

## الحماية القانونية للعمل النقابي

### Legal protection of trade union work



بخدة مهدي،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان (الجزائر)،

[mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz](mailto:mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz)

تاريخ الإرسال: 2021/09/01 تاريخ القبول: 2021/11/05 تاريخ النشر: 2021/12/01

\*\*\*\*\*

#### ملخص:

أقرت النصوص الدستورية في الجزائر الحق في العمل النقابي ونظمته بقواعد تشريعية ضمن القانون 14/90، وزيادة على منح المنظمة النقابية تسهيلات تمكنها من تمثيل العمال والدفاع عن حقوقهم الاجتماعية والمهنية نهضت قواعد التشريع الجزائري بحماية العمل النقابي على المستوى الإداري والجزائي.

يهدف هذا الموضوع إلى تبيان قواعد حماية العمل النقابي التي كرستها النصوص الدولية والدستورية والتشريعية سواء تلك التي توفر الحماية للعمل النقابي ذاته أو تلك التي توفر الحماية للمنظمة النقابية كشخص معنوي أو كانت موجهة لحماية النقابي كشخص طبيعي، وفي كل الأحوال تكرر هذه القواعد الحمائية عقوبات جزائية للمخالفين.

#### كلمات مفتاحية:

العمل النقابي، الحقوق، الحماية، التمثيل، الجزاء.

#### Abstract:

The constitutional texts in Algeria recognized the right to union work and organized it by legislative rules within Law 90/14, and in addition to granting the union organization facilities to enable it to represent workers and defend their social and professional rights, the rules of Algerian legislation rose to protect union work at the administrative and penal levels.

This topic aims to clarify the rules for the protection of trade union work enshrined in international, constitutional and legislative texts, whether those that provide protection for union work itself or those that provide protection to the trade union organization as a legal person or were directed to protect the union as a natural person, and in all cases these protective rules devote penal sanctions to violators.

#### Keywords:

trade union work, rights, protection, representation, punishment.

مقدمة:

## بخدة مهدي

يمثل العمل النقابي أحد تطبيقات الديمقراطية التشاركية في مجال العمل يسمح بموجبه للعامل النقابي بتمثيل العمال في إطار الهيئة النقابية لغرض الدفاع عن حقوقهم المهنية والاجتماعية. ويعتبر هذا التصرف من العامل النقابي حقا أملتة القواعد الدولية والنصوص الدستورية والتشريعية واعتبرته أحد أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لا يمكن منعه منه أو التعرض له أو التعرض للعمل النقابي ذاته عن طريق تقييد حرية النقابي، أو ممارسة أي شكل من أشكال الضغط أو التهديد أو التمييز على أساس العمل النقابي، أو اتخاذ عقوبة تأديبية بشأنه، أو عقوبة إدارية بشأن الهيئة النقابية.

إن الحماية التي أملتها النصوص التشريعية في الجزائر للعمل النقابي فرضتها عوامل مهنية بموجبها تسمح قواعد الحماية لمن يمارس العمل النقابي بالقيام بمهامه التمثيلية في إطار الحرية ودون ضغوط من الهيئة المستخدمة، لأن الهيئة النقابية التي تمارس العمل النقابي تشكل طرفا مهما في علاقات العمل الجماعية بالنظر للدور المنوط بها، إذ زيادة على حق التمثيل والدفاع عن حقوق العمال داخل المؤسسة وأمام السلطات العمومية، فهي تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تعتبر دستور علاقات العمل وتقوم بعقد مفاوضات ولقاءات دورية مع الهيئة المستخدمة، وتقوم بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، ويمكنها ممارسة حق الإضراب، وتقدم ممثليها في لجان المشاركة العمالية فضلا عن امتلاك الهيئة النقابية الشخصية القانونية بمجرد تأسيسها فتصبح شخصا معنويا مستقلا عن أعضاءه تملك حق التقاضي والذمة المالية.

### أهمية الموضوع:

تظهر أهمية هذا البحث كنتيجة لتلك الممارسات التي يتعرض لها النقابي جراء قيامه بعمله النقابي، لأن الهيئة المستخدمة في غالب الأحيان ترى النقابي بعين الشخص المحرض والمشاكس داخل المؤسسة انطلاقا من العمل النقابي الذي يقوم به، والعكس من ذلك يمكن للمندوب النقابي أن يصبح مقربا من المستخدم أو الإدارة حال ما يريد قضاء مصالحه الشخصية على حساب من يمثلهم وهذا هو الجانب الأخطر.

### إشكالية الموضوع:

هل تساهم أوجه الحماية المقررة في التشريع الجزائري في حماية العمل النقابي سواء على المستوى الشخصي للمندوب النقابي أو على مستوى مهامه التمثيلية؟.

### أهداف الموضوع:

تكمن الأهداف في الإطلاع على الأحكام القانونية المتعلقة بالحماية المقررة للعمل النقابي بصفة عامة سواء كان ذلك على المستوى الشخصي للمندوب ذاته، أو على مستوى التمثيل الذي يقوم به من خلال طرح جملة من النقائص السلبية لدى التمثيل النقابي في الجزائر، لأننا نود دراسة العمل النقابي باعتباره مهمة نبيلة فهو الأساس بخلاف العامل النقابي الذي ليس له دور سوى تقمص هذا العمل.

### المنهجية المتبعة:

للإجابة على إشكالية الموضوع سنتبع المنهج التحليلي والاستقرائي، نحاول من خلالهما استقراء النصوص التشريعية الوطنية التي تركز الحماية الإدارية والجزائية للعمل النقابي، ومن

ثم تحليلها وشرحها والتعليق عليها بالنظر إلى كفاية الحماية من عدم كفايتها؛ والاستعانة بالمنهج المقارن من خلال مقارنة النصوص الوطنية بالنصوص الدولية لاسيما تلك التي صادقت عليها الجزائر.

