

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الحريات العامة للعامل داخل المؤسسة المستخدمة

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص: قانون اجتماعي

تحت إشراف الدكتور:

بوكلي حسن شكيب

من إعداد الطالب:

بغداد مصطفى

لجنة المناقشة

رئيسا	مغربي قويدر	الدكتور
مشرفا ومقررا	بوكلي حسن شكيب	الدكتور
عضوا مناقشا	قميدي فوزي	الدكتور
عضوا مناقشا	بودواية نور الدين	الاستاذ

الموسم الجامعي: 2016/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ"

سورة التوبة

شكر و تقدير

أشكر الله الذي وفقني لإنجاز هذا العمل

كما أتقدم بجزيل الشكر

إلى العائلة الكريمة التي وفرت لي كل الظروف

لاستكمال هذا العمل، و إلى الدكتور المحترم

يوكلي حسن شكيب الذي ساعدني و لم يبخل عليا بالنصح

والإرشاد، و جزيل الشكر إلى أساتذة كلية الحقوق وخاصة أساتذة

تخصص قانون اجتماعي و إلى كل من ساهم في انجاز هذا العمل من قريب

أو من بعيد.

الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا

الواجب ووفقنا إلى انجاز هذا العمل.

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى الوالدين العزيزين

أطال الله في عمرهما و إلى أفراد أسرتي و إلى

كل الأصدقاء و الأحباب.

وفي الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعاً يستفيد منه جميع

الطلبة المقبلين على التخرّج.

” ”
مقدمة

يشغل موضوع الحريات العامة مكانا هاما في الفكر القانوني لمختلف النظم السياسية، نتيجة الكفاح الطويل الذي خاضته الشعوب، التي قامت بثورات ضد الحكام المستبدين، فانتزعت حرياتهما و أكدت حقها السيد في الحياة الآمنة، و قد عمدت هذه الشعوب بعد أن نالت مبتغياتها إلى تضمين هذه الحريات في قوانينها الأساسية كفالة لها و ضمانا لممارستها.

يتمتع الإنسان بمجموعة من الحريات التي لا يستطيع أن يعيش بدونها، كون لها أهمية بالغة في الحياة اليومية للفرد و الجماعة من جهة و كذا تماسك و استمرارية الحياة الاجتماعية و ازدهارها من جهة أخرى، حيث يعتبر موضوع الحريات العامة من المواضيع ذات الأهمية القصوى في الحياة اليومية للفرد و الجماعة من جهة، و كذا تماسك و استمرارية الحياة الاجتماعية و ازدهارها في إطار الدولة كتنظيم اجتماعي من جهة أخرى.

باعتبار الحقوق والحريات الأساسية من أهم المواضيع التي تهتم بها الأنظمة المعاصرة لما تنطوي عليه من أهمية في حياة المجتمعات سواء المتقدمة منها أو مجتمعات العامل الثالث، بحيث تعد أساسا لقياس درجة تطور و رقي هذه المجتمعات، كما أصبح احترامها و حمايتها معيارا جوهريا لقبول الدول في بعض المنظمات الدولية و الإقليمية لهذا برزت الحقوق والحريات الأساسية و ضرورة حمايتها في النظام الجزائري و أصبحت تشغل اهتمام المسؤولين في الدولة، وهو الاهتمام الذي أولاه المؤسس الدستوري منذ صدور أول دستور للبلاد بعد الاستقلال.

أكد المشرع الدستوري على الحريات العامة عبر دساتيره المتعاقبة، ف جاء دستور 1963 بالحريات العامة في مقدمته من المواد 10 إلى 21، تم دستور 1976 الذي نص عليها في الفصل الرابع من الباب الأول تحت عنوان الحريات الأساسية و حقوق المواطن، أما دستور 1989 جاء بها في الفصل الرابع تحت عنوان الحقوق و الحريات و كذلك دستور 1996، و أخيرا التعديل الدستوري لسنة 2016 من المواد 32 إلى 73.

لم يورد المشرع الدستوري تعريف للحرية بل اكتفى و اهتم بتنظيمها فقط، و تركت مسألة التعريفات للفقهاء، و هذا الأخير أتى بتعريفات عديدة منها:

الحرية هي أن يفعل الفرد ما يريد بإرادته الخاصة على أن لا يخضع لإرادة شخص آخر، و هذه الحرية تنتهي عندما تبدأ حرية الآخرين.

