

الحماية الجزائرية للحقوق النقابية في التشريع الجزائري

Penal protection of trade union rights in Algerian legislation

الدكتورة بن عزوز سارة

كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة

الحميد بن باديس مستغانم ، الجزائر،

sarahmezioud@yahoo.fr

الدكتور مزويد بصيفي

كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة

عبد الحميد بن باديس مستغانم ، الجزائر،

saifi27@hotmail.fr

تاريخ النشر: 2021/02/24

تاريخ القبول: 2021/02/04

تاريخ الاستلام: 2020/11/10

الملخص:

أهم ما يميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون الأخرى، هو التجاؤه إلى الأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل، وهذا واضح في تكوين العمال للنقابات و يعد الاعتراف بالحق النقابي مظهر من مظاهر الديمقراطية الذي يعيد لعلاقات العمل توازنها باعتبارها علاقة قائمة أساسا على تبعية العامل لرب العمل كما رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية في حالة مخالفة صاحب العمل للحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية.

تبرز أهمية هذه الدراسة لموضوع الحماية الجزائرية للممارسة النقابية من المواضيع البالغة الأهمية المطروحة على الساحة بقوة نتيجة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم.

الكلمات المفتاحية: النقابة ، الحماية الجزائرية ، قانون العمل .

Abstract:

The most important thing that distinguishes labor law from other branches of law is its resort to collective methods of organizing labor relations, and this is evident in the formation of workers for trade unions. For the employer, the Algerian legislator has also arranged criminal penalties in case the employer violates the rights related to trade union practice.

The importance of this study of the issue of penal protection for trade union practice is evident from the very important topics raised on the scene strongly as a result of the economic and social changes that the world is witnessing.

Keywords: Syndicate, Penal Protection, Labor Law.

المقدمة :

حظي الحق النقابي باهتمام التشريعات الدولية والوطنية ، فعلى المستوى الدولي أصدرت منظمة العمل الدولية مجموعة من الاتفاقيات أهمها الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية ، و الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 المتعلقة بممثلي العمال. أما على المستوى الإقليمي تكرر هذا الحق بموجب الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لسنة 1950، و الاتفاقية الأميركية لسنة 1969 والاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 المتعلقة بالحرية والحقوق النقابية.

لقد أقرت المواثيق الدولية الحق النقابي و جعلته حقا معترف به لاسيما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23 منه : " لكل شخص الحق في تشكيل و الانضمام إلى نقابات عمالية من أجل حماية مصالحه " ، وكذا الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية في المادة 08 التي تنص : "تعهد الدول بضمان حق كل شخص في تكوين نقابات العمال و الانضمام إلى نقابة العمال التي يختارها " ، أما في الجزائر فقد أقر قانون 14/90 الاعتراف بالحق النقابي كأحد الحقوق الجماعية للعمل و نظم كفاءات و أحكام ممارسة هذا الحق بل أقر حماية جزائية في حالة مخالفة صاحب العمل للحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية.

الإشكال المطروح هو: ما هي الحقوق النقابية التي رتب المشرع الجزائري على المساس بها عقوبات جزائية ؟ ما الغرض في إقران المشرع تلك الحقوق بالطابع الجزائي ؟ هل استطاعت تلك الأحكام الجزائية ضمان الحماية المرجوة ؟

تبرز أهمية هذه الدراسة لموضوع الحماية الجزائية للممارسة النقابية من المواضيع البالغة الأهمية المطروحة على الساحة بقوة نتيجة المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية التي يشهدها العالم اليوم بالإضافة إلى دورها في إرساء قواعد النظام الاجتماعي، فالحماية الجزائية ضرورية لتفادي تعنت المستخدم في حق العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل يعمل تحت سلطة و إشراف المستخدم ، و قد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الذي يتلاءم مع طبيعة الموضوع، و ذلك من خلال وصفنا للحماية الجزائية للحقوق العمالية المتعلقة بالنقابة كما هي ثم تفسيرها، و تحليلنا لمختلف المواد القانونية المنظمة للحماية الجزائية.

