو عدم موافقتها على تجميعها أو تقسيمها طبقا لما ورد في نص المادة 46 من قانون 14-90.

-عدم التزام المستخدم بتوفير الوسائل الضرورية اللازمة لعقد الاجتماعات بالرغم من أنه لم يوضح طبيعة هذه الوسائل اللازمة ولاحق تعدادها، وعدم توفير اللوحات الاعلانية للاشهارات والنشريات النقابية طبقا للمادة 48 دون تحديد عددها أو أماكن وضعها أو أنها كانت مشتركة أو مخصصة للنقابة فقط.

-عدم تقديم محل للمندوبين النقابيين لعقد اجتماعاتهم وربطه المشروع الجزائري بضرورة أن تكون المنظمة النقابية تضم أكثر من 150 عضو حيث أنه يسقط التزامه بتوفير مكان للاجتماعات إذا لم تستوفي المنظمة النقابية الشرط العددي.

كما أن المشروع لم يحدد ما إذا كان هذا المحل مخصص فقط للاجتماعات أو أنه يمكن أن يكون عاما كقاعدة الغذاء أو الاستراحة، كما أنه لم يبين إذا كان هذا المكان مخصص لفرع نقابي واحد أو أن يشترك فيه عدة فروع نقابية غير أنه يفهم من الوضع تحت التصرف هو إمكانية الفرع النقابي أو المندوبين النقابيين استعماله في أي وقت والدخول إليه دون الحاجة في المرور كل مرة بالمستخدم.

اخلال المستخدم بمبدأ المساواة وتمييزه بين عماله والمندوبين النقابيين وقد أورد المشروع الجزائري حكما خاصا في نص المادة 50 من قانون 14-90 والتي نص فيها على عدم جواز ممارسة أي تمييز على العمال بسبب صفته النقابية أو أثناء ممارسته للنشاط النقابي وذلك بداية من عملية التوظيف وأثناء أداء العمل أو بسبب توزيعه أو أثناء التدرج والترقية خلال حياته المهنية وعند تحديد الأجر، أو في الاستفادة من التكوين والترقيات المهنية والمنافع الاجتماعية الأخرى المرتبطة بمنصب العمل.

ولم يجعله المشروع التزاما يقع على المستخدم وإنما نص على أنه "لا يجوز لاحد..." وبالتالي فإنه التزام على كل من ينوب على المستخدم داخل المؤسسة المستخدمة.

وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي أفرد نصا خاصا يمنع فيه التمييز بين العمال على أساس انتماءاتهم النقابية أو ممارستهم لمهنة نقابية في نص المادة 5-2141L من قانون العمل الفرنسي¹.

أما ممارسة ضغوط أو تهديدات ضد العمال الممثلين للنقابة داخل اماكن العمل ممن تكون له سلطة الإدارة والتنظيم على النقابيين.

-فرض عقوبات تأديبية ضد المندوب النقابي دون احترام الشروط والاجراءات المنصوص عليه في المواد من 53 إلى 56 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

أما المصري في المادة 120 من قانون العمل اعتبر أنه من باب التمييز انهاء عقد عمل محدد المدة قبل حلول أجله إذا استند الانهاء لممارسة صفة ممثل. أو سبق ممارسة هذه الصفة، انتساب العامل لمنظمة أو مشاركته في نشاط نقابي².

أما محكمة النقض الفرنسية فاعتبرت من باب عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي رفض عقد الاجتماعات الدورية عدم تقديم الوثائق والمستندات للاطلاع عليها -عدم دعوة الممثل النقابي الاجتماعات- عدم تمكين المندوبين من ساعات التفرغ او عدم احتسابها كوقت عمل فعلي-عدم توفير محل مناسب -عدم إعادة المندوب إلى منصب عمله بعد رفض الإذن بالتسريح المطلوب من مفتش العمل- عدم تقديم الوثائق والمستندات للمندوبين للاطلاع عليها³.

المطلب الثاني: الركن المعنوي والشرعي للجريمة

إن وجود الركن المادي لا يؤدي إلى قيام الجريمة ما لم يوجد نص لتجريمها وتحديد عقوبتها، فكل القانون العقابي يقوم على مبدأ "لا جريمة ولا عقوبة ولا تدابير أمن إلا بنص"، كما أن مخالفة قانون العمل تحتاج إلى وجود إرادة من المستخدم بعدم تنفيذ هذه الأحكام ولا يمكنه الدفع بعدم علمه بها.

