

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الدكتور مولاي الطاهر - بسعيدة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة التخرج لنيل شهادة الليسانس



إعداد الطالبان:

- جبلي معمر

- عثمان أحمد

إشراف الأستاذ:

بوكلي حسن شكيب

السنة الجامعية:
2011-2010

تَشْكُرَات

الحمد لله وحده و الصلاة و السلام على سيدنا محمد خاتم الأنبياء

و المرسلين وعلى آله و صحبه و جميع من ولاه إلى يوم الدين

وبعد:

نتقدم بأسمى معاني الشكر و التقدير إلى:

الأستاذ المؤطر: (بوكلي حسن شكيب) الذي كان له الفضل الكبير في انجاز

و إتمام هذا العمل بنصائحه و توجيهاته القيمة

راجيين من الله عز و جل أن يحفظه و يوفقه في حياته اليومية والمهنية

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من:

- مدير معهد العلوم القانونية و الإدارية

- وخاصة السيد رئيس قسم الحقوق والى كل الأساتذة الأفاضل دون أن ننسى كل

الساهرين على خدمة العلم و المعرفة بهذا المعهد

- والى كل العمال و طلبة دفعة 2011

الهداء

الحمد لله و الشكر له على جميع نعمه سبحانه

و تعالى و الصلاة و السلام على سيدنا محمد خاتم الأنبياء و المرسلين و بعد:

نهدي هذا العمل المتواضع إلى:

- آبائنا و أمهاتنا و إخواننا و أخواتنا و إلى من صادقناهم في حياتنا

- و إلى من كان قدوتنا الحسنة في تكملة مسيرتنا الدراسية و إلى كل من ساعدنا من

قريب أو من بعيد على إتمام عملنا هذا الذي نتمنى أن يكون لبنة حسنة للأجيال القادمة

إنشاء الله نثري به مكتبتنا و نؤسس به صرحا علميا يستفيد منه كل طالب علم .

عثمان أحمد

جبلي معمر

مقدمة:

تتصف قواعد قانون العمل بأنها قواعد آمرة، مما يترتب على مخالفتها جزاء يختلف باختلاف درجة و نوعية و جسامة المخالفة، و لذلك فلا نكاد نجد نصا تشريعا أو تنظيميا في مجال قانون العمل، إلا و هو منتهي بالأحكام جزائية، تتراوح بين الجزاء التأديبي إلى المدني لتصل في بعض الأحيان إلى الجزاء الجنائي، الأمر الذي يستدعي القول عند البعض أننا نتجه نحو ما يمكن أن نسميه "بالقانون الجزائي للعمل". فتشريعات العمل تتضمن نصوصا، ليست مقصورة على تحديد الجرائم وعقوباتها كما هو الشأن بالنسبة لقانون العقوبات، و إنما تهتم أساسا بتشريعات العمل بما في ذلك مخالفات هذا التشريع و العقوبات المرصودة لذلك.

لقد أعطيت للجرائم المقررة في قانون العقوبات دراسات معمقة و بحوث ثرية خاصة في جامعاتنا، و سال حبر كثير في تناولها، و أخذ الشق الاجتماعي عناية كبرى للدارسين في مجال العمل على حساب الشق الجزائي الذي بقت الدراسة فيه شحيحة جداً، حتى نكاد لا نجد موضوعا تناولها و لو بأسطر معدودة، و كبقية الطلبة كان لزاما علينا تقديم مذكرة التخرج، مما جعلنا نكد للحصول على بعض المعلومات من المراجع الأجنبية القليلة لإضفاء بعض التوثيق.

فمن بين هذه الجرائم التي تثور بأماكن العمل والتي يُجهل درجتها وربما يثار الجدل فيها بين التجريم و الإباحة، جرائم العرقلة، فكثيرا ما يؤدي الإسراف في استعمال الحق بقطاع العمل، إلى ظهور هاته الجرائم، فما هذه العراقيل المجرمة وأسباب قيامها، و من المتسبب فيها؟

فالمشروع الجزائري، جرم العراقيل في تشريعات العمل، فخص عرقلة حرية العمل في القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، و جرم كذلك عراقيل حرية ممارسة الحق النقابي في القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

أما المشروع الفرنسي فقد خصص في قانون العقوبات تسمية لهذه الجرائم تحت عنوان جنح العرقلة LES DELITS D'ENTRAVES و وصفها بأنها الاعتداء على الحريات العامة، كحرية العمل، حرية التعبير، حرية إنشاء الجمعيات و حرية التظاهر، و أضاف تجريما

لبعض العراقيين المختلفة في قانون العمل، كعرقلة إنشاء لجان المؤسسات والمقاولات و عرقلة حرية تعيين أعضاء هاته اللجان و كذا عرقلة حرية الممارسة النقابية.

و الملاحظ هنا أن كلمة العرقلة جاءت سابقة لكلمة الحرية، فكما قيدنا الحرية وضعنا عراقيل و حواجز مانعة لممارسة الحق، و بالرجوع إلى المعاجم اللغوية نجد كلمة العرقلة تعني الإعاقة، فالعرقلة هي ذلك الفعل الذي يعيق من حركة الشيء ويمنعه من القيام بأفعاله المعتادة و بحرية تامة، و يطلق عليها أيضا اسم التعويق.* و في التعريف الفرنسي للعرقلة " ENTRAVE " فتعني القيد، أو الرباط الذي يوضع بأرجل بعض الحيوانات لمضايقة حركتهم.