### خطة الموضوع:

للتفصيل أكثر في موضوع البحث يكون إعلان الخطة كالتالي: المبحث الأول: الحماية الإدارية للعمل النقابي، المبحث الثاني: الحماية الجزائية للعمل النقابي.

### المبحث الأول

#### الحماية الإدارية للعمل النقابي

كرست النصوص الوطنية أحكاما مهمة في مجال تنظيم العمل النقابي وحمايته، محاولة منها في تجسيد حرية ممارسة النشاط النقابي حتى يتسنى تمثيل العمال على أحسن وجه والدفاع عن مكتسباتهم وحقوقهم.

انطلاقا من هذه الرؤية عمد التشريع الجزائري إلى التأكيد على حماية العمل النقابي من الناحية الإدارية من جانبين: يتمثل الجانب الأول في تكريس حرية العمل النقابي عن طريق تفعيل مبدأ المساواة في ظروف العمل لاسيما لفائدة أولئك الذين يمارسون العمل النقابي عن طريق حمايتهم من أي تمييز يمكن أن يتعرضوا له فضلا عن الضغوطات والتهديدات التي تصاحب أي عمل نقابي.

ويتمثل الجانب الثاني في العقوبة الإدارية التي يمكن أن تسلط على الشخص بسبب عمله النقابي بحيث يعتبر التشريع الجزائري أن العمل النقابي لا يعد خطأ تأديبيا يستحق عليه صاحبه العقوبة، بل هو حق يمارس في إطار القانون.

#### المطلب الأول: حرية العمل النقابي

نصت الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على حق نقابات العمال في العمل بحرية دون الخضوع لأي قيود سوى تلك التي ينص عليها القانون والتي تعتبر ضرورية للنظام العام ولحماية حقوق وحرريات الآخرين<sup>1</sup>، كما أكدت الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية على حق كل شخص في حرية الاجتماع مع الآخرين والحق في تكوين نقابات العمال والانضمام إليها لحماية مصالحه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 08 ف 03 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989 ص450.

<sup>2</sup> المادة 22 ف01 منالاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 2200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989 ص450.

من جهتها اعترفت الاتفاقية الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم بحق العمال في إنشاء والانضمام لأي هيئة نقابية يختارونها، وعلى الدولة ضمان ممارسة هذا الحق بحرية<sup>1</sup> مكرسة بذلك مبدأ الحرية سواء من حيث الإنشاء والانضمام أو من حيث مبدأ التعدد النقابي.

أما النصوص الوطنية فنصت على حرية العمل النقابي، حيث اعترف الدستور الجزائري الحالي بذلك ونص على أن: «الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون»،<sup>2</sup> وذهب تشريع العمل الجزائري إلى اعتبار ممارسة الحق النقابي أحد الحقوق الأساسية للعامل حيث نص على ما يلي: «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي»<sup>3</sup>.

أما من حيث الحماية التي تم تكريسها لحرية العمل النقابي فقد جمع المشرع الجزائري أوجهها من خلال نصه في المادتين 50 و51 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على منع أي تمييز بين العمال على أساس النشاط النقابي، ومنع ممارسة أي شكل من أشكال الضغوط والتهديدات ضد الهيئة النقابية أو ضد العمل النقابي الذي يقوم به أعضاؤها. تفصيلا لما سبق، اعتبر التشريع الجزائري أن أية ممارسة للتمييز بين العمال في مختلف علاقات العمل على أساس العمل النقابي تعديا على حرية العمل النقابي.

وسواء أكان التمييز في مجال التوظيف أو يتعلق بأداء العمل أو بتوزيع العمل وفق النشاط أو التوقيت أو نظام العمل، أو ارتبط بترقية العمال، أو تعلق بالأجر، أو كان التمييز في مجال التكوين المهني أو في كل المنافع الاجتماعية الأخرى المرتبطة بمنصب العمل مثل: الخدمات الاجتماعية واحترام السلامة البدنية والمعنوية للعمال والحماية الاجتماعية وغيرها بغض النظر عن مصدر هذه الحقوق سواء نص عليها التشريع أو عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية.

يمكن أن يحصل التمييز في مرحلة التشغيل مما يُصعب مهمة الولوج إلى العمل على الشخص المعروف بسوابقه النقابية، السبب الذي يجعل رفض تشغيله من طرف المستخدم أمرا واقعا، وفي هذه الحالة يرى بعض الفقه<sup>4</sup> أنه يحق للعامل التكتّم على انتماءه أو نشاطه النقابي عند التشغيل أو اللجوء إلى القيام بإعلان كاذب بهذا الشأن، لأن كتمان الانتماء النقابي ليس تدليسا ولا

<sup>1</sup> المواد 02 و08 من الاتفاقية الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1948، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

<sup>2</sup> المادة 69 من دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، ص03.

<sup>3</sup> المادة 05 ف 01 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، العدد: 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، العدد: 20 المؤرخة في 13 أبريل 1994، العدد: 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996، العدد: 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، العدد: 32 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014، العدد: 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015.

<sup>4</sup>Durand et Vitu, Traité de droit de travail, Dalloz, Paris 1956, p 148.

يعتبر سوى شكلا من أشكال ممارسة الحرية النقابية، ولعل هذا الموقف نابع من استحالة إثبات طالب العمل الذي يقع ضحية التمييز في التشغيل بسبب انتماءه النقابي أن رفض تشغيله قد كان لأسباب تمييزية لا غيرها<sup>1</sup>.