2.المبحث الأول: نشأة الحق النقابي في التشريع الجزائري

بما أن حق العمل هو حق طبيعي و أساسي لكل إنسان قادر عليه وفقا لظروفه و إمكانياته فإن لهذا الإنسان العامل الحق في تكوين نقابات و جمعيات مهنية أو الانضمام إليها لتنظيم أمور العمل و حماية العمال، و في هذا المجال أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه من حق أي شخص يعمل أن يؤسس أي نقابة أو تجمع مهني مع الآخرين أو أن ينتسب إليها في حال وجودها¹، من خلال هذا المبحث سنتناول تاريخ الحركة النقابية في المطلب الأول و شروط تأسيسها في المطلب الثاني.

1.2 المطلب الأول: تاريخ الحركة النقابية في الجزائر

تم صدور القانون رقم 62_57 الصادر في 31 ديسمبر 1962 المتضمن مواصلة العمل بالتشريع إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية، و بقي الأمر على حاله إلى غاية إصدار الأمر رقم 71_75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ثم صدر القانون رقم 88_28 المؤرخ بتاريخ 19 جويلية 1988، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

لقد كرس القانون رقم 88-28 الملغى بموجب القانون رقم 90 – 14 الساري المفعول هيمنة النقابة الواحدة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي في مختلف ميادين النشاط الاقتصادي ، إذ كانت في كل مؤسسة عمومية اشتراكية نقابة و الانخراط فيها كان يتم تقريبا بشكل آلي ، غير أنه بموجب دستور سنة 1989، الذي فتح المجال واسعا أما ممارسة حق التنظيم النقابي لجميع المواطنين، و كذا أمام التعددية النقابية، ظهرت أكثر من خمسين نقابة في الجزائر².

ما يعاب على القانون رقم 90 – 14 الساري المفعول هيمنة النقابة الواحدة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي في مختلف ميادين النشاط الاقتصادي ، إذ كانت في كل مؤسسة عمومية اشتراكية نقابة و الانخراط فيها كان يتم تقريبا بشكل آلي و قد أثبت سوق العمل أن التمثيل النقابي في الجزائر أضحى مجرد حركة عمالية فقدت قوتها التأثيرية بسبب انشغال النقابة في العمل السياسي أكثر من انشغالها بالعمل النقابي، و لعل العقد الاجتماعي والاقتصادي الذي وقعه الاتحاد العام للعمال دون حضور باقي المنظمات النقابية الأخرى التمثيلية على المستوى الوطني هو اتفاق لخلق الحريات النقابية تجاوبا مع طلب الحكومة الخاضعة للمؤسسات المتعددة الجنسيات، فضلا عن إصدار تعليمات مخالفة للنصوص القانونية فيما يخص اعتقال الرموز النقابية و تقديمهم للمحاكمة بتهمة عرقلة حرية العمل³.

رغم الجهود التي قدمها الاتحاد العام للعمال الجزائريين من أجل إيقاف عملية التسريح، إلا أنه لوحظ عزوف العمال عن الانخراط في المنظمات النقابية، والمشاركة في الحركات الاحتجاجية نتيجة إصدار تعليمات فيما يخص الخصم الآلي لأجور العمال المضربين و اعتقال الرموز النقابية و تقديمهم للعدالة بتهمة عرقلة حرية العمل و اللجوء إلى الطرد الجماعي للعمال⁴. فهل يرجع السبب في ذلك إلى الشرعية التاريخية لهذه المنظمة النقابية، أم لخبرتها و قدرتها على الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء؟ أم هو إقصاء صريح من قبل الجهات الرسمية لتلك المنظمات النقابية التمثيلية المعتمدة قانونا علما أن المنازعات الجماعية والإضرابات الكثيرة التي شهدتها قطاع الوظيفة العمومية لم تستطع هذه النقابة "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" و لا الحكومة حلها لكون الاتحاد العام للعمال الجزائريين لا يمثل الأغلبية في مثل هذه القطاعات، بل تسيطر عليها منظمات مستقلة⁵.

2.2 المطلب الثاني : تأسيس المنظمات النقابية في التشريع الجزائري

يحق للعمال الأجراء الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية⁶ بشرط توفر فيهم بعض الشروط المتعلقة بسن الرشد و الجنسية الجزائرية مهما كان نوعها سواء أصلية أو مكتسبة مند 10 سنوات وأن يتمتعوا بالحقوق المدنية و الوطنية و أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية⁷.

تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين، تضم أعضائها المؤسسين الذين توفرت فيهم الشروط اللازمة المذكورة سابقا، كما يشترط أن يودع تصريح التأسيس⁸ لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أما المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات على المستوى الوطني، يودع التصريح لدى الوزير المكلف بالعمل⁹.

تحظى النقابة بتمثيل العمال بمرور 6 أشهر على تأسيسها القانوني¹⁰، و يكون هذا التمثيل على مستويات مختلفة حسب اتساع رقعة نشاط المنظمة، و بغض النظر عن أهمية التمثيل هذه، فإن التعددية النقابية أدت إلى ظهور مقياس ثان للتمثيل و هو المقياس العددي فالقاعدة الديمقراطية تقتضي أن تكون النقابة ذات أولوية في التمثيل والتفاوض متى كانت تضم أكثر عدد من المنخرطين¹¹. تعتبر المنظمة النقابية تمثيلية، المنظمة التي تضم إليها حوالي 20 بالمائة على الأقل من العدد الإجمالي

للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو المنظمة التي لها تمثيل 20 بالمائة على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة¹².

يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون أن تنشئ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية أو خاصة وفي أي مكان عمل متميز، إذا كانت لها أماكن عمل متميزة¹³ وذلك في إطار احترام الحقوق و الحريات المقررة قانونًا لتمثيل هذه المصالح.

يستند ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة إلى الشروط القانونية المتعلقة بتأسيس الهيكل النقابية. و ما يلاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم ينص على الشروط الشكلية و اكتفى ببعض الشروط الموضوعية التي بتواجدها يكون الهيكل مؤسس قانونًا نصت المادة 44 من القانون رقم 90_14 على أنه يعين الهيكل النقابي من بين أعضائه، المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في حدود النسب القانونية. يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية و أن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في الهيئة المستخدمة¹⁴.

إن النقابات العمالية اليوم خاصة أمام انسحاب الدولة من تسيير المؤسسات التي منحت الاستقلالية والحرية في التنظيم حسب ما تقتضيه المصلحة الاقتصادية تجد نفسها أمام تحديات جديدة بما فيها العوالة الاقتصادية و ما نتج عنها من آثار، فهي مطالبة بتكثيف الجهود من أجل الوقوف أمام تلك الشركات العملاقة، و مساندة التغيرات لهائلة على الساحة الدولية والوطنية. في ظل هذه المعطيات الجديدة، تصبح قدرة النقابات على المفاوضة الجماعية محدودة¹⁵.

3. المبحث الثاني: العقوبات الجزائية المترتبة على المساس بالحق النقابي

من خلال هذا المبحث سنبين العقوبات الجزائية المترتبة على تقييد ممارسة الحق النقابي (المطلب الأول)، ثم جزاء حل نقابة مشروعة (المطلب الثاني).

1.3 المطلب الأول: جزاء تقييد ممارسة الحق النقابي

سنعرض في هذا المطلب لجزاء مخالفة ممارسة الحق النقابي و إلى عقوبة عرقلة حرية العامل في الانضمام إلى النقابة في فرعين كالتالي:

الفرع الأول: جزاء عرقلة ممارسة الحق النقابي

تنص المادة 151 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 5000 دج إلى 20000 دج و بالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط"، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من يرفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها القانون لأجهزة المشاركة أي عرقلة لتسييرها أو لانتخابها أو انتخاب مندوبي المستخدمين أو لممارسة صلاحيات مندوبي المستخدمين أو حرمان أعضائها من التمتع بساعات الممنوحة لهم أو الوسائل الضرورية لعقد اجتماعات اللجنة ولانجاز أعمالهم المكتبية.

حصر المشرع الجزائري من خلال نص المادة 151 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المذكورة سالفا ، الأعمال التي تكون العرقلة ، فيمكن أن نعتبر عدم تمكين وضع لوحات للتعليق أو المنع من الاستفادة من الساعات الممنوحة لهم قانونا، أو المراقبة المسبقة لاستعمال الحجم الساعي أو المضايقة في استعمال المحل الممنوح لهم لعرقلة عمل المندوبين،¹⁶ و لم توجد لحد الساعة قرارات قضائية تنطرق إلى جنحة العرقلة المرتكبة من طرف المستخدم و غيابها لا يعني بالضرورة غياب مثل هذه الجرائم، باعتبار أنه كثيرا ما يشتكي ممثلو العمال بهذه العراقيل لكن لا تتجاوز شكاويهم مستوى مفتشية العمل .