Entrave: Lien mis aux pattes de certains animaux pour gêner leur marche.

لقد اعتمدنا لدراسة هذا الموضوع مبحثين، لكل جريمة مبحث، فالمبحث الأول نتطرق فيه إلى جريمة الاعتداء على حرية العمل فقسمناه إلى أربعة مطالب، نبين في المطلب الأول مفهوم عرقلة حرية العمل و في المطلب الثاني دراسة أركان جريمة عرقلة حرية العمل، و في المطلب الثالث التكييف القانوني للجريمة و الجزاء المقرر لها، أما المطلب الرابع نتكلم فيه عن الإجراءات الوقائية للحد من هذه الجريمة.

أما المبحث الثاني نتطرق فيه أيضا إلى جريمة الاعتداء على حرية ممارسة الحق النقابي، وقسمناه هو أيضا إلى أربعة مطالب، نبين في المطلب الأول، مفهوم عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي، و في المطلب الثاني دراسة أركان الجريمة، و في المطلب الثالث التكييف القانوني لها و الجزاء المقرر لمرتكبها، أما المطلب الرابع نتكلم فيه عن الإجراءات الوقائية للحد من هذه الجريمة.

* - عَرَقَلَهُ - ج: عَرَقَيْلٌ. [ع ر ق ل]. (مص. عَرَقَلَن). 1. "عَرَقَلَهُ السَّيْرُ" : مَا يَحُولُ دُونَ السَّيْرِ الطَّبِيعِيِّ مِنْ أَرْدِحَامٍ وَنَحْوِهِ.

المبحث الأول: جريمة الاعتداء على حرية العمل.

تعتبر حرية العمل بالنسبة للدول الديمقراطية الحديثة على أنها من ضمن الحريات العامة التي تحميها غالبية دساتير العالم، و تدعو لصيانتها المواثيق الدولية وأحد المبادئ الأساسية للعمل عموماً، فالاعتداء على هذا المبدأ قوبل بالتجريم و وصف بالعرقلة.

المطلب الأول: مفهوم جريمة الاعتداء على حرية العمل:

عرقلة حرية العمل تعني الحاجز الذي يحول بين العامل و عمله و المستخدم وملكيته و كما أشارت المادة 34 من القانون 90-02 في عبارة "عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون" أن المشرع قد حصر قيام فعل العرقلة لحرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب الذي يعتبر الحل الأخير للمنازعات الجماعية، و وسيلة ضغط على أصحاب العمل و السلطة العامة في آن واحد، و بالتالي فعرقلة حرية العمل يعتبرها القانون تعسفا في استعمال الحق.

لا تقوم عرقلة حرية العمل إلا باستعمال إحدى الوسائل المشار إليها كالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء، هاته الوسائل و الطرق هي التي تعتبر القيود التي تغل العامل غير المضرب و كذا مستخدمه و تمنعهم من الوصول إلى مكان عملهم المعتاد، أو استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته، إذن فمتى استعملت هذه الطرق لمنع العامل أو المستخدم من الالتحاق إلى عملهم يعد عرقلة، إلا أنه يمكن وصف حالة أخرى بالعرقلة بدون استعمال هاته الوسائل، و هو ما ذكرته المادة 34 في فقرتها الثانية باحتلال الأماكن، و البقاء في المحلات المهنية للمستخدم، ويقصد بكلمة الاحتلال ليس بمعناها الاستعماري الذي يتطلب دوما العنف، و لكن ما يقصده المشرع هو شغل الأماكن "occupation" فيُنعت هذا الفعل بالسلم رغم أنه وسيلة ضغط على رب العمل للاستجابة إلى مطالب المضربين، و يشترط في هذا الفعل ألا يكون هدفا لتوقف العمل بالنسبة لغير المضربين، و سلامة إرادتهم نحو الإضراب، و عدم حملهم للمشاركة فيه، فإذا شغل المضربون الأماكن، أو اعتصموا بها دون مضايقة زملائهم غير المضربين، فلا يعد فعلهم هذا من قبيل العرقلة.

المطلب الثاني: أركان جريمة الاعتداء على حرية العمل.

من المتفق عليه فقها أن لكل جريمة وجهان مادي يتمثل في السلوك الإجرامي الصادر عن الفاعل وهو ما يعبر عنه بالركن المادي للجريمة، ونفسي يتمثل فيما يدور في ذهن الفاعل وما تتجه إليه إرادته وهو ما يعرف بالركن المعنوي للجريمة.

ويضيف أغلب الفقهاء ركن ثالث وهو الركن الشرعي وهو ما يخرج السلوك الإجرامي من دائرة الأفعال المباحة ويجعله فعلا مجرما و معاقبا عليه بصفة مجردة وبنص خاص، وإذا كان هناك خلاف فقهي حول هذا الركن فإن الراجح هو قيام الجريمة على ثلاثة أركان حسب التقسيم التقليدي السالف الذكر وهو ما سنعتمده لدراسة أركان جريمة عرقلة حرية العمل.