¹ -Françoise Favenc-Hery et Piere Yves Vierkandt, « droit du travail », LGDJ, paris, 2007, p210.

² - خالد حمدي عبد الرحمن، التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005-2006، ص50.

³ -Maurice Cohen, op-cit, p1079.

أولاً: الركن المعنوي لجريمة عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي

أو القصد الجنائي هو اتجاه ارادة الجانب إلى القيام بالفعل مع علمه بالنتيجة أو توقعها وبالتالي فإن المستخدم المرتكب لمخالفة عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي تتجه إرادته إلى عدم تنفيذ التزاماته المنصوص عليها قانوناً أو اغفالها مع سعيه لتحقيق نتيجة وهي حرمان العامل الذي يحمل صفة التمثيلية من الحقوق المقررة لهم اخلاصاً بالالتزام قانوني وعنصر العلم يقضي وجود علم مسبق لدى المستخدم بالحق المعتد عليه¹.

لذلك يرى الفقه أنه لا بد من توافر القصد الجنائي الخاص في مخالفات عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي بحيث يتعمد المستخدم اتيان الفعل أو الامتناع عنه مع علمه المسبق بصفة المندوب النقابي التي يتمتع بها العامل².

ثانياً: الركن الشرعي:

ويقصد به النص القانونية الذي يبين الفعل المكون للجريمة ويحدد العقاب المفروض على مرتكبها³.

وقد أقر المشرع الجزائري عقوبة واحدة لكل المخالفات التي تشكل عراقيل لممارسة الحق النقابي، وتعتبر العقوبة الأهم في كل الجزاءات الجزائية المفروضة على المستخدم بالنسبة لكل احكام قانون العمل عامة من حيث القيمة المالية المرتفعة والتي تتراوح من 10.000 دج إلى 50.000 دج وتصل في حال العود إلى 100.000 دج والجسب لمدة ستة أشهر وهو ما تضمنه نص المادة 59 من قانون 90-14.

ونلاحظ أن المشرع لم يضمن أية أحكام مدنية بالبطلان الأحكام أو الإجراءات المتخذة من طرف المستخدم ما عدا ما تعلق بالتسريح التعسفي للمندوب النقابي المنصوص عليه في المادة 1/56 من قانون 90-11.

¹ - بوصنوبرة مسعود، "الحماية الجنائية للعمل"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009، ص361

² - المرجع نفسه، ص361.

³ - عبد الله سليمان، "شرح قانون العقوبات الجزائري-القسم العام-الجريمة"، د.م.ج، الجزائر، 1995، ص68.

بالرغم أنه وبالرجوع للنص العام الوارد في قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل ضمن المادة 17 مبدأ عاما يقضي ببطلان كل حكم وارد في عقد العمل أو في الاتفاقيات أو الاتفاقات والذي يقضي بالبطلان لكل حكم ينشأ التزاما بين العمال على أساس انتماءهم النقابي او الصفة النقابية أو للنشاط النقابي.

المبحث الثاني: الأحكام الاجرائية للحماية من عرقلة حرية الممارسة النقابية

لا تكتمل الحماية الموضوعية لممارسة الحق النقابي إلا بوجود إجراءات قضائية تضمن ردع المخالف لأحكام الحماية وتوقيع عقوبة جزائية عليه.

المطلب الأول: اجراءات المتابعة

حصّر المشرع الجزائري تحريك الدعوى الرامية إلى تطبيق العقوبة على المستخدم المخالف للأحكام القانونية المتعلقة بضمان ممارسة الحق النقابي وحماية حرية الممثلين النقابيين في ممارسة نشاطاتهم المتعلقة بالصفة النقابية بتحرير مفتش العمل لمحضر المخالفة ورفعها الى الجهة القضائية المختصة.

أولاً: تحريك الدعوى العمومية:

تحرك الدعوى العمومية بمحاضر المخالفة التي يرفعها مفتش العمل إلى قسم المخالفات التابع للمحكمة المختصة اقليميا وذلك ما نص عليه المشرع في المادة 58 من قانون 90-14.