كما نصت المادة 59 من قانون 90/14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على الأفعال التي تعتبر عراقيل يعاقب عليها القانون، حيث نص المشرع الجزائري في الباب الرابع من نفس القانون تحت عنوان أحكام خاصة بالتنظيمات النقابية للعمال الأجراء و تمثلت في التمثيل النقابي و التسهيلات الممنوحة للمندوب النقابي ، و ألزمت المستخدم بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000 دج و 50000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي، كما تشدد العقوبة في حالة العود بغرامة مالية تتراوح ما بين 50000 دج و 100000 دج و بالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بأحدى هاتين العقوبتين فقط.¹⁷ يلاحظ أن نص هذه المادة كان أكثر صرامة من نص المادة 151 من قانون 90-11 الخاص بعرقلة عمل مندوبي المستخدمين الذي يحدد العقوبة بغرامة مالية تتراوح من 5000 دج إلى 20000 دج و بالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط دون أن يتكلم المشرع فيها في حالة العود، و أن الغرامة المنصوص عليها في النص لا تعتبر عقوبة ردعية و أن الحكم بالحبس غالبا ما يتفاداه القاضي لتمكين مواصلة المؤسسة عملها.

إن نص المادة لم ينسب مخالفة العرقلة بصفة خاصة للمستخدم، فالنص يقصد جميع من يمس بممارسة العمل النقابي، سواء كان فعل العرقلة صادر عن المستخدم، ويمكن أن تنتقل إلى الشخص الذي يمثل المستخدم إن كان قد تلقى من المستخدم التعليمات بالعرقلة سواء كانت صريحة أو ضمنية، كما أن الجزء المنصوص عليه يبقى بدون أثر، لذلك يمكن القول أن للت=نص هدف تحذيريا أكثر مما هو جبريا¹⁸.

يختلف موقف المشرع الجزائري عن موقف المشرع الفرنسي الذي منع على رب العمل أخذ بعين الاعتبار الانتماء النقابي أو ممارسة العمل النقابي لتحديد قراراته المتعلقة على الخصوص بالتوظيف، بتقسيم العمل، بالتكوين المهني، بالترقية، بالأجور و جميع المزايا الاجتماعية و بالتدابير الخاصة بالتأديب و التسريح ، و اعتبر المشرع الفرنسي هذه النصوص من النظام العام¹⁹.

الفرع الثاني : جزاء عرقلة حرية العامل في الانضمام إلى النقابة

يعتبر حق العامل في الانضمام إلى النقابة باختياره الخاص و دون أن يلحقه من جراء ذلك أضرار ، القاعدة الأساسية للحرية النقابية في مجملها، و ذلك لارتباطه الوثيق بالحق الجماعي للمنظمة النقابية ، حيث تعتمد هذه في قوتها و فاعليتها و إلى مدى بعيد على عدد المنضمين إليها و هنا يكتسب هذا الحق أهمية خاصة، و يتهدد حق العامل عادة من قبل صاحب العمل ، الذي يحاول إلحاق الضرر في موضوع العمل، فيلجأ إلى ممارسة وسائل ضغط متعددة و متنوعة لإعاقة الانضمام النقابي.

تتخذ الوسائل التمييزية للحرية النقابية صورا عديدة كفصل العامل من منصب عمله أو حرمانه من الامتيازات ، و من بين الوسائل أيضا رفض ترقية العامل بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي أو تخفيض درجته المهنية ، أو تغيير وظيفته، أو تعيينه في وظيفة غير ملائمة، و قصر بعض المزايا المالية أو المهنية أو الاجتماعية على غير النقابيين، و إهانة و مضايقة العامل النقابي²⁰.

نصت المادة 59 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على الوسائل التي تعتبر عراقيل من قبل المستخدم يعاقب عليها القانون بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000 دج و 50000 دج ، كما تشدد العقوبة في حالة العود بغرامة مالية تتراوح ما بين 50000 دج و 10000 دج و بالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بأحدي هاتين العقوبتين فقط.