الركن الشرعي:

الركن الشرعي هو النص الجزائي الذي يلبس الصفة غير المشروعة على السلوك المادي للجريمة فيخرجه من ضمن الأفعال المباحة التي تعتبر القاعدة العامة للسلوك البشري، ويدخله ضمن الأفعال المجرمة والمعاقب عليها، لذلك لا يتصور وجود جريمة بدون وجود نص يجرمها ويعاقب عليها، وهو ما يعرف بمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات المنصوص عليه بالمادة الأولى من قانون العقوبات، فلا جريمة و لا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون¹، ولعل هذا ما جعل البعض من الفقهاء ينفون وجود الركن الشرعي للجريمة ويكتفون بركنيها المادي والمعنوي لكون الركن الشرعي² حسبهم هو الذي يخلق الجريمة فلا يتصور أن يكون بعد ذلك ركنا فيها، ودون الدخول في الجدل حول هذا الموضوع فإنه من المستقر عليه عند أغلب الفقهاء، أن لكل جريمة ركن شرعي، وهو الرأي الذي اعتمدهنا لحظة بحثنا و سنحاول إبراز كل ما يتعلق بالركن الشرعي لجريمة الاعتداء على حرية العمل.

قبل صدور القانون 90-02، أكدت المادة 171 من قانون العقوبات بتجريم كل مساس بحرية العمل بمفهومها العام، إذ أن العرقلة من قبيل المساس بحرية العمل، قصد التوقف المدبر عن العمل أو الاستمرار في التوقف عنه، فأسدلت عقابا رديعا شديدا نوعا

1 - المادة الأولى من قانون العقوبات.

2 - د. أحسن بوسقيعة: الوجيز في القانون الجنائي العام، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الطبعة 2002، ص 48.

ما، و ذلك بتحريم الإضراب في القطاع العام، بناء على النهج الاشتراكي الذي تبنته الجزائر آنذاك، فأقرت معاقبة مرتكبيها بالسجن من شهرين إلى سنتين و بغرامة 500 دج إلى 20000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، و إذا وقع العنف أو التعدي أو التهديد أو استعملت الطرق الاحتالية، يضاف إلى العقوبة الأصلية عقوبة تكميلية تكمن في المنع من الإقامة لمدة سنتين على الأقل و خمس سنوات على الأكثر.

و نظرا للتحويلات السياسية والاقتصادية التي عرفت الجزائر في أواخر الثمانينات من القرن الماضي و انعكاساتها على سوق العمل بإباحة الإضراب، و جعله حقا دستوريا، بموجب دستور 1989، أصدر المشرع الجزائري القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ملغيا المادة 171 من قانون العقوبات، وأصبح النص التجريمي الخاص بعرقلة حرية العمل ظاهرا في المادتين 34 و 35 من القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990.

المادة 34- يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل. ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتالية أو العنف أو الاعتداء. المادة 35- يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل. وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.

هذا التجريم الجديد، يعتبر بمفهوم هذا القانون تجريما على التعسف في استعمال حق الإضراب، فأقرت له المادة 56 من نفس القانون جزاءً لفاعليه.

المادة 56- يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2.000 دج وخمسة عشر يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة احتالية أو تهديدا أو عنفا و/ أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون.

الركن المادي:

تتفق تشريعات العالم حول عدم المعاقبة على مجرد النوايا الإجرامية الآثمة والمقاصد الشريرة، إذ يجب أن تتجسد هذه النوايا مهما كانت خطورتها ودرجة العزم على ارتكابها في سلوك مادي، يمثل جسم الجريمة وهو ما يعبر عنه بالركن المادي للجريمة.

ويقصد بالسلوك، نشاط الإنسان الإرادي في محيطه الخارجي، لذلك غالبا ما يفهم بالمعنى الإيجابي، أين يتدخل الشخص بعمل مادي يكون معاقبا عليه بنص خاص، وبذلك يكون العقاب على السلوكيات الإيجابية للإنسان كمبدأ عام، و لا يُجرّم السلوك السلبي إلا في حالات استثنائية، وهي ما تعرف بجرائم الامتناع¹ و من الملاحظ أن عرقلة حرية العمل بمفهوم القانون 90-02 يكون السلوك فيها كله ايجابيا، فالتهديد والمناورات الاحتيالية والعنف والاعتداء واحتلال الأماكن هي أعمال من قبل التعطيل ووسائل للعرقلة، فلا تكون أبدا سلوكيات سلبية، و يتمثل الركن المادي لجريمة العرقلة في صورتين:

أولاً: منع العامل أو المستخدم (رب العمل) أو ممثل المستخدم من الالتحاق بمكان العمل، هذا المنع لا بد أن يكون بالوسائل المبينة في المادة 34، و الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يفرق بين هاته الوسائل، من حيث تصنيفها عكس المشرع الفرنسي الذي فرق بين التهديد و الوسائل الأخرى حسب المادة 431-1 من قانون العقوبات الفرنسي.

فالتهديد، من بين هذه الوسائل، لأنه يجعل الفرد و بغير طواعية قبول فعل شيء أو عدم فعل شيء مخافة ضرر قد يلحق به أو بأسرته أو بممتلكاته و لا يقصد به التهديد المنصوص عليه في قانون العقوبات في المواد 284 إلى 287، أما المناورة الاحتيالية فهي الأفعال التي لا تصل إلى جسم الشخص، المؤثرة بسرعة و المتسببة في رد فعل قوي وعاطفة شديدة²، كالوقوف على طريق السكة الحديدية لمنع إقلاع القطار.

أما العنف و الاعتداء فغالبا ما يكونا بغلق باب المؤسسة أو وضع حاجز يحول بين العمال غير المضربين ومكان عملهم أو قطع الطريق عنهم، حيث لا يسمح للعمال غير المضربين بالقيام بعملهم أو بمواصلته، و التعدي على حريتهم و إرادتهم في العمل، والمنع

1- أنظر المادة 182 من قانون العقوبات و المتعلقة بجريمة عدم تقديم المساعدة لشخص في حالة خطر.