كما يمكن أن يحصل في مرحلة سريان علاقة العمل حيث يتعرض المندوب النقابي للكثير من الإجراءات التمييزية في مجال الأجر والمنح وتوزيع ساعات العمل وأنظمتها وغير ذلك، كما يمكن أن يؤدي ذلك إلى فصله عن العمل باختلاق أسباب كاذبة أو انتظار الفرصة المواتية التي من شأنها إضفاء الشرعية على فصله من العمل، وفي هذه الحالة يجب على القاضي البحث وراء السبب الحقيقي لفصل العامل حتى لا يضيع حق العامل في العمل لمجرد وجود حق موازي هو الحق النقابي<sup>2</sup>.

سعى لإدراك هذه الحماية، منع المشرع الجزائري ممارسة التمييز بسبب العمل النقابي حيث نص على ما يلي: «لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية»<sup>3</sup>.

يتبين من خلال هذا النص أن مشرعنا كفل للمندوب النقابي من خلال نشاطه الحماية من أي تمييز قد يتعرض له لاسيما في علاقاته المهنية مع الهيئة المستخدمة أثناء ممارسة هذه الأخيرة لسلطتها الإدارية ومحاولتها الإضرار بالعامل النقابي في مجالات كثيرة بالنظر إلى ما يقوم به في مواجهة المستخدم من المطالبة بحقوق العمال، الأمر الذي قد يعرضه لأخطار اقتصادية واجتماعية بسبب تعلق حقوقه بما يقرره المستخدم.

أكثر من ذلك يكفي أن يكون العامل ينتمي إلى هيئة نقابية أو يريد الانضمام إليها لتتدخل قواعد التشريع الجزائري لحماية العامل من أي تمييز قد يتعرض له حتى ولو لم يكن يمارس عملا نقابيا.

وفي ذلك ينص قانون علاقات العمل الجزائري على أن أي عقد أو اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي تضمّن تمييزا بين العمال على أساس الانتماء النقابي من عدمه يعتبر باطلا ولا أثر له<sup>4</sup>. وقد سار في هذا الاتجاه القضاء الجزائري حيث أكدت المحكمة العليا أن لا تمييز بين عمال نفس المؤسسة من حيث الأجر<sup>1</sup>، ولا تمييز إلا إذا كان العمال في نفس الحالة والوضعية والشروط المهنية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، جرائم الشغل، ج1، النصوص التشريعية عدد 14، éditions emaliv، ط1، الرباط 2015، ص272.

<sup>2</sup> سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، المرجع السابق ص273.

<sup>3</sup> المادة 50 من القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991؛ والأمر 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 23 المؤرخ في 06 جوان 1990، العدد: 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، العدد: 36 المؤرخة في 12 جوان 1996.

<sup>4</sup> المادة 17 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

## بخدة مهدي

يعد حماية العمل النقابي من كل أشكال التمييز تطبيقا رئيسيا لمبدأ المساواة المنصوص عليه في الدستور، والذي يعد بدوره أحد أهم المبادئ التي يركز عليها نظام الحريات ويبنى عليها معالمه، إذ ينص الدستور الحالي على أن: «كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي»<sup>3</sup>.

عموما فإن قيام المشرع الجزائري بإضفاء الحماية على العمل النقابي من أي وجه كان بما في ذلك تطبيق مبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمال على أساس العمل النقابي يهدف إلى تعزيز روح التعاون والتفاهم بين الهيئة النقابية والهيئة المستخدمة عن طريق الحوار والتشاور والإقناع لاسيما عند تفهم المشاكل والصعوبات الاقتصادية التي تعترض المؤسسة وموازنتها بمطالب وانشغالات العمال لتحقيق مصلحة العمل<sup>4</sup>، وليس الهدف منه الإضرار بالعامل الذي يمارس حقه النقابي وينشط فقط للدفاع عن حقوق زملاءه في المؤسسة.

لم يتوقف التشريع الجزائري عند هذا الحد من أجل توفير حماية أكبر للعمل النقابي، بل اعتمد على منع الممارسات التي تستهدف الإضرار بالعمال من أجل تكسير هيئتهم النقابية أو عرقلة نشاطاتها التمثيلية، حيث نص قانون ممارسة الحق النقابي على أنه: «لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها»<sup>5</sup>.

وإن كان المستخدم أو من ينوب عنه هو الأولى بخطاب هذا النصوص التي تكفل حرية العمل النقابي لكونه الأقرب في تعاملاته مع ممثلي العمال داخل المؤسسة، وقد يكون المستفيد من انكفاء النشاط النقابي داخل مؤسسته، فإن توجيه النص ورد على عمومته بلفظ: لا يجوز لأحد...، حتى يجعل عدم جواز منع ممارسة حرية العمل النقابي استنادا إلى التمييز بين العمال على أساس الانتماء أو النشاط النقابي<sup>6</sup>، أو بواسطة التعرض للعمل النقابي بأي شكل من أشكال الضغوط أو التهديد مسؤولية تقع على عاتق كل شخص.

---

<sup>1</sup>قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2009/05/06، ملف رقم 501846، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 01 لسنة 2009.

<sup>2</sup>قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2005/01/12، ملف رقم 286975، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2005.

<sup>3</sup>المادة 37 من دستور الجزائر لسنة 2020، المرجع السابق.

<sup>4</sup>بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، ط2، الجزائر، 2006 ص207.

<sup>5</sup>المادة 51 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، المرجع السابق.

<sup>6</sup>أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992 ص164.