هي قدرة الفرد على إتيان كل عمل لا يضر بالآخرين، و أن تكفل له الحرية كل شيء بما فيها حرية التعبير عن الرأي و تقييد بعدم إضرار الشخص بغيره.⁽¹⁾

إن العامل شأنه شأن الفرد في المجتمع يستطيع ممارسة حرياته التي يكفلها الدستور باعتباره فردا من أفراد المجتمع من جهة و باعتباره عاملا تربطه برب العمل عقد عمل و علاقة التبعية، مما يخول لهذا الأخير الرقابة على نشاطات عامله من أجل الوقوف على مدى تنفيذ العمل المكلف به حيث تقوم علاقة العمل في التشريع الجزائري و مختلف التشريعات المقارنة على مبدأ الحرية التعاقدية انطلاقا من مبدأ حرية العمل المكرسة بموجب الدستور، و يعد عقد العمل الذي يربط كل من العامل و رب العمل الوسيلة الوحيدة التي تجسد هذه العلاقة، فمن خلال هذا العقد يحدد الطرفان بمحض إرادتهما الحقوق و الالتزامات التي تقع على عاتقهما⁽²⁾.

إن اقتناع العمال بان التزام أصحاب العمل بما جاء به تشريع العمل غير كافي، مما جعلهم يتكثرون في شكل حركات نقابية من أجل حماية مصالحهم المهنية و الاجتماعية، ظهرت في أعقاب الثورة الصناعية التي أدت إلى ازدهار ظاهرة تجمع العمال في شكل تنظيمات نقابية تهدف للدفاع عن حقوقهم في زيادة الأجور و تخفيض ساعات العمل، و تعززت قوة تلك التنظيمات النقابية بتهديدها إلى استعمال و اللجوء إلى الإضراب ضد أصحاب العمل، و إجبارهم على الدخول في مفاوضات مع العمال لتحسين ظروفهم المهنية.

(1) عماد ملوخية، الحريات العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012، صفحة 7.

(2) بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و التشريعات المقارنة، الطبعة الأولى، دار الحامد، 2011، صفحة 13.

يعاني العامل نقص في حماية حقوقه و حرياته، لذلك فإن موضوع الحريات العامة للعامل داخل المؤسسة المستخدمة يعد أحد المواضيع التي تستحق الدراسة، نظرا للخلط الموجود بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطاته و بين حريات العامل.

تكمن الغاية في دراسة موضوع الحريات العامة للعامل داخل المؤسسة المستخدمة في:

- معرفة الحريات التي يتمتع بها العامل في مكان العمل و تصنيفاتها.
- القيود التي يمكن أن تفرض على ممارسة هذه الحريات.
- الانتهاكات التي تشهدها الحريات العامة للعامل في الوسط المهني، لاسيما في ظل انتشار و سائل التكنولوجيا الحديثة.
- عدم و جود نصوص قانونية في تشريع العمل الجزائري تحمي حريات العامل خاصة الفردية منها وهذا بالاستعانة بأراء فقهية و تطبيقات قضائية في القانون و القضاء الفرنسيين كونهما عاجلا هذه المسائل.

لم يخلو موضوع الحريات العامة للعامل داخل المؤسسة المستخدمة من الصعوبات و من أبرزها:

- قلة المراجع المتخصصة في هذا المجال.
 - بعض المراجع باللغة الأجنبية، وهذا ما جعل ترجمتها فيه نوع من الصعوبة وهدر للوقت.
 - صعوبة الحصول على الأنظمة الداخلية للمؤسسات.
- موضوع البحث له أهمية بالغة نظرا لارتباطه بجانب هام من حياة الإنسان حيث تتمحور الأهداف الرئيسية للدراسة في:
- البحث عن الضمانات التي توفر و تكفل حماية حريات العامل داخل المؤسسة المستخدمة باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العقدية خاصة في ظل التطورات الاقتصادية و الاجتماعية و التكنولوجية.