2- ألان كورات، إليزابيث فورتييس، القانون الجزائري للعمل، الطبعة الثالثة، منشورات جيريس كلاسار، باريس، 2004، ص301.

هنا، مهما تعددت صورته وأشكاله وطرقه، أفعالا أو أقوالا، مادية أو معنوية، فإنه يؤدي بضرر في الإنتاج وتأخر في العمل و تعطيل لمصالح الغير ماديا ومعنويا.

ثانيا: احتلال الأماكن، وهو نوع من الإضراب الواقع بين مؤيد و معارض له، فمؤيدي هذه الطريقة يرون أن احتلال أماكن العمل يبقى شكلا من أشكال ممارسة الإضراب ووسيلة فقط لتحقيق الهدف و بسرعة، دون أي نية في تأثير الإضراب على صاحب العمل أو التعدي على حريات العمال غير المضربين.

أما معارضو هذه الطريقة، فهم يرون أن الإضراب مع احتلال أماكن العمل أمر غير مشروع، لأنه يتعدى على حرية الغير، سواء بالنسبة إلى صاحب العمل الذي يفقد سيطرته على ملكيته في منشأته مما يترتب عنه خسائر فادحة في إنتاجه، أو بالنسبة للعمال غير المضربين الذين يعيقهم هذا الإضراب عن أداء عملهم بإتقان و نزاهة، والواقع أن الاتجاه الثاني هو الأرجح لقوة حججه و اتساقها مع المنطق القانوني السليم، وعلى هذا فإن الإضراب مع احتلال أماكن العمل يعد عملا غير مشروع¹.

و قد تبني هذا الرأي المشرع الجزائري بمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، و جعل هذا الاحتلال أمرا غير مشروع متى استهدف عرقلة حرية العمل، و عليه، فالبقاء بمكان العمل أثناء الإضراب دون تأثير على سير العمل ودون تعويق ممارسته، لا يُعد جرما.

الركن المعنوي:

لا يكفي لقيام جريمة ما، ارتكاب عمل مادي ينص و يعاقب عليه نص جزائي بل لابد أن يصدر هذا العمل المادي عن إرادة الجاني، هذه العلاقة تشكل ما يسمى بالركن المعنوي.

فالبحث عن إرادة المتسبب في العرقلة يكمن في هدفه من جراء إقدامه على هذا الفعل، فهدف المضرب هو الضغط على صاحب العمل من أجل تحقيق مطالب الإضراب، فمجرد الإشعار بالإضراب يعتبر تهديدا مسبقا، و يَنَم عن نية قصدية، ويتجاوز ذلك إلى الأفعال اللاحقة.

¹ - د. مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 363

و بالرجوع إلى المادة السابقة الملغاة - المادة 171- من قانون العقوبات أنها أوضحت هدف المساس بحرية العمل بعبارة " قصد الإجبار على رفع أو خفض الأجر أو المساس بحرية ممارسة الصناعة أو بحرية العمل" أما المادة 34 من القانون 90-02، أوضحت أن شغل الأماكن و المحلات المهنية للمستخدم يعد جريمة إذا قصد منه عرقلة حرية العمل.

فلقد أقرن المشرع فعل المنع بوسائل معينة كالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء، هذا الجمع بين هاته الأفعال، يقودنا إلى القول بأن المشرع الجزائري اشترط أن تتسم العرقلة بالطابع الإجرامي، مما يجعل جريمة عرقلة حرية العمل تتصف بأنها جريمة عمدية.

المطلب الثالث: التكييف القانوني.

التكييف القانوني في الأحكام الجزائية، هو إعطاء الفعل المكون للجريمة وصفه القانوني الصحيح، ومن ثم تحديد طبيعته القانونية وفقاً لنص القانون، وبيان ما إذا كان يشكل جنائية أو جنحة أو مخالفة.

إن المتمعن لنص المادة 56 من القانون 90-02 المحددة عقاب المعرقل في عبارتها "استهدف عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون" و ما نستنبطه بفهمنا لهذا القانون، أن "عرقلة حرية العمل" التي خُصص لها القسم الخامس، من الفصل الأول للباب الثالث من القانون 90-02 تحت عنوان كفايات ممارسة حق الإضراب، تثار بتحقيق بعض العوامل و في ظروف معينة و معرفة مجال تطبيق أحكام القانون المجرم لها، ولا بأس أن نسميها شروط قيام عرقلة حرية العمل.

الإضراب الشرعي: و هو التوقف الجماعي عن العمل وفق الأحكام القانونية، بشروط وكفايات حددها القانون، حيث أن التوقف التشاوري المخالف لأحكام القانون، يعد جريمة أخرى مستقلة و معاقب عليها بنص المادة 55 من القانون 90-02 بنصها:

"يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح من 500 دج و2.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره. ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000 دج إلى 50.000 دج غرامة مالية، أو ترفع إحدهما، إذا صاحب التوقيف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات".

فالتوقف التشاوري المخالف لأحكام القانون ليس من قبيل العرقلة بمفهوم القانون 90-02، و هذا التوقف لا يعد حقا للعمال و بالتالي لا تثار فيه العرقلة، لأن هذه الأخيرة تعتبر تعسفا في استعمال حق الإضراب.