عمم القضاء الفرنسي الممارسات التي تهدد العمل النقابي واعتبر أن أي فعل أو إهمال يمس بتشكيلة الهيئة النقابية أو تسييرها أو بصلاحيات أعضائها يشكل عرقلة لممارسة عمل النقابيين مهما كانت الوسيلة المستعملة في ذلك<sup>1</sup>.

نلاحظ أن الحماية الإدارية التي منحها التشريع الجزائري مستهدفا بها حماية حرية العمل النقابي من خلال المادة 50 و51 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ركزت على حماية العمال الذين يمارسون نشاطات نقابية أي المندوبون النقابيون، وكان بالأحرى على مشرعنا أن يوجه حمايته مباشرة للعمل النقابي في حد ذاته لما في ذلك مصلحة خاصة للعمل وليس لمصلحة النقابي.

ذلك أن كلا من التمييز وممارسة الضغوطات والتهديدات على العمال يمكن أن تحصل بسبب النشاط النقابي، وبالتالي يمكن للمندوب النقابي أن يوظف تمثيله للعمال لمصلحته الخاصة فيستغل عمله النقابي في قضاء مصالحه الشخصية باتفاق مع المستخدم ويقوم باختزال المهام النبيلة للتمثيل النقابي في فائدته حتى يتمتع بامتيازات مهنية ومنافع اقتصادية واجتماعية دون الآخرين، وهذا هو عين التمييز الذي انعكست صورته، معنى ذلك أن تصبح الهيئة المستخدمة تميز بين المندوب النقابي وبين غيره من العمال على أساس العمل النقابي فيكون من نتيجة هذا التمييز أن تفضله على غيره.

والحال أيضا فيما يتعلق بالتهديدات والضغوطات، إذ يمكن للمندوب النقابي أن يقوم بتهديد العمال وممارسة الضغوطات عليهم لأنه يملك حق التمثيل النقابي الذي يستعمله لفائدته أو لفائدة الهيئة المستخدمة، والذي به يمكن أن يستغل في كل الصلاحيات الممنوحة للهيكل النقابي داخل المؤسسة.

للأسف هذا هو واقع العمل النقابي في الجزائر في العديد من المؤسسات الاقتصادية لاسيما الهيئات النقابية المتهمه بانتماءاتها الإدارية والحكومية، حيث نجد أن العمل النقابي موجه لخدمة الهيئة المستخدمة والنقابيين وليس للعمال.

نتيجة لذلك فإن الحماية الإدارية التي قطعها المشرع الجزائري في صيغتها الحالية للعمل النقابي من الناحية النظرية لا تطرح أي إشكال، لكن من الناحية العملية تطرح هذه الإشكالات على النحو الذي ذكرناه، وبالتالي يستحسن أن يصوب التشريع الجزائري حمايته الإدارية صوب العمل النقابي لحمايته لا لحماية النقابي كشخص يتأثر بالكثير من الميولات وطباع النفوس والضعف الشخصي.

وهذا ما حذرت منه الاتفاقية الدولية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والتفاوض الجماعي حيث منعت الهيئة المستخدمة من كل تدخل في التنظيم النقابي بصفة مطلقة بما في ذلك إخضاع النقابات بأي طريقة كانت لرغبات المستخدم حيث بينت ما يلي: « وبوجه خاص تعتبر بمثابة أعمال تدخل في مفهوم هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع

<sup>1</sup>Maurice Cohen, le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe, LGDj, paris, 2003 p 1076.

لسيطرة منظمات أصحاب العمل أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل»<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: العمل النقابي ليس خطأ تأديبيا

نهضت الكثير من التشريعات في هذا المجال بحماية العامل الذي يمارس مهامها نقابية من معاقبته اعتبارا من أن العمل النقابي يشكل خطأ تأديبيا.

وفي ذلك أقرت المادة 53 و53 مكرر من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بعدم إخضاع أي مندوب نقابي أو عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للعقوبة التأديبية بسبب نشاطاته النقابية حيث نصت المادة 53 على ما يلي: «لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها».

بداية يجب التذكير أن المشرع الجزائري يستعمل عقوبة العزل وكان بالأحرى أن يستعمل عقوبة التسريح من وجهين: الوجه الأول شكلي وينحصر في أن المشرع عدّل من العزل إلى التسريح عندما عدّل المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وجعل الأخطاء الجسيمة من نصيب التشريع بعد أن كانت من نصيب المستخدم، وبالرغم من ذلك فإن المشرع الجزائري لم يقدّم بتعديل نصوص القانون 14/90 واستبدال العزل بالتسريح. والوجه الثاني موضوعي يتمثل في أن العزل يصلح للعامل الذي يتخلى عن منصب عمله بينما التسريح يعاقب به العامل المرتكب للخطأ الجسيم.

منطلق نص المادة 53 السابقة لا يربط بين العمل النقابي وبين الخطأ التأديبي طالما أن ممارسة العمل النقابي حق مشروع ومكفول في المواثيق الدولية والدستور والتشريع، ولا يمكنه بأي حال من الأحوال أن يعتبر خطأ تأديبيا يستحق عليه العامل عقوبة سواء بالعزل عن العمل أو تحويله أو أية عقوبة أخرى منصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة مهما كانت درجتها.

ذلك أن معاقبة العامل بصفة عامة بما في ذلك المندوب النقابي تخضع لمبدأ شرعية الخطأ التأديبي المرتكب الذي يجب أن يتأسس وجوده ضمن النظام الداخلي للمؤسسة الذي يضعه المستخدم بمشاركة ممثلي العمال وعرضه على مفتشية العمل لتمارس عليه رقابة المشروعية<sup>2</sup>، وأي شرط في النظام الداخلي يلغي حق العامل في ممارسته للعمل النقابي يعتبر لاغيا ولا أثر له<sup>3</sup>.