يعد مساسا بحرية العمل بمفهوم المادة 171 من قانون العقوبات، كل فعل يؤدي إلى توقيف المدير عن العمل بطريق العنف أو التهديد أو باستعمال طرق احتيالية، لذلك اعتبر مطابقا للقانون قرار المحكمة العليا القاضي بإدانة المتهمين من أجل استعمالهم العنف خلال ممارستهم للإضراب قصد منع المدير و العمال من الدخول إلى المصنع وإدخال البضائع إليه.²¹

أما المشرع المصري فقد أولى أهمية خاصة لحرية العمل النقابي، فإذا قام صاحب العمل بفصل العامل بسبب انتمائه النقابي، فإن فعله يمس بصورة مباشرة حق العامل في الانضمام الحر إلى النقابة و مزاوله أنشطته النقابية، و يشكل بالتالي الجريمة المنصوص عليها في المادة 74 من قانون العمل و التي تكفلت بوضع جزاء جنائي و هو الغرامة التي لا تقل عن عشرين جنيا و لا تزيد عن مائة جنيه ، مع تعدد العقوبة بتعدد الأشخاص.²²

كما نص المشرع الفرنسي على عرقلة ممارسة الحرية النقابية، والعرقلة في مواجهة مندوب العمال، و العرقلة ضد لجان المؤسسة و اللجان المركزية، و العرقلة ضد لجان الوقاية و الأمن وشروط العمل.²³

نلاحظ أن المشرع الجزائري كان أكثر صرامة من المشرع المصري و الذي تتسم المخالفة فيه بعدم الفعالية ، فالغرامة المالية المفروضة على المستخدم لا تحقق الردع لصاحب العمل، بل على العكس يمكن أن تغريه على التخلص من النقابيين، لأنها في حدها الأقصى لا تمثل إرهاقا ماليا بالمقارنة إلى الإمكانيات المالية الضخمة التي يتمتع بها صاحب العمل في وقتنا الحاضر خاصة مع قيام المشروعات الضخمة .

يكلل نجاح جلسات التفاوض الجماعي بإبرام اتفاقيات جماعية كما سبق القول، تنظم الأمور التي كانت محلا للخلاف بين الأطراف، على نحو يحقق مصالح هذه الأطراف المتفاوضة وعلى العكس في حالة وصول المفاوضات إلى طريق مسدود، بمعنى عدم التقاء إرادة أطراف التفاوض حول المسائل الخلافية المعروضة على هذه المفاوضات، إما لأن مطالب كل طرف مغالي فيها، أو رفضهما تقييم التنازلات في سبيل الحصول على المزاي، و من ثم تتعثر المفاوضات الجماعية وتفشل في الوصول إلى تسوية حول الأمور التي كانت محلا للتفاوض و بالتالي يكون للأطراف الحرية في اللجوء إلى الوسائل الأخرى لتسوية النزاع القائم بينهم إما عن طريق لجوء العمال إلى التوفيق و الوساطة والتحكيم أو اختيار وسيلة الإضراب.

2.3 المطلب الثاني: جزاء حل منظمة نقابية مشروعة

من خلال هذا المطلب سنتناول العقوبات الجزائية التي رتبها المشرع في حال محاولة حل منظمة نقابية مشروعة في الفرع الأول، ثم إلى محاولة الاعتراض على قرار حلها في الفرع الثاني

الفرع الأول: العقوبات الجزائية المترتبة على حل منظمة نقابية مشروعة

الأصل في النقابة أنها جمعية مهنية دائمة، وهذه الطبيعة لا تحول دون انتهاء حياتها إذا ما طرأ عليها ما يدعوا لذلك غير أن هذه النهاية لا يمكن أن تكون طبيعية، و ذلك حينما يتفق أعضائها على إنهاء نشاطها، فهي جماعة إرادية تنشأ بالاتفاق و يمكن أن تنقضي به، كما يمكن أن تكون نهايتها في أحوال أخرى جبرية و غير طبيعية بدون مبرر و لهذا تعتبر الضمانة المتعلقة بحماية النقابة ضد الإيقاف أو الحل التعسفي واحدة من الضمانات الهامة لمبدأ الحرية النقابية.