إن التعرف على الجوانب المختلفة لهذا الموضوع تثير التساؤل حول رسم الحدود و البحث عن الضمانات التي تفصل بين حق رب العمل في مراقبة مدى تأدية العامل لمهامه و حسن إدارة مؤسسته و التي تستدعي منه في غالب الأحيان المساس بحريات العمال الأساسية ؟

و هذه الإشكالية تتفرع عنها تساؤلات فرعية و هي:

ما هي الحريات التي يتمتع بها العامل و هو في مكان عمله؟ و هل تمارس هذه الحريات بصفة مطلقة أو يمكن أن ترد عليها قيود؟

من اجل الإجابة على هذه التساؤلات، اعتمدت على المنهج الوصفي كأساس لهذه الدراسة و كذا المنهج التحليلي، مع الاستعانة بالمنهج المقارن كلما استدعى الأمر ذلك من خلال الاطلاع على بعض الحالات التي تصدى لها الفقه و القضاء المقارن.

نظرا لأن الحريات العامة للعامل داخل المؤسسة المستخدمة تقسم إلى صنفين فخصص الفصل الأول إلى الحريات الفردية التي يتمتع بها العامل و المقسم بدوره إلى أربع مباحث، و تناولت في الفصل الثاني الحريات الجماعية المخصصة للعامل و الذي قسم إلى ثلاث مباحث، و أنهيت بحثي بخاتمة تناولت فيها أهم الأفكار و النتائج التي توصلت إليها من خلال هذه الدراسة.

الفصل الأول: حريات العامل الفردية

يقصد بالحريات الفردية، مجموعة الحريات الذاتية أو الشخصية التي تمتاز بأنها لصيقة بالفرد إذ لا يمكن تجريد الفرد منها، وكل تعدي عليها يعتبر مساس بإنسانيته و بخصوصيته البشرية، ويطلق عليها أيضا مصطلح الحريات الأصلية باعتبارها الأولى في الظهور، فهي من دون شك تُدرج في مقدمة الحريات باعتبارها لازمة لإمكان التمتع بغيرها من الحريات العامة لأنها تعتبر شرط لوجود غيرها، فلا قيمة لتقرير حق الانتخاب إذ لم يتقرر بجانبه حرية العامل في التنقل.⁽¹⁾

إن الحريات الفردية كالحرية الدينية و التنقل و الحياة الخاصة و غيرها لا يتمتع به الفرد داخل المجتمع فحسب بل يتمتع بها العامل كذلك في وسط عمله و خارجه.

الحريات الفردية هي الحريات التي يمارسها العامل بطريقة فردية أو هي تلك التي لا يفترض في ممارستها الإطار الجماعي، فالحقوق الفردية هي حقوق الفرد بصرف النظر عن انتمائه الاجتماعي و تختلف بذلك عن الحقوق الجماعية التي تهتم بفئة معينة من المجتمع.

سيتم التطرق إلى هذه الحريات بالتفصيل من خلال أربعة مباحث، الحرية الدينية للعامل (مبحث أول) حرية الحياة الخاصة للعامل (مبحث ثاني) حرية التنقل داخل المؤسسة المستخدمة (مبحث ثالث) حرية اختيار اللباس (مبحث رابع).

(1) الطاهر بن خرف الله، مدخل إلى الحريات العامة و حقوق الإنسان، الجزء الثاني، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007، صفحة 45.

المبحث الأول: الحرية الدينية للعامل

تعتبر الحرية الدينية من أهم الحريات التي خصتها القوانين الوضعية المختلفة بالحماية، ناهيك عما تضمنته الشرائع السماوية من إقرار لهذه الحرية، وذلك لما لها من أهمية محورية في حياة البشر ماضيا وحاضرا و مستقبلا، وهي تعني الحق في اعتناق دين معين أو اعتقاد عقيدة محددة أو عدم فعل ذلك وهي حرية الشخص في أن يمارس العبادات و الشعائر الخاصة بالدين الذي يدين به، ولقد أكد ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على هذه الحرية في المادة 18 والتي جاء فيها: "لكل شخص الحق في حرية التفكير والدين و الضمير، و يشمل هذا الحق حرية تغيير ديانته أو عقيدته وحرية الإعراب عنهما بالتعليم و الممارسة و إقامة الشعائر ومراعاتها، سواء كان ذلك سرا أم جها منفردا أو مع الجماعة⁽¹⁾."