وفي حالة ارتكاب المندوب النقابي لخطأ تأديبي منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة، أو ضمن القواعد التشريعية التي تحدد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح لا يمكن معاقبته ولا تسريحه إلا بعد إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها طبقا لنص المادة 54 من القانون 14/90. وأي إجراء تأديبي أو تسريح يتخذه المستخدم في مواجهة المندوب النقابي دون إعلام المنظمة النقابية يعتبر باطلا وفق ما نصت عليه المادة 55 و56 على الترتيب من القانون 14/90.

<sup>1</sup> المادة 2 ف2 من الاتفاقية الدولية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والتفاوض الجماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية في 19 أكتوبر 1962.

<sup>2</sup> المواد 77 و79 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 78 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.



## الحماية القانونية للعمل النقابي

أيد القضاء الجزائري هذا الوجه من الحماية واعتبر كل تسريح يستهدف مندوبا نقابيا ويتم من دون إخبار المنظمة النقابية مسبقا باطلا وعديم الأثر.<sup>1</sup> يقصد بالإجراء التأديبي كل التصرفات الإدارية التي يقوم بها المستخدم والمنصوص عليها ضمن النظام الداخلي للمؤسسة بدء من معارضة الخطأ التأديبي إلى تنفيذ العقوبة، فيدخل فيها تحريك الدعوى التأديبية وإعلام العامل النقابي بذلك وإحالته إلى المجلس التأديبي مع توفير الضمانات التأديبية المخولة للعامل ثم تسليط العقوبة عليه وتنفيذها. أما التسريح أو العزل فهو فصل المندوب النقابي عن عمله سواء بسبب عمله النقابي، أو بسبب خطأ جسيم استحق عليه العقوبة ولكن لم يتم إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها.

وفي كل الأحوال، فقد أقر التشريع الجزائري بنص المادة 56 من القانون 14/90 إعادة إدماج المندوب النقابي واسترداد كامل حقوقه بطلب من مفتش العمل، وسأيره في ذلك القضاء الجزائري الذي اعتبر كل إجراء تأديبي متخذ في حق مندوب نقابي بدون مراعاة الإجراءات القانونية باطلا وعديم الأثر، ويعاد إدماجه في منصب عمله بطلب من مفتش العمل.<sup>2</sup>

أما إذا لم يستجب المستخدم لطلب مفتش العمل فيجب على الهيئة القضائية استصدار حكم نافذ بذلك غير قابل للمعارضة والاستئناف في أجل 60 يوما من تاريخ إخطارها من مفتش العمل. تطبيقا لنص المادة 57 من القانون 14/90، لم تقف أحكام التشريع الجزائري الناظمة لحماية المندوب النقابي بحمايته أثناء عهده النقابية بل فرضت إجبارية إعلام التنظيم النقابي عند مباشرة أي إجراء تأديبي ومنعت تسريحه حتى بعد انتهاء عهده النقابية في حدود سنة إضافية كاملة، أي مددت له الحماية بهذين الوجهين بعد سنة من زوال وصف المندوب النقابي عنه.

### المبحث الثاني

#### الحماية الجزائية للعمل النقابي

اعتبر التشريع الجزائري بعض الأفعال التي تؤثر سلبا على العمل النقابي جرائم يعاقب عليها بأحكام جزائية خاصة بعد معابنتها من مفتش العمل باعتباره صاحب الضبطية القضائية في مجال الرقابة على مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في المادة الاجتماعية تمكنه من إرسال محاضر المخالفات إلى وكيل الجمهورية.

تعد الأفعال المجرمة في مجال العمل النقابي التصرفات التي يمتنع من خلالها المستخدم عن تقديم التسهيلات التي أقرها التشريع للمنظمة النقابية، وكذا تلك المتعلقة بالحماية الإدارية على النحو الذي أسلفنا كممارسة التمييز واستعمال الضغوطات والتهديدات ضد النقابي، ومعاقبته بسبب نشاطاته النقابية أو بدون إعلام المنظمة النقابية حال ارتكابه لخطأ تأديبي، حيث تنص المادة 58 من القانون 14/90 على ما يلي: « تعتبر مخالفات أحكام الباب الرابع من هذا القانون عراقيل

<sup>1</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2005/10/05، ملف رقم 310840، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2005.

<sup>2</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2010/03/04، ملف رقم 581388، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2010.

لحرية ممارسة الحق النقابي ويعاينها ويتابعها مفتشو العمل طبقا للتشريع المتعلق بمفتشية العمل». كما اعتبر هذا التشريع التصرفات المخالفة لعملية حل الهيكل النقابي جرائم يعاقب عليها القانون.

### المطلب الأول: عرقلة حرية ممارسة العمل النقابي

وفق نص المادة 58 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي يتبين أن المشرع الجزائري عمم التجريم على كل أحكام الباب الرابع، وإن كانت أصول التجريم تفترض الوضوح والتفصيل طالما أن شرعية الخطأ الجزائي مطلوبة في هذا المجال، فكان على المشرع الجزائري ذكر كل جريمة على حدى دون اختزال التجريم في نصوص الباب الرابع، مع العلم أن مخالفة بعض نصوص هذا الباب لا تعد جرائم مثل أحكام التمثيل النقابي أو الشروط المطلوبة للمندوب النقابي كشرط السن والحقوق المدنية والوطنية والأقدمية في المؤسسة.

يضاف إلى ذلك أن المشرع الجزائري في نص المادة 58 السابق جعل حماية العمال وحماية تنظيمهم النقابي وحماية ممثليهم النقابيين من خلال جمع كل ما يتعرض له الممثل النقابي أو المنظمة في جريمة واحدة سماها عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي<sup>1</sup>.