العمال المضربون: و هم العمال الذين توقفوا عن العمل و استعملوا حقهم في الإضراب، و قبلوا بآثاره عليهم، فمنعهم لزملائهم العمال غير المضربين و مستخدمهم من الالتحاق بمكان عملهم أو مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء، يشكل بالنسبة إليهم خطأ مهنيا جسيما و جريمة جزائية.

فعل المنع: و يتم بإحدى الطرق المبينة في المادة 34 و هي أفعال مجرمة قانونا وتلبس صاحبها لباس الإجرام، و كما أشرنا سابقا، أنها قسدية.

أما احتلال الأماكن قبل استصدار أمر استعجالي، لا يشكل جريمة إذا لم يستهدف عرقلة حرية العمل، لأن الاحتلال قد يقع دون تلك الأفعال المصاحبة لفعل المنع من العمل، و عرقلة حرية العمل يتم معاينتها عن طريق محضر قضائي.

و الملاحظ من النص العقابي المذكور في المادة 56، أن جريمة عرقلة حرية العمل تشكل مخالفة وفقا للمادة 05 من قانون العقوبات.

"يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2.000 دج وخمسة عشر يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و/ أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون"¹.

¹ - المادة 56 من القانون 90-02 المؤرخ في: 1990/02/06.

المطلب الرابع: الإجراءات الوقائية للحد من هذه الجريمة.

يعد الإضراب أساسا و مجالا لوقوع جريمة العرقلة، لذا حرص المشرع لتجنب الوصول إليه باعتباره أداة ضغط، عدة إجراءات تضمنها القانون 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 للوقاية من النزاعات الجماعية، ونميز هنا بين إجراءات استباقية للإضراب وأخرى بعدية له، و خصص لكل هيئة مستخدمة أحكاما خاصة بها، هيئات مستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية، و المؤسسات والإدارات العمومية.

- إجراءات خاصة بالهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية:

تناول المشرع الجزائري إجراءات يهدف منها الحماية، وفقا لترتيب يقصد من خلاله العمل به مرحلة بمرحلة، نتناوله على حسب ما أشار إليه.

التشاور: إن أول ما نص عليه المشرع الجزائري كإجراء وقائي، هو عقد اجتماعات دورية قصد التشاور، وهو ما نصت عليه المادة 04.

المصالحة: في حالة إذا ما فشل الإجراء السابق، ينتقل النزاع إلى مفتشية العمل، التي تستدعي الطرفين إلى جلسة أولى للمصالحة، وهو ما نصت عليه المادة 06، كما أن الحضور لجلسات المصالحة إلزامي يترتب على مخالفته عقوبة جزائية حسب المادة 53 بنصها:

"يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2000 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون. ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5.000 دج في حالة العود".

الوساطة: في حال لم يحقق الإجراء السابق النتيجة المرجوة منه، يقترح تسوية ودية للنزاع تسند إلى شخص من الغير وهو ما يسمى بالوسيط.

التحكيم: إجراء لحسم نزاعات العمل الجماعية باتفاق الطرفين لعرض خلافهما على محكمين.

- إجراءات خاصة بالمؤسسات و الإدارات العمومية:-

التشاور: نص المشرع الجزائري على عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات و الإدارات العمومية المهنية، لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل هذه المؤسسات.

الطعن: في حالة عدم تسوية المسائل المطروحة، يرفع الطعن إلى السلطات الإدارية المختصة.

المصالحة: في حال لم يتمكن الأطراف إلى تسوية، يستدعى اللجوء إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا.

هذا بالنسبة إلى الإجراءات الوقائية لتفادي الإضراب، لكن في حالة إذا ما فشلت هذه الإجراءات، فإن المشرع أوصى على مواصلة المفاوضات، و الوساطة أثناء فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب، أما إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة الكفئة المعينة حسب المادة 46 و اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، يحال الخلاف الجماعي في العمل إلى اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسها قاض من المحكمة العليا.

المبحث الثاني: جريمة الاعتداء على حرية ممارسة الحق النقابي.

إن الغاية من إنشاء المنظمات النقابية العمالية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل، فالمؤسسة هي الميدان الوحيد الذي يتواجد فيه العمال معية صاحب العمل، أي توجد به مصلحة متعارضتين، يحاول المستخدم دائما تغليب مصلحته على مصلحة العامل، باستعماله وسائل وطرق مباشرة و غير مباشرة و هو ما يعرف بعراقيل حرية ممارسة الحق النقابي، التي جرمها القانون، فما تعنيه هذه العراقيل و ما هي أركان جريمة عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي، و كيفية الوقاية منها؟

المطلب الأول: مفهوم جريمة الاعتداء على حرية ممارسة الحق النقابي.

إن كان الحق النقابي حق أقرته المواثيق الدولية والتشريعات و الهدف من ذلك هو الدفاع عن مصالح العمال فالاعتداء على هذا الحق قوبل بالتجريم، هذا الاعتداء هو ما يعرف بعرقلة العمل النقابي التي تثار صعوبة في إيجاد تعريف دقيق وشامل لها وذلك لتعدد صورها، ومن المتعذر وضع قائمة بكل سلوك يمثل جريمة عرقلة لأنها يمكن أن تتخذ أشكالا مختلفة قد تكون مباشرة أو غير مباشرة.