تمارس الحرية الدينية داخل مكان العمل من طرف العامل، طالما أن ممارسة هذه الحرية لا يتعارض مع مصالح المؤسسة أو أهدافها سيتم التطرق إلى الحرية الدينية على الصعيدين الدولي و الداخلي (مطلب أول)، و ممارسة العامل لحرية الدينية داخل المؤسسة المستخدمة (مطلب ثاني).

المطلب الأول: الحرية الدينية على المستوى الدولي و الداخلي

أصبح القانون الدولي في الوقت الحالي أهم ضمانات لحماية و ترقية حقوق و حريات الأفراد بحيث يجب أن تكون هذه الأخيرة مضمونة بتعاون دولي جيد لأن التعاون ما بين الدول قائم على الالتزامات الدولية المتبادلة فيما بينها، كما يتأثر القانون الداخلي بالقانون الدولي و بالخصوص ما يتعلق بالاتفاقيات المتعلقة بالحقوق و الحريات العامة، فبعد أن يتعهد بها ينفذها بواسطة قوانين أو لوائح أو أحكام قضائية فتصبح هذه الحقوق و الحريات مضمونة و محمية مرتين.

(1) ثامر كامل محمد الخرزجي، النظم السياسية الحديثة و السياسات العامة، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، عمان، 2004، صفحة 311.

مما لا شك أن حقوق الإنسان و حرياته أضحت عالمية من حيث المحتوى، و لم يعد الدفاع عنها مقتصرًا على المستوى الدولي فحسب، بل تأسست تدريجياً آليات دولية في هذا الشأن ذلك من خلال ما أصدرته من إعلانات و موثيق و ما أبرمته من اتفاقيات دولية، نظراً لأهمية الحرية الدينية بالنسبة للإنسان من جهة و للعامل من جهة أخرى سيتم تناول الحرية الدينية على المستوى الدولي (فرع أول)، و الحرية الدينية على المستوى الداخلي (فرع ثاني).

الفرع الأول: الحرية الدينية على المستوى الدولي

لقد عنيت الموثيق و الاتفاقيات الدولية الخاصة بخصوص الإنسان و حرياته الأساسية ومنها الحق في اختيار معتقده و التي تشكل حماية دولية انضمت إليها العديد من الدول وهذا ما سينم التطرق إليه.

أولاً: ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945

يعد ميثاق الأمم المتحدة الوثيقة الدولية الأولى ذات الطابع العالمي التي تضمنت النص على حقوق الإنسان و حرياته الأساسية، بحيث صدر في 26 جوان 1945 و أصبح نافذا بمجرد المصادقة الدولية عليه من يوم 25 أكتوبر 1945⁽¹⁾، إذ يشير الميثاق في العديد من مواده إلى التزام الدول الأعضاء بالعمل مجتمعة أو على انفراد بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة لتقرير الإلزام العالمي و الواقعي لحقوق الإنسان، وقد بينت المادة الأولى أهداف الأمم المتحدة والتي جاء فيها ما يلي: "... وعلى تعزيز حقوق الإنسان و حرياته الأساسية للناس جميعاً، و التشجيع على ذلك بلا تمييز".

يتكون الإعلان من ديباجة و يتحدث عن مبادئ و أهداف الأمم المتحدة كما أعلنها الميثاق في تعزيز حقوق الإنسان للجميع، و يتكون من 9 مواد حيث نَحُتُّ المادة الأولى على ضرورة أن تقوم كل دولة في إقليمها بحماية وجود الأقليات و هويتها الثقافية و الدينية و اللغوية و تهيئة الظروف

(1) المواد من 1 إلى 55 من ميثاق الأمم المتحدة الصادر سنة 1945.