يمكن أن نستخلص الجرائم التي تعرقل حرية ممارسة الحق النقابي من خلال نصوص القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي نصت على أن هذه الجرائم تتمثل في امتناع المستخدم عن تقديم التسهيلات للمنظمة النقابية كالعطلة النقابية المقدرة ب 10 ساعات في الشهر، والمشاركة في الاجتماعات النقابية داخل المؤسسة وخارجها دون فقدان الأجر، وتمكين الهيكل النقابي من الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ومدهم بلوحات إعلامية، وتوفير محل ملائم متى ضمت المنظمة أكثر من 150 عضوا.

يعتبر امتناع المستخدم عن تقديم هذه التسهيلات مخالفة للنصوص التشريعية المقررة لها من جهة، وجريمة مقررة بنص المادة 58 من جهة أخرى.

وبالتالي فإن أركان الجريمة في هذه التصرفات واضحة تتمثل في التصرفات السلبية التي بها تمتنع الهيئة المستخدمة عن قصد من توفيرها للهيئة النقابية أو لمندوبيها بالرغم من مطالبة التنظيم النقابي للمستخدم بهذه التسهيلات المقررة دعما لتيسير العمل النقابي ومساهمة من المشرع في تكريس حرية الممارسة النقابية والتي تعد حقوقا تشريعية يكتسبها التنظيم النقابي أو المندوب انطلاقا من نص المادة 58 من القانون 14/90.

ومن جهة أخرى، يشكل قيام المستخدم بالتمييز ضد المندوب النقابي في مختلف علاقات العمل جريمة من جهة وتعريض المبدأ المساواة الذي يعد مبدأ دستوريا هاما للخطر من جهة أخرى، الأمر الذي فرض على المشرع الجزائري أن يلجأ إلى تعميم حظر التمييز بمختلف أنماطه بما فيه التمييز بسبب العمل النقابي، ويكون بذلك قد اعتبر عدم الاعتداد بمبدأ المساواة تعديا على المجتمع يُحِلُّ المؤسسة وممثلها المسؤولية الجنائية حماية للعامل وتكريسا للعدالة في العمل وتحقيقا لمبدأ تكافؤ الفرص<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو 2014 ص 202.

<sup>2</sup> بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق ص 192.

يضاف إلى ذلك تعرض المندوب النقابي للضغوط والتهديدات بسبب ما يقوم به من عمل نقابي، وكذا معاقبته إما بسبب نشاطه النقابي وإما خرقا للقانون. وأي إخلال من المستخدم بما ذكر من هذه الجرائم، يعتبر عرقلة للهيكل النقابي تمنعه من ممارسة مهامه بحرية. يظهر أن هذه المخالفات المذكورة تتوفر على أركان الجريمة من حيث الركن المعنوي الذي يشترط توافر القصد الجنائي من المستخدم، والركن المادي ألا وهو التصرف الذي من خلاله يمتنع المستخدم عن تقديم التسهيلات المنصوص عليها في النصوص التشريعية أو قيامه بتصرفات تمييزية أو مضرة أو عقابية للمندوب النقابي، والركن الشرعي الذي يوفره نص المادة 58 من القانون 14/90.

عموما يمكن القول أن جريمة عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي يرتكبها المستخدم في الغالب إلا أنه يمكن تسجيل تلك العرقلة من طرف عمال أو منظمات نقابية منافسة داخل مكان العمل، وفي هذه الحالة لا يهتم المركز القانوني للفاعل بقدر ما يهتم المعتدي الذي يستحق العقوبة المقررة مهما كانت صفته<sup>1</sup>.

مهما تكن هذه الجرائم فإنها تشكل عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي يستحق فاعلها وبأي وضعية قانونية كان عليها العقوبة التي قررتها المادة 59 من القانون 14/90 التي جاء فيها: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 د.ج و 50.000 د.ج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون لاسيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه. وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 د.ج و 100.000 د.ج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين».

انطلاقا من السلطة التقديرية للقاضي الجنائي في اختيار إحدى العقوبتين أو جمعها معا فإننا نسجل ارتفاعا في قيمة العقوبة المالية التي قدرتها المادة 59 السابقة بما بين 10.000 د.ج و 50.000 د.ج أو في حالة العود ما بين 50.000 د.ج و 100.000 د.ج بحيث تعتبر القيمة الأعلى التي تقررها الأحكام الجزائية الخاصة بجرائم العمل.

أما فيما يتعلق بالعقوبة السالبة للحرية المقدرة بالحبس ما بين 30 يوما إلى 06 أشهر فهي أيضا مرتفعة ولا نجد لها نظيرا سوى في جريمة عرقلة عمل مفتش العمل، و جريمة عرقلة تكوين أو تسيير أو مهام لجنة المشاركة، وجريمة عرقلة تنفيذ الحل القضائي للهيئة النقابية كما سيأتي بيانه.

### المطلب الثاني: الأحكام الجزائية المتعلقة بالهيئة النقابية

اعتبر تشريع ممارسة الحق النقابي كل معارضة للأحكام القضائية الصادرة بحل التنظيم النقابي سواء بعقد اجتماع، أو إدارته، أو المشاركة في إدارته، أو تسهيل انعقاده تحت غطاء هذا التنظيم النقابي جريمة يستحق فاعلها العقاب.

وفي ذلك تنص المادة 60 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه: «يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 5000.00 د.ج و

<sup>1</sup> بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق ص201.

50.000.00 د.ج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله».