حيث نصت المادة 60 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه يعاقب من شهرين إلى سنتين و بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله.

كما حظر المشرع المصري على صاحب العمل ارتكاب مخالفة لأحكام قانون النقابات العمالية أو اللوائح الصادرة تنفيذا لأحكامه، و إذا خالف صاحب العمل أي قاعدة من قواعد قانون النقابات العمالية، فإنه تتوافر في حقه حالة من حالات المساءلة الجزائية، و لا يجوز الحكم بوقف تنفيذ العقوبات المالية المنصوص عليها في قانون النقابات العمالية، كما لا يجوز النزول بالعقوبة عن حدها الأدنى المقرر في أحكامه حسب نص المادة 76 من نفس القانون²⁴.

الفرع الثاني : جزاء الاعتراض على قرار حل النقابة

يعاقب المشرع الجزائري²⁵ بموجب القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ بغرامة تتراوح ما بين 5000 دج و 20000 دج و بالحبس من شهرين إلى 06 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

يعتبر الاعتراض عن قرار الحل في مفهوم المادة 61 المذكورة أعلاه من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، كل من يعترض تنفيذ حكم قضائي بحل النقابة بموجب دعوى قضائية يتم تحريكها إما من السلطات العمومية أو من أي طرف آخر تتوفر فيه الصفة والمصلحة ويكون ذلك عندما تمارس النقابة نشاطات مخالفة للقوانين، و يسري أثر هذا المجال من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن²⁶، كما يمكن للمحكمة المختصة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية، موضوع الحل القضائي، بناء على طلب النيابة العامة، و لا تؤول أملاك المنظمة النقابية بعد الحل إلى أعضائها²⁷.

4. الخاتمة :

لعل الحكمة من تقرير الجزاء الجزائي في حالة مخالفة صاحب العمل للحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية أن مخالفة القواعد الأمرة لا ينتج عنه ضرر يلحق الطرف الضعيف في علاقة العمل فحسب، بل أن الضرر يتعداه إلى المجتمع بكامله وقد يتسبب في اضطرابه و الأمنه الاقتصادي والسياسي والاجتماعي، إن من أهم خصائص قوانين العمل باختلاف إيديولوجياتها الاقتصادية والسياسية اتصافها بطابعها الجزائي حماية للطرف الضعيف في العلاقة بهدف رعايته لأداء مهامه بصورة فعالة، ومن ثم لم يعد القانون الجنائي العام المصدر الوحيد في سياسة التجريم والعقاب، بل خص المشرع بعض فروع القوانين حتى الخاصة منها كقانون العمل بالطابع الجزائي.

فمن خلال مقدمتنا طرحنا الإشكال التالي حول ماهية الحقوق النقابية التي رتب المشرع الجزائري على المساس بها عقوبات جزائية؟ ما الغرض في إقران المشرع تلك الحقوق بالطابع الجزائي؟ و ما هي الآليات المكرسة لحماية تلك الحقوق؟ هل استطاعت تلك الأحكام الجزائية ضمان الحماية المرجوة؟

من خلال تحليلنا للموضوع بين لنا ما يلي :

1_ أغلب العقوبات التي يفرضها قانون العمل على من يخالف أحكامه تأخذ شكل الغرامة المالية رمزية غير ردعية، إلا أنه سرعان ما تدارك المشرع هذا النقص من خلال قانون المالية لسنة 2015 برفع الغرامات بشكل كبير في بعض الجرائم دون غيرها كما سبق ذكره.

2_ رغم أهمية الموضوع المتعلق بالأحكام العامة المتعلقة بقواعد القانون العمل الجزائي و رغم الحماية المقررة للعامل من تعسف المستخدم إلا أن الملاحظ أن جهاز تفتيش العمل لم يصل إلى الفاعلية المرجوة منه في تنفيذ المهام الموكلة إليه، و يتضح ذلك من كثرة المخالفات التي ينتهك فيها صاحب العمل أو من

يمثله حقوق العمال و قلة عدد المحاضر التي يتم تحريرها و عدم الفاعلية ترجع إلى عدة عوامل منها ما هو راجع إلى عدم توافر الأعداد الكافية من المفتشين و نقص الكفاءة الفنية للمفتشين و منها ما هو متعلق بالجانب المادي المتعلق بضالة الحافز المادي الذي يحصل عليه مفتش العمل .