الكفيلة بتعزيز الهوية إضافة إلى هذه الإعلانات هناك توصيات كثيرة من اللجنة الفرعية لتعزيز و حماية حقوق الإنسان و التي تحولت إلى مجلس حقوق الإنسان فيما بعد و مؤتمرات الأمم الصادرة عن لجنة القضاء على التمييز العنصري بالأمم المتحدة من أمثلة تلك القرارات القرار رقم 122/52 الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 12 ديسمبر 1997 إذ ينص: "...وإذ تؤكد من جديد الدعوة التي وجهها المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان، المنعقد في "فيينا" في الفترة من 14 إلى 25 جوان 1993 إلى جميع الحكومات لاتخاذ كل ما يلزم من تدابير امتثالا لالتزاماتها الدولية، مع المراعاة الواجبة للنظم القانونية لكل منها، لمواجهة التعصب وما يتصل به من عنف قائم على أساس الدين أو المعتقد بما في ذلك ممارسات التمييز ضد المرأة وتدنيس الأماكن الدينية، و أن لكل فرد الحق في حرية الفكر والضمير والتعبير والدين، تحث الدول على أن تكفل في أنظمتها الدستورية والقانونية ضمانات وافية وفعالة لحرية الفكر و الضمير و الدين و المعتقد، بما في ذلك توفير وسائل الانتصاف الفعالة في الحالات التي ينتهك فيها الحق في حرية الدين أو المعتقد..."⁽¹⁾.

ثانيا: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948

أمام الانتقادات التي وجهت إلى ميثاق الأمم المتحدة في مجال حقوق الإنسان وقصد تدارك النقص، قام المجلس الاقتصادي و الاجتماعي التابع للأمم المتحدة في أول دورة له بإصدار قرار تم على إثره إنشاء لجنة لحماية حقوق الإنسان و التي قامت بوضع مسودة الإعلان العالمي، وهو المشروع الذي أحالته عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة وصوتت عليه بالإجماع في 10 ديسمبر 1948 بحيث تضمن الإعلان ديباجة و 30 مادة⁽²⁾، و يقوم على مرتكزات أساسية تنبع منها كافة حقوق الإنسان هي الحرية والمساواة.

(1) نبييل قرقور، الحماية الجنائية لحرية المعتقد-دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، قانون عام، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013، صفحة 28.

(2) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.

لقد نصت المادة الثانية من الإعلان على أن: "لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق و الحريات المذكورة في هذا الإعلان دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين...".

الفرع الثاني: الحرية الدينية على المستوى الداخلي

إن دساتير الجزائر المتعاقبة نصت على حرية المعتقد و الحرية الدينية فجاءت المادة 53 من دستور 1976 و نصت: " لا مساس بحرية المعتقد و بحرية الرأي"، و هي نفسها المادة 35 من دستور 1989 و المادة 36 من دستور 1996، تم جاء التعديل الدستوري لسنة 2016 في مادته 42 ليضيف فقرة جديدة "...حرمة ممارسة العبادة مضمونة".

كما تجدر الإشارة أن الإسلام هو دين الدولة و هذا ما يستنتج من خلال دساتير الجزائر المتعاقبة، و من هذا المنطلق فإنه يحق للعامل ممارسة شعائره الدينية بكل حرية، ما لم يرد على ذلك قيد في النظام الداخلي للمؤسسة يكون الهدف منه الحفاظ على السلامة أو الحفاظ على حسن سير المؤسسة.

أما فيما يخص ممارسة هذه الحرية بالنسبة للعمال الأجانب غير المسلمين، فلهم الحق في ممارسة شعائهم الدينية و حقهم في الاعتقاد، هذا ما أكدته الأمر 02/06⁽¹⁾ المتعلق بقواعد ممارسة الشعائر الدينية لغير المسلمين، فجاء هذا الأمر لتنظيم ممارسة هذه الحرية لغير المسلمين من الأجانب أو الأقليات الدينية.

جاءت المادة الأولى من هذا الأمر لتبين هدف هذا القانون، وجاءت المادة 02 منه أن الإسلام دين الدولة و هو مبدأ دستوري، أخذت به معظم الدساتير الجزائرية، كما أكد أن الدولة

(1) الأمر 02-06، المؤرخ في 28 فبراير 2006 يحدد شروط و قواعد ممارسة الشعائر الدينية لغير المسلمين ج.ر رقم 54 المؤرخ 29 فبراير 2006.

تضمن ممارسة الشعائر الدينية، فانه يحق لغير المسلم ممارسة الشعائر الدينية ولكن يكون ذلك في إطار احترام أحكام الدستور و أحكام هذا الأمر و التنظيمات السارية المفعول وكذا احترام النظام العام و حقوق الآخرين و كذا الحريات الأساسية، و أكدت المادة 04 منه على حظر التمييز بسبب الدين.