يتم حل أي تنظيم نقابي إما من طرف القضاء وأما من طرف أعضاء التنظيم وهو ما يسمى بالحل الإرادي الذي يأتي من أعضاء التنظيم الذين قد يلجئون إلى حله اختياريا أو وفق مقتضيات قانونها الأساسي حيث يتعين احترام إرادتهم في ذلك، كما قد يكون الحل طبيعيا دون سابق إنذار مثل انسحاب جميع الأعضاء من التنظيم النقابي، أو عدم قيامهم بأي نشاط أو عند سجنهم جميعا أو عند وفاتهم جميعا.

ينتج عن حل التنظيم النقابي عدم الاعتراف به قانونا و الذي يدل على عدم توفره على الشخصية القانونية، أي لا يعترف القانون بوجوده أصلا ويمنع حتى إعادة تشكيله مجددا، وبالتالي فمن جهة قانونية النشاط النقابي لا يعتبر مؤسسا مما ينتج عنه بطلان أي نشاط لهذا التنظيم<sup>1</sup> سواء نجم هذا النشاط عن تسيير عقد اجتماع للتنظيم النقابي أي القيام بالإجراءات التي تسبق وتمهد لعقد الاجتماع، أو إدارة الاجتماع بمعنى حصول وانعقاد الاجتماع الذي يديره أشخاص، أو المشاركة في إدارة الاجتماع بواسطة تنظيم المجتمعين وترتيبهم والمناداة عليهم وغير ذلك، أو تسهيل انعقاد الاجتماع عن طريق إعطاء أو توفير المحل الذي يتم فيه الاجتماع وتوفير الوثائق وكل ما يتعلق بالوسائل اللوجستية للاجتماع.

كل هذه التصرفات المذكورة تعتبر في نظر القانون معارضة لإرادة الأطراف أو للحكم القضائي الصادر عن هيئة نظامية ذات اختصاص دستوري مما يجعل عدم تطبيقها مسألة في غاية الخطورة تولد الشعور بعدم الاحترام وعدم الاعتداد بما تقررته الإرادة التي أنجزت هذا التنظيم، أو بما تقررته الأحكام القضائية الصادرة باسم الشعب.

ولهذا السبب ارتأى التشريع الجزائري في أحكامه الجزائية تشديد العقوبة مقارنة بالأحكام الجزائية في مادة العمل لأنها تتعلق بتنظيم بات غير موجود فضلا عن كون حل هذا التنظيم صدر من أعضائه وهم الأولى والأدري بشؤونه، أو صدر عن جهات قضائية ذات اختصاص دستوري تصدر قراراتها باسم الشعب.

أما الاعتراض على تنفيذ حكم قضائي يقضي بحل التنظيم النقابي بسبب مخالفته للقوانين المعمول بها، أو ممارسته لنشاط غير منصوص عليه في قانونه الأساسي فيعني الاعتراض على الآثار التي يخلفها قرار الحل لاسيما المتعلق بالذمة المالية للتنظيم النقابي موضوع الحل. ذلك أن المادة 31 من القانون 14/90 مكنت القاضي الإداري بحل التنظيم النقابي بناء على دعوى من السلطات الإدارية وفق صنف التنظيم (الوزارة أو الولاية) أو من طرف أي شخص معني بذلك عندما يثبت لديه ممارسة المنظمة النقابية لأنشطة مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها، أو مخالفة لما ينص عليه قانونها الأساسي.

وفي هذه الحالة وطبقا للمادة 33 من القانون 14/90 لا يمكن لأعضاء المنظمة النقابية المنحلة أن يستولوا على أملاكها إلا فيما يتعلق بمساهماتهم العقارية التي يحق لهم استعادتها وفق الحالة التي تكون عليها يوم صدور الحكم القضائي بالحل، بينما تصبح الأملاك الأخرى ملكا

<sup>1</sup> بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق ص202.

## الحماية القانونية للعمل النقابي

للدولة. أما المادة 32 من القانون ذاته فقد مكنت القاضي الجنائي من مصادرة أملاك التنظيم النقابي المنحل بناء على طلب النيابة العامة.

وفي كل الأحوال فإن المشرع الجزائري قصد بالاعتراض على تنفيذ القرار القضائي المتعلق بحل التنظيم النقابي كل تصرف من شأنه أن يُمكن أشخاصا سواء بصفتهم السابقة كقياديين أو أعضاء نقابيين أو منخرطين أو غيرهم من الاستفادة من وثائق التنظيم أو ممتلكاته أو مقره أو عدم تنفيذ القرار القضائي المتعلق بمصادرة أملاك التنظيم النقابي.

أيا كان الاعتراض على تنفيذ قرار الحل من حيث آثاره فإن المشرع الجزائري بيّن العقوبة المقررة للجاني حيث نصت المادة 61 من القانون 14/90 على ما يلي: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000.00 د.ج و 20.000.00 د.ج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا للمواد من 31 إلى 33 أعلاه، ودون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به».

### خاتمة:

يعتبر الحق النقابي أحد أهم معالم المواثيق الدولية منذ أن ظهرت إلى العلن حدة المطالب العمالية ثم تعلقها الدساتير لتعترف بها ضمن الحقوق الأساسية للعمال تاركة مسألة تنظيمها للنصوص التشريعية.