1- مفتش العمل:

منح المشرع الجزائري بموجب نص 27 من قانون الاجراءات الجزائية¹ المعدل والمتمم صفة الضبطية القضائية لبعض الأعوان كل في مجال تخصصه وهذا ما أكدته أيضا نص المادة 14 من قانون 90-03 المتعلق بمفتش العمل².

¹ - قانون الاجراءات الجزائية الصادر في 8 جوان 1966 المعدل والمتمم بقانون 06-22 الصادر في الجريدة الرسمية 84.

² - قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم صادر في قانون العمل على ضوء الممارسة القضائية، منشورات بيرتي الجزائر، 2006، 2007، ص359.

وحدد المشرع مجال عمل مفتش للعمل بأي مكان عمل يشغل فيه عمال أجراء او ممتنون من الجنسين طبقا لنص المادة 03 من قانون 90-03 السالف الذكر.

كما مكّتهم بموجب هذه الصفة بالصلاحيات والسلطات المرتبطة بالضبط القضائي وهي:

- القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم

-الدخول في أية ساعة من الليل او النهار إلى أماكن العمل التي يشتغل فيهم أشخاص يخضعون لحماية الاحكام القانونية والتنظيمية التي يتوجب عليهم معاينة تطبيقها كما يجوز لهم القيام بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق الاستماع إلى أشخاص لهم علاقة بمهمتهم.

- طلب الاطلاع على دفاتر او سجلات أو أية وثائق منصوص عليها في تشريع العمل بغية التحقق من مطابقتها للقانون.

-الحصول لدى المستخدم وفي مقر العمل على كل المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع والتنظيم المعمول به¹.

2-محاضر المخالفة:

أهلّ المشرع الجزائري مفتش العمل في إطار مهمته القيام بتحرير محاضر مخالفات كلما عاينوا أو أوقفوا على خرق المستخدم للأحكام القانونية المتضمنة حماية وضمنان للعمال لممارسة حقهم النقابي بكل حرية داخل المؤسسة المستخدمة ولم يبين للمشرع الجزائري كيفيات تحديد محاضر المخالفة التي يحررها مفتش العمل ولا البيانات اللازم توافرها فيها لا في قانون العمل ولا في القانون المتضمن تفتيش العمل ولا حتى في النص العام المتضمن قانون الاجراءات الجزائية.

غير أن الفقه يرى أنه يمكن استخلاص بعض الشروط والبيانات الواجب توافرها في محاضر الضبطية القضائية من خلال نص المادة 18 التي يوجب فيها المشرع الجزائري أن يتم تحديد المحضر في:

أ/ مكان ووقت اتخاذ الاجراءات

ب/ أن يضم اسم وصفة محرر المحضر

¹ - نص المادتين 05 و 06 من قانون 90-03 المتعلق بتفتيش العمل.

ج/ ارسال المحشر بصفة مباشرة لوكيل الجمهورية

كما تنص المادة 214 من قانون الاجراءات الجزائية على المحاضر لا تكون لها قوة اثبات إلا إذا كانت صحيحة من الناحية الشكلية وأن تكون خاضعة لقواعد الاختصاص الاقليمي والنوعي¹ بمعنى يجب أن يكون مفتش العمل قد حررها أثناء مباشرة أعمال وظيفته وأورد ضمنها موضوع داخل نطاق اختصاصه.

3-حجية محاضر المخالفة: المحرر من مفتش العمل فهي تتمتع بقوة الحجة ما لم يطعن فيها بالاعتراض.

وبالرجوع إلى أحكام قانون العمل وقانون الاجراءات الجزائية لا نجد ما هو الاعتراض وكيفية الاعتراض على محاضر مفتش العمل رغم أن قانون الاجراءات الجزائية يجعل أعمال الضبطية القضائية تحت رقابة غرفة الاتهام في حال اخلال ضابط الشرطة القضائية باحدى واجباته المهنية وتوجيه ملاحظات إليه او صدور قرار بإيقافه².