وبالرجوع إلى قانون 14-90 لمحاولة إيجاد تعريف جريمة عرقلة العمل النقابي، لا نجد تعريفا خاصا لها غير أن المادة 58 من قانون 14-90 نصت على أن كل مخالفة لأحكام الباب الرابع من القانون 14-90 يعتبر عراقيل لممارسة الحق النقابي، وبهذا يمكننا القول أن تعريف عراقيل حرية ممارسة النشاط النقابي، هي عبارة عن خرق للقانون وأوامره فيما يخص المنظمات النقابية للعمال الأجراء من جهة، و انتهاك بأي شكل من الأشكال سواء عن طريق الفعل أو الامتناع أو محاولة تقويض و الإضرار بالنشاط النقابي و التعدي على الحقوق و الحريات التي خصت بها هاته المنظمات كحق إنشاء هيكل نقابي و التسهيلات التي منحها القانون للمندوبين، حرية الإعلام، حرية توزيع المنشور و حرية عقد الاجتماعات من جهة أخرى.

المطلب الثاني: أركان الجريمة.

الركن الشرعي:

لم يكن الحق النقابي معترفا به في القوانين السابقة ضمن النقابة الوحيدة و هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، انطلاقا من مبدأ و نظام الحزب الواحد، و لذلك لم يكن ما يسمى بالنص التجريمي الخاص بحماية هذا الحق، فبعد صدور دستور 1989 وتكريس العمل بمبدأ التعددية الحزبية، توسع مفهوم الحق النقابي من حق الانخراط في النقابة الموجودة إلى حق تكوين و إنشاء التنظيمات النقابية الجديدة بكل حرية واستقلالية مما أدى بالمشروع الجزائري بتجريم عراقيل ممارسة الحق النقابي، ويتجسد ذلك في نص المادتين 58 و 59 من القانون 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

المادة 58: "تعتبر مخالفات أحكام الباب الرابع من هذا القانون عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي ويعاينها ويتابعها مفتشو العمل، طبقا للتشريع المتعلق بمفتشية العمل".

و بالمقابل حددت المادة 59 العقوبات المناسبة لها.

المادة 59: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج 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 دج و 100.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

الركن المادي:

إن الحديث عن الركن المادي في جنحة العرقلة، يقودنا إلى الحديث عن ما جاء في نص المادة 58 من القانون 90-14 و لكن ما يلاحظ على هذا النص أنه جاء عاما ومجملا والسبب في ذلك هو تعدد الأحكام المتعلقة بممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة المستخدمة، هذه الأحكام المتضمنة في الباب الرابع من القانون نفسه، مما يستتبع بالضرورة تعدد ما قد يرتكب من أفعال مخالفة لأحكام هذا الباب، سواء كانت أفعالا مباشرة أو غير مباشرة، معنى ذلك أن المشروع الجزائري قصد من خلال المادة 58 كل فعل من شأنه أن يعيق ممارسة الحقوق النقابية على مستوى المؤسسة المستخدمة المعنية، و عليه يمكن تبيان هذه الأفعال المعيقة لممارسة الحق النقابي فيما يلي:

أولاً: قيام المستخدم بالإجراءات التعسفية للحيلولة دون ممارسة العمال للنشاط النقابي داخل مؤسسته، أو محاولة الضغط على النقابة و تمييزها مفضلاً نقابة أخرى عليها.

ثانياً: سعي المستخدم لإفشاء عملية تأسيس النقابة التمثيلية لهيكل نقابي على مستوى مؤسسته طبقاً لأحكام المادة 40 من القانون 90-14.

ثالثاً: التحايل على النصوص المحددة لنسب التمثيل أو عدم انتخاب ممثل في حالة تحقق النسبة المطلوبة.

رابعاً: عمل المستخدم على تعطيل و التضيق من صلاحيات الهياكل النقابية، من جمع الاشتراكات النقابية و اعتراضه على ممارسة صلاحياتها الإعلامية، كأن يرفض تعليق الإعلانات و يعيق عملية توزيع النشرات النقابية أو حتى تعسفه بحرمانه الهيكل النقابي من حق الاجتماع مع أعضائه في محل ملائم، رغم استيفائه الشروط المطلوبة.

خامساً: عدم اعتراف المستخدم بالمندوبين النقابيين الشرعيين وعمله على تعطيل مهامهم و إجماعه عن مساعدتهم في تأدية صلاحياتهم النقابية، والوقوف دون تمتعهم بحق التغيب أو حرية التنقل، و كذا تجريدهم من حق الاستفادة من الساعات مدفوعة الأجر الممنوحة لهم.

سادساً: احتساب الوقت الذي يقضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعيهم فيها المستخدم من الساعات المدفوعة الأجر المحددة بـ عشر ساعات في الشهر.

سابعاً: عدم مباشرة المستخدم في المفاوضات مع المنظمات النقابية و عدم التسهيل لهم للانتداب لخدمة التنظيم النقابي، و عدم ضمان إدماجهم في منصب مماثل أو أعلى، عند انتهاء مدة الانتداب.

ثامناً: اتخاذ المستخدم الإجراءات التأديبية ضد المندوبين النقابيين و ضد أعضاء الهيئة القيادية للهيكل النقابي بسبب نشاطهم النقابي و ذلك دون ارتكابهم لأي خطأ مهني.

تاسعاً: اتخاذ المستخدم إجراءات تأديبية ضد مندوب نقابي بدون إعلام المنظمة النقابية نتيجة إخلال هذا العضو بأحكام تشريع العمل. و لا يتم اتخاذ أي إجراء تأديبي طول مدة السنة التي تعقب انتهاء مهمة المندوب النقابي بدون إعلام المنظمة النقابية.