وبناء على ما سبق ذكره وحتى يحقق الغرض المرجو من تجريم المخالفات الواردة في قانون العمل حماية للنظام العام الاجتماعي ارتأينا إبداء بعض المقترحات منها :

3_ إعادة النظر في الغرامات المتعلقة ببعض المخالفات في حالة مخالفة صاحب العمل للحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية وتجرىم بعضها نظرا لخطورتها على الاستقرار الاقتصادي للهيئة المستخدمة.

4_ ضرورة تدخل المشرع من خلال إلزام أطراف التفاوض الجماعي على التفاوض وترتيب عقوبة جزائية مشددة في حالة الرفض نظرا لما يحققه التفاوض والاتفاقيات الجماعية من استقرار داخل المؤسسة والمجتمع معا

5_ تكوين مفتشي العمل لما لهم من دور كبير في مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية .

الهوامش :

¹ - ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه ، جامعة وهران، 2013/2012 ص 40.

² _ حداد محمد، المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية و أثرها على التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة وهران، 2004، 2003، ص 200.

³ - ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه ، جامعة وهران، 2013/2012 ، ص 97.

⁴ - بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران ، 2014/2013 ص 229.

⁵ - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، ص 102.

⁶ - المادة 02 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

⁷ - المادة 06 من نفس القانون.

⁸ -تنص المادة 09 من نفس القانون:" يرفق تصريح التأسيس بملف يشتمل على ما يأتي :

- قائمة تحمل أسماء و توقيع الأعضاء المؤسسين و هيئات القيادة و الإدارة و كذا حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم .
- نسختين مصادق عليها طبق الأصل من القانون الأساسي..."
- ⁹ - المادة 10 من القانون رقم 90_14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- ¹⁰ - المادة 34 من القانون رقم 90_14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: "تعتبر المنظمات النقابية، للعمال الأجراء و المستخدمين، المكونة قانونا منذ 6 أشهر على الأقل وفقا لأحكام هذا القانون، تمثيلية و طبقا للمواد 35 إلى 37 أدناه"
- ¹¹ - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري التحولات الاقتصادية دار القصة للنشر، 2003، ص 241.
- ¹² - انظر المادة 35 فقرة 1 من القانون رقم 90_14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدلة و المتممة بالمادة 6 من القانون رقم 91_30، و الفقرة 2 من المنشور الوزاري رقم 149 المؤرخ في 19 نوفمبر 1990 المتعلق بتمثيل المنظمات النقابية للعمال الأجراء.
- ¹³ - راجع المادة 40 من القانون رقم 14 السالف الذكر.
- ¹⁴ - انظر المادة 44 من القانون رقم 90_14 السالف الذكر
- ¹⁵ - أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات العمالية، المرجع السابق، ص 221.
- ¹⁶ - محمد بودو، نظام تمثيل العمال داخل المؤسسات في القانون الجزائري، رسالة لنيل دكتوراه في العلوم، تخصص القانون الخاص، جامعة جيلالي اليابس ، كلية الحقوق سيدي بلعباس ، السنة الجامعية 2009-2010، ص 256.
- ¹⁷ - المادة 59 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي .
- ¹⁸ - الطيب بلولة ، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي ، الجزائر، 2007، ص 50.
- ¹⁹ - محمد بودو، المرجع السابق، ص 144.
- ²⁰ - محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، 2006، القاهرة، ص 142.
- ²¹ - قرار صادر بتاريخ 13 فبراير 1990، الغرفة الجنائية الثانية ، رقم 60462، المجلة القضائية العدد 04 سنة 1993، صفحة 253.
- ²² - محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي ، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 154.
- ²³ - راشدي حدهوم، الجزء المالي في قانون العمل ، أطروحة دكتوراه ، جامعة وهران ، 2015، ص 191.

²⁴- ناهد العجوز ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف ، الإسكندرية، الطبعة الأولى، ص 494.

²⁵- المادة 61 من قانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي .

²⁶- المادة 31 من نفس القانون.

²⁷- المادة 32، 33 من نفس القانون.