وقد سارت الجزائر في هذا الاتجاه حيث اهتمت النصوص التشريعية بتنظيم العمل النقابي وحمايته من خلال القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وفق ما رأيناه في موضوع الدراسة والذي يقودنا إلى الاستنتاجات التالية:

- اعتماد التشريع الجزائري على حماية العامل النقابي وليس العمل النقابي بالاعتماد على المعيار الشخصي، وهذا ما يؤخذ عليه تشريعنا لأنه يمكن للشخص استغلال المهام النبيلة التي على عاتقه لحسابه الخاص دون أن يستفيد من نشاطه العمال الذين يمثلهم فيكون في جهة المستخدم يستفيد من تمييز المستخدم له بحصوله على امتيازات ومنافع اقتصادية واجتماعية، ويمكنه ممارسة الضغوط والتهديدات لفائدة المستخدم بخلاف حماية العمل النقابي من هذه التصرفات الذي يتأسس على المعيار الموضوعي.

- جمع التشريع الجزائري لغرض إضفاء حماية أكبر بين الحماية الإدارية والحماية الجنائية، وقرّ بالقسم الأول حماية المندوب النقابي من أي تمييز قد يتعرض له بسبب عمله النقابي، ومن أي تهديد أو ضغوطات قد تمارس عليه، ومن أي عقوبة يمكن أن يسلطها عليه المستخدم بما في ذلك التسريح سواء بسبب عمله النقابي واشترط ضرورة إعلام تنظيم الانتماء عند معاقبة المندوب النقابي بسبب خطأ تأديبي؛ بينما وقرّ بالقسم الثاني تجريم كل عرقلة لممارسة العمل النقابي، وكل اعتراض على قرار حل التنظيم النقابي بجملة من العقوبات تعتبر مشددة مقارنة مع غيرها من العقوبات الجزائية الخاصة بعلاقات العمل.

وفي هذا الاستنتاج يؤخذ المشرع الجزائري في مسألتين: تتعلق الأولى بالحاجة إلى تعديل القانون 14/90 من خلال استبدال "العزل" بـ "التسريح" وفق ما سار عليه تشريع المادة 73 من قانون

## بخدة مهدي

علاقات العمل، بينما تتعلق الثانية بمسألة تعميم التجريم الذي كرسته المادة 58 من القانون 14/90 عندما اعتبرت كل مخالفات لنصوص الباب الرابع جرائم وهذا غير صحيح وغير ملائم.

- اعتمد التشريع الجزائري في مسألة حماية العامل النقابي من التمييز والضغوطات والتهديدات على منع ذلك من أي شخص كان باستعماله للفظ: " لا يجوز لأحد" سواء كان الفاعل هو المستخدم الذي يدخل مدخل الغالب أو غيره بحيث عمّم منع هذه الممارسات.

- منح التشريع الجزائري جملة من الضمانات لحماية المندوب النقابي من التأديب التعسفي إلا أن اشتراط إعلام التنظيم النقابي بتحريك الدعوى التأديبية في حق المندوب النقابي غير كاف لحمايته من تعسفات المستخدم، لأن إعلامها لا يفيد عمليا في شيء؛ كما أن منع المستخدم من معاقبة المندوب النقابي بسبب عمله النقابي يصعب كثيرا إثباته مع التذكير بأن تمديد فترة الحماية الإدارية إلى سنة بعد انتهاء العهدة النقابية لكل مندوب نقابي تعد دعامة مهمة للحماية تحسب للتشريع الجزائري.

انطلاقا من هذه الضمانات، كان على المشرع أن يوجد ميكانيزمات أخرى مثل اشتراك التنظيم النقابي في المساءلة التأديبية كطرف شاهد أو اشتراط موافقته أو جعل مسألة تأديب المندوب النقابي من نصيب هيئات أخرى حيادية من دون المستخدم كما هو الشأن في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في قانون الوظيفة العمومية، وفي كل الأحوال يحتاج تنظيم مسألة معاقبة المندوب النقابي إلى إقرار مجموعة من الضمانات العملية التي تحميه سواء عند معاقبته بسبب نشاطه النقابي لمنع المستخدم من التحايل في ذلك، أو بسبب خطأ تأديبي صدر منه.

- لم يبين التشريع الجزائري مآل أملاك التنظيم النقابي بعد حله، وكان عليه أن يُرجع ذلك إلى نصوص القانون الأساسي للتنظيم النقابي.

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: باللغة العربية/

#### (أ) الكتب/

- (01)- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992.
- (02)- بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو 2014.
- (03)- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، ط2، الجزائر، 2006.
- (04)- سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، جرائم الشغل، ج1، النصوص التشريعية عدد14، éditions Emaliv، ط1، الرباط 2015.

#### (ب) النصوص القانونية/

#### (ب) - (01) النصوص القانونية الدولية/

- (01)- الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 200 (21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية

## الحماية القانونية للعمل النقابي

بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989.

(02)- الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 2200 أ (21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989.

(03)- الاتفاقية الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1948، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

(04)- الاتفاقية الدولية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والتفاوض الجماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

### (ب)- (02)- النصوص القانونية الوطنية/

(01)- دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

(02)- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، العدد: 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، العدد: 20 المؤرخة في 13 أبريل 1994، العدد: 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996، العدد: 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، العدد: 32 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014، العدد: 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015.

(03)- القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991؛ والأمر 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 23 المؤرخ في 06 جوان 1990، العدد: 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، العدد: 36 المؤرخة في 12 جوان 1996.

### (ج)- القرارات القضائية/

(01)- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2010/03/04، ملف رقم 581388، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2010.

(02)- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2009/05/06، ملف رقم 501846، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 01 لسنة 2009.

## بعدة مهدي

03)- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2005/01/12 ، ملف رقم 286975 ، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2005.

04)- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2005/10/05 ، ملف رقم 310840 ، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 02 لسنة 2005.

ثانيا: باللغة الأجنبية/

01-Durand et Vitu, Traité de droit de travail, Dalloz, Paris 1956.

02-Maurice Cohen, le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe, LGDj, paris 2003.