الركن المعنوي:

إن ما يستشف من نص المادتين 58 و 59 من القانون 14-90، أن المشرع الجزائري لم يشترط أن تتسم عرقلة النشاط النقابي بالطابع العمدي، بل يكفي حتى يتحقق الركن المعنوي لجريمة العرقلة أن ينشأ الفعل المخالف لأحكام الباب الرابع من ذات القانون وهذا ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي، فبعد ما كان مجلس النقض الفرنسي يستلزم تحقق الطابع العمدي للعرقلة le caractère intentionnel أي أن يتعمد الفاعل خرق القانون، أصبح في الوقت الحالي يكفي سوى بقيام الفاعل بخرق القانون، حتى يتسنى له الإقرار بتوافر الركن المعنوي ألا و هو القصد الجنحي Intention délictueuse،

و يكفي في أفعال العرقلة بمخالفة القانون حسبهم القصد العام le dol général دون القصد الخاص¹، أي أن الإرادة الواعية للفاعل المخالف للقانون ضامنة للنتيجة.

المطلب الثالث: التكييف القانوني للجريمة و الجزاء المقرر لها.

توصف مخالفة القانون أنها اعتداء على النظام العام، لكن لا يمكن اعتبار كل مخالفة للقانون جريمة، ولا كل مخالف للقانون مجرماً، فالقانون يحظر أفعالاً غير إجرامية كثيرة، وقد يقوم بها أشخاص لا يوجد لديهم أي دافع أو تكوين إجرامي، و هذا ما سنبحثه في هذا المطلب.

حسب المادة 58 من القانون 14-90، نلاحظ أن المشرع خص مفتش العمل دون غيره بمعاينة عراقيل ممارسة الحق النقابي، حيث خول لمفتش العمل بمعاينتها و متابعتها طبقاً للتشريع المتعلق بمفتشية العمل، فالمعاينة تتم خلال عمليات الزيارة التي يقوم بها مفتش العمل أو من خلال شكوى تقدم له من طرف المتضرر، هذا الاختصاص هو بمثابة الحكم الأولي على أن الأفعال التي قام بها المستخدم خارقة للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، لكن المشرع أمهل الخارق مدة لا تتجاوز ثمانية أيام لتنفيذ الالتزام، و ما نستنتج أن المشرع الجزائري اعتبر هذا الخرق خطأ غير معاقب عليه إذا نفذ المستخدم طلبات مفتش العمل و توصياته.

¹ - ألان كورات، إليزابيث فورتييس، المرجع السابق، ص 295 .

أما الاختصاص الثاني و هو المتابعة، فالمتابعة تهدف في حصول مفتش العمل على سلطة الضبط القضائي طبقا للمادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية، و تأتي هذه المتابعة بعد عزوف المستخدم عن القيام بالالتزام، و العزوف هنا هو الفعل الكاشف بعدم الالتزام، و لا يبرر حداثة المستخدمين و لا رؤساء المؤسسات الجدد بحجة عدم معرفتهم بأحكام القانون إذا استثنينا مبدأ لا يعذر بجهل القانون.

تصنف جريمة عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي ضمن الجرح و المعاقب عليها بنص المادة 59 حيث يعاقب مرتكبها بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج فقط دون عقوبة سالبة للحرية، على أنه في حالة العود، فإن المشرع ضاعف الغرامة المالية لتصبح ما بين 50.000 دج و 100.000 دج و بالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المطلب الرابع: الإجراءات الوقائية للحد من هذه الجريمة.

تضر جريمة عرقلة العمل النقابي، بأحد الحقوق الأساسية للعمال، مما يحول دون الاستقرار الذي يتطلبه أداء عملهم، لذا تسعى معظم التشريعات إلى حماية العمل و ضمان استقراره من خلال إجراءات وقائية الهدف منها عدم الوصول إلى تشنج العلاقات بين المستخدم و العمال، و رغم أن المشرع لم ينص عليها صراحة، إلا أنه يمكن من خلال التشريعات الخاصة بالعمل أن نخلص إلى مجموعة من الإجراءات الوقائية.

إن مجرد تجريم فعل ما و تحديد عقوبة له يعتبر في حد ذاته من الإجراءات الوقائية، حيث يجعل الشخص يتريث قبل إقدامه على ذلك الفعل مما يحول دون ارتكابه، و ينطبق هذا على جريمة عرقلة النشاط النقابي، حيث أن مجرد تجريمها و تحديد العقوبات لها يعتبر رادعا للمستخدم من أن يقدم على ارتكابها.

من خلال نصوص قانون 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل، نجد أن مفتشية العمل يسند إليها مجموعة من المهام الوقائية حيث تنص المادة 02 من هذا القانون أنه تختص مفتشية العمل بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال، و تقديم المعلومات و الإرشادات للعمال و مستخدميهم، فيما يخص حقوقهم و واجباتهم، و مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية يدخل في إطارها العمل النقابي كما تنص من نفس القانون على أنه يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن

العمل التابعة لمامهم و مجال اأآصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية. و هو ما يفرض أيضا مراقبة مدى احترام المستخدم للتنظيم في مجال النشاط النقابي.