بل ذهب المشرع الجزائري إلى النص في المادة 218 ق.إ.ج على أن كل المواد التي تحرر فيها محاضر لها حجيتها إلى أن يطعن فيها بالتزوير وتنظمها قوانين خاصة وعند عدم وجود نصوص صريحة تتخذ اجراءات الطعن بالتزوير وفقا لما هو منصوص عليها في الباب الاول من الكتاب الخامس وبالتالي يمكننا الاستنتاج أنه يتم للطعن بالتزوير في حجية محاضر مفتش للعمل إذ أن لها نفس الحجية مع محاضر ضباط الشرطة القضائية.

أما في التشريع المقارن فقد حدد على سبيل الحصر البيانات التي يجب توافرها، فالمشرع الفرنسي نص على ضرورة أن يكون المحضر موقعا ومؤرخا ومتضمنا أن اسم المخالف والنص المجرم للفعل، ولم صاحب العمل وإن يكون خطيا ويضم عدد العمال الذين تمت في مواجهتهم مخالفة وأسمائهم³

1 - محمد حزيط، مذكرات في قانون الاجراءات الجزائية، دار هومة، الجزائر، 2011، ص53.

2 - نفس المرجع، ص77.

3 - علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة انفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي ومعايير الدولية والعربية، "سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 22، المكتب التنفيذي لمجلس التعاون الخليجي، البحرين، 2014، ص298.

وذهب الفقيه المصري إلى ضرورة تحديد الهوية الكاملة للمستخدم وصفته، ذكر المخالفات بوضوح والمواد المعاقبة عليها والعقوبة المقررة، تاريخ الزيارة والتدابير السابقة المتخذة إن وجدت¹. وذهب بعض قوانين العمل العربية إلى ضرورة تحرير المحاضر في استمارات معدة مسبقا لهذا الغرض مثل القانون القطري والبحريني تطابقا مع ما نصت عليه الاتفاقية العربية رقم 19 المتعلقة بتفتيش العمل في المادة²36.

المطلب الثاني: اجراءات سير الدعوى

يختص بالفصل في هذه الدعوى قسم الجناح بالمحكمة المختصة اقليميا وذلك بعد تحرير المحاضر وإحالاته إلى النيابة العامة.

ولم يبين المشرع الجزائري كيفية إحالة المحاضر المحرر من مفتش العمل إلى وكيل الجمهورية فنجد انه ينص في المادة 12 من قانون 03-90 على أنه "...يحظر مفتش العمل محضر ويحضر بذلك الجهة القضائية المختصة..."

أما من الناحية العملية فإن محضر المخالفة يرفعه مفتش العمل إلى المفتش الولائي للعمل الذي يرسله بالبريد العادي إلى وكيل الجمهورية مصحوب بطلب موجه إلى وكيل الجمهورية يتضمن موضوع المخالفة اسم المستخدم، نص المواد المعاقب على المخالفة، عنوان المؤسسة ومقرها كما يطلب منه اعلامه بمنطوق الحكم بواسطة وثيقة منطوق الحكم المرفقة بالطلب.

وألزم المادة 2/12 المحكمة المختصة بالبحث في المخالفة في الجلسة الاولى نتيجة الطابع الاستعجالي لمنازعات العمل ونسبته من آثار سلبية على دخل العامل بسبب حرمانه من الأجر الذي يكون في الكثير من الحالات مصدر رزقه.

وتتم إحالة المستخدم للمحاكمة غالبا من الناحية العملية وفق إجراءات الاستعداد المباشر للمثول أمام المحكمة.

أما عن طبيعة الحكم فاعتبره المشرع الجزائري حكما قابلا للتنفيذ بالرغم من المعارضة والاستئناف فإنه.

¹ - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1996، ص799.

² - نفس المرجع، ص303.

غير أن المشرع الجزائري اورد حكما خاصا بالنسبة للمحضر الذي يحرره مفتش العمل في حال عدم الامتثال لطلب اعادة المستخدم للمندوب النقابي المسرح بدون احترام الشروط والاجراءات المنصوص عليها في القانون 90-14 المتضمن كفيات ممارسة الحق النقابي.

فإن محضر المخالفة بعد توجيه للجهة القضائية المختصة يكون القاضي ملزما بالفصل خلال ستين يوما من تاريخ اخطارها بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة والاستئناف.