و في حالة إذ رأى مفتش العمل خرقا للقانون، فإنه يحرر محضر بالمخالفات وهو ما نصت عليه المادتين 07 و 08، كما نصت المادة 12 في حالة اكتشاف مفتش العمل لخرق سافر للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات، يلزم المستخدم بالامتثال لها في آجال لا يمكن أن تتجاوز ثمانية أيام، و إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الآجال المحددة يحرر مفتش العمل محضرا و يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة. و عليه إن سلطة التحري التي حولها القانون لمفتش العمل تعتبر إجراءات وقائية عامة.

خاتمة:

ختاما نخلص إلى أن كل من جريمة عرقلة حرية العمل، وجريمة عرقلة العمل النقابي، هما من الجرائم التي تحدث في أمكنة العمل وتخص بفئة معينة، ألا وهي العمال و الهيئة المستخدمة أو أرباب العمل، وهي من الجرائم الحديثة والمحتملة الوقوع، مما استدعى وجود نصوص قانونية وآليات تسوية في معظم التشريعات العالمية، حيث تناولها المشرع الجزائري في تشريعات العمل، مما يلاحظ بما جاء به المشرع أنه لم يزاوج بين الجريمتين في التصنيف، حيث صنف جريمة عرقلة حرية العمل على أنها مخالفة، ورغم تعداده للوسائل المستعملة فيها إلا أنه لم يفرق بين درجة خطورة كل وسيلة.

في حين اعتبر عرقلة العمل النقابي جنحة و رصد لها عقوبة الغرامة فقط حال وقوعها أول مرة، و ضاعف العقوبة بالنسبة للغرامة حال العود، و أضاف عقوبة الحبس لمرتكبيها.

من خلال هذا التصنيف وما نعرفه من الاختلاف بين المخالفة والجنحة من حيث درجة الخطورة و العقوبة نجد أن المشرع الجزائري اعتبر أن عرقلة العمل النقابي أخطر من عرقلة حرية العمل، وعقوبتها أشد، ولا يمكن معرفة الاعتبارات التي أخذ بها المشرع في هذا التصنيف رغم أننا نلاحظ التشابه بين الجريمتين إلى حد ما، غير أننا نرجح اعتباره، الأولى مخالفة على أساس أنها تقع من العمال وهم الطرف الضعيف والثانية جنحة كونها تقع من المستخدم وهو الطرف القوي.

وقد خالف بذلك المشرع الفرنسي الذي صنف كلا الجريمتين على أساس أنهما من الجنح، حيث اعتبر المشرع الفرنسي حرية العمل من ضمن الحريات العامة و نص على تجريمها في قانون العقوبات. و فرق في درجة خطورة الوسائل المستعملة في ارتكابها، فالعرقلة القائمة بوساطة التهديد أكثر جرما من العرقلة بالوسائل الأخرى.

ومهما يكن من تجريم وعقاب لفعل ما، إلا أن ذلك لا يكفي لمعالجته، والحد منه والحماية منه لما قد يعترى التجريم من نقائص و عجز وعدم مسايرة التطور، بل يتطلب آليات مشتركة قانونية، اجتماعية، ثقافية و إعلامية كلها تساهم في رؤية

شاملة ومعمقة لأي جريمة، وهو ما ينطبق حتما على كل من، جريمة عرقلة حرية العمل وجريمة عرقلة العمل النقابي، حيث نسجل عديد من الملاحظات ولاسيما في الجزائر، فرغم وجود تشريعات العمل إلا إنها في حاجة إلى تعديل لتكن أكثر ملائمة للوضع الراهن ولاسيما التحول الذي تشهده الجزائر حيث لم يعد قانون 90-02 و 14-90 ملائمين لهذا التحول.

أما من الناحية الإعلامية يجب التوعية الكافية، حيث نجد أن الكثير من العمال المعنيين بهذه الجرائم يجهلوننها جهلا تاما، و يجهلون حقوقهم بل أن الكثير من العمال الجزائريين لا يحبذون العمل النقابي أو الانتساب إليه خشية الفصل وفقد مناصب عملهم وهو ما يدل على قلة التوعية.

قائمة المصادر و المراجع:

المصادر:

1. قانون العقوبات
2. قانون 02-90 المؤرخ في: 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.
3. قانون 03-90 المؤرخ في: 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل.
4. قانون 14-90 المؤرخ في: 1990/06/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

المراجع:

- ألان كورات، إيزابات فورتيس: القانون الجزائري للعمل، الطبعة الثالثة، منشورات جيريس كلاسار، باريس، 2004.
- د. أحسن بوسقيعة: الوجيز في القانون الجنائي العام، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، الطبعة 2002.
- د. مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ، 2005.

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
1	مقدمة
3	المبحث الأول: جريمة الاعتداء على حرية العمل
3	المطلب الأول: مفهوم جريمة الاعتداء على حرية العمل
4	المطلب الثاني: أركان جريمة الاعتداء على حرية العمل
8	المطلب الثالث: التكييف القانوني
10	المطلب الرابع: الإجراءات الوقائية للحد من هذه الجريمة
12	المبحث الثاني: جريمة الاعتداء على حرية ممارسة العمل النقابي
12	المطلب الأول: مفهوم جريمة الاعتداء على حرية ممارسة العمل النقابي
13	المطلب الثاني: أركان الجريمة
15	المطلب الثالث: التكييف القانوني للجريمة والجزاء المقرر لها
16	المطلب الرابع: الإجراءات الوقائية للحد من هذه الجريمة
18	الخاتمة
20	قائمة المصادر و المراجع
21	الفهرس