غير أن التساؤل المطروح هل يمكن للمشرع أن يلزم بموجب نصوص قانون العمل او القانون النقابي القاضي بالفصل في الأجال محددة قصيرة نسبيا في الحكم الصادر بخصوص محضر مخالفة عرقلة حرية العمل النقابي والذي يكون عادة متضمن اقرار عقوبة جزائية مالية أو سالبة للحرية في حق المستخدم الذي يخالف أحكام الحماية المقررة للمندوب النقابي، وبالتالي فإن هذا الحكم لا يمس حقوق العامل والاستعجال لا فائدة له في هذا المقام، ويمكن القول أن المشرع قد اختلط عليه الأمر فهو يقصد الحكم الاجتماعي الصادر بشأن إرجاع العامل النقابي إلى منصب عمله ومنحه حقوقه كاملة، غير أن هذه الدعوى لا تحرك بموجب محضر المخالفة من مفتش العمل.

الخاتمة:

وبالرغم من كل هذه الحماية والضمانات إلا أننا نجد أن هذه النصوص لا تزال متقدمة بسبب نقصها والثغرات القانونية مقارنة بالتشريعات العربية والأجنبية للممارسة النقابية والتي يمكن أن تشكل درعا للوقاية من منازعات العمل المتعلق بالحق النقابي ومنها:

- ضرورة إلزام المستخدم بتقديم طلب لتسريح المندوب النقابي مسبقا لمفتش العمل لفحص مدى جدية الأخطاء، وعدم تعلقها بالصفة التمثيلية للعامل واحترام إجراءات أخرى كإعلام النقابة والمرور باللجنة التأديبية.

- إلزام المستخدم بالحصول على موافقة النقابة للقيام بالإجراءات التأديبية ضد المندوب النقابي وليس فقط اعلامها مسبقا.

- النص على إمكانية لجوء العامل إلى القضاء الاجتماعي للمطالبة بحقوقه في حال رفض المستخدم إعادة ارجاعه إلى منصب عمله، ذلك أن عدم الامتثال المثار في المادة 56 يشكل مخالفة يحزر بشأنها مفتش العمل محضرا وترفع إلى المحكمة المختصة وهي القسم الجزائري الذي يقوم بتوقيع العقوبة على المستخدم، دون النظر في تبعات محضر عدم الامتثال بالنسبة للمندوب النقابي الذي

يجوز له اللجوء إلى القسم الاجتماعي للمطالبة بإعادته إلى منصب عمله أو التعويض طبقاً للمبدأ العام المنصوص عليه في المادة 73 مكرر 4 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المؤلفات باللغة العربية:

1/ الكتب:

1. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1996
2. محمد حزيط، مذكرات في قانون الاجراءات الجزائية، دار هومة، الجزائر، 2011.
3. عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري-القسم العام-الجريمة، د.م.ج، الجزائر، 1995.
4. خالد حمدي عبد الرحمن، التمييز الفتوي عند التعاقد على العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006-2005.

2- الأطروحات:

1. بوضنوبرة مسعود، "الحماية الجنائية للعمل"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، 2009-2008

3- المقالات:

1. علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة انفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي ومعايير الدولية والعربية، "سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 22، المكتب التنفيذي لمجلس التعاون الخليجي، البحرين، 2014

ثانياً: المؤلفات باللغة الأجنبية

1. M.Cohen, Le droit de comité d'entreprise et des comités de groupe, LGDJ, paris, 2003
2. Bernard Teyssié, Droit du travail : relations collectives de travail , 2^{ème} Edition, LITEC, 1993
3. Françoise Favenc-Hery et Pierre Yves Vierkandt, « Droit du travail », LGDJ, Paris, 2007.

ثالثا : القوانين والنصوص القانونية

1. قانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بموجب الأمر 12-96 منشورات برتي طبعة 2006-2007

2. قانون الاجراءات الجزائية الصادر في 8 جوان 1966 المعدل والمتمم بقانون 22-06 الصادر في الجريدة الرسمية 84.

3. قانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم صادر في قانون العمل على ضوء الممارسة القضائية، منشورات بيرتي الجزائر، 2006، 2007.