جاء الأمر 63-278 المتعلق بالعطلة القانونية⁽¹⁾ لاسيما في مادتيه الثالثة و الرابعة ليضمن للمواطنين الأجانب المعتنقين للديانة اليهودية أو المسيحية الحق في الاستفادة من عطلة للاحتفال بأعيادهم الدينية، كما منح للعمال المسلمين بموجب المادة الأولى منه عطلة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية و المحددة كما يلي:

- عيد الفطر(يومين).
- عيد الأضحى (يومين).
- أول محرم (يوم واحد).
- عاشوراء (يوم واحد).
- المولد النبوي(يوم واحد).

المطلب الثاني: ممارسة العامل لحريته الدينية داخل المؤسسة المستخدمة

لقد تعددت الاتجاهات في تعريف الحرية الدينية، حيث يدخل البعض فيها الحق في تغيير الدين و التنقل من دين إلى آخر، ولا يدخل البعض الآخر فيها ذلك و سنتناول بعض التعريفات من بينها:

(1) الأمر 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بالعطلة القانونية العدل و المتمم.

التعريف الأول: تعريف LUCIE VEYRETOUT، الحرية الدينية تعني قدرة الإنسان على التعبير بأي وسيلة ممكنة بأنه قد اختار ديناً معيناً أو طريقة معينة في اتصاله بربه، أو في إيمانه به و عبادته و الخضوع له.

التعريف الثاني: تعريف الدكتور ناصر الميمان الحرية الدينية هي الشعور بالحرية في اعتناق المعتقدات و الأديان دون جبر أو إكراه.

التعريف الثالث: تعريف الدكتور أحمد رشاد طاحون ويعرفها بأنها حق الإنسان في اختيار ما يؤمن به وفقاً لما استقر عليه قلبه و ضميره و وجدانه من غير ضغط ولا قسر و لا إكراه خارجي.⁽¹⁾

سيتم التركيز في هذا المطلب على ممارسة العامل لحرية الدينية داخل مكان العمل و الذي سيتم التطرق فيه إلى حرية العامل في إظهار معتقداته الدينية داخل المؤسسة المستخدمة (فرع أول) و القيود الواردة عليها داخل المؤسسة (فرع ثاني).

الفرع الأول: حرية العامل في إظهار معتقداته الدينية

للعامل كامل الحرية في ممارسة شعائره الدينية داخل المؤسسة المستخدمة هذا ما نستنتج من نصوص الدساتير المتعاقبة التي تؤكد على أن الإسلام هو دين الدولة، غير أنه لا مانع من أن تقيد حرية العامل الدينية لضرورات تنصب في صالح المؤسسة.

كما أن قانون 90-11 يكرس مبدأ الحرية الدينية للعمل و يخول للعامل ممارسة شعائره الدينية من خلال اعتباره الأعياد الدينية عطل مدفوعة الأجر للعامل.⁽²⁾

(1) محمود السيد حسن داود، حق الإنسان في الحرية الدينية، ط 01، دار الكلمة للنشر و التوزيع، القاهرة، 2013، صفحة

15.

(2) المواد 34، 35 قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل الفردية، ج.ر، عدد 17، بتاريخ 25 أبريل 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68، المؤرخة 25 ديسمبر 1991.

إن مسألة الحرية الدينية داخل أماكن العمل تشكل في الوقت الراهن محل نقاش و جدال قانوني، فالبرغم من أن هذه الحرية محمية من قبل القوانين الدولية إلا أن ممارستها داخل المؤسسة المستخدمة قد يتولد عنه عدة ضغوطات على العامل و تمييز الذي قد يؤدي به إلى الفصل من العمل، قد يكون لباس العامل أو حتى سلوكاته داخل المؤسسة المستخدمة له صلة بمعتقداته الدينية، كارتداء الحجاب بالنسبة للعاملات أو وضع علامة الصليب أو الصلاة داخل أماكن العمل.

كما أن هناك عدة سوابق قضائية عالجه القضاء الفرنسي متعلقة بممارسة الحرية الدينية داخل أماكن العمل، خاصة فيما يتعلق بارتداء الحجاب ومن بينها عاملة تسويق عبر الهاتف ترتدي حجاب وفقا لتقاليد و انتماءات إسلامية، ولكن بعد تحويلها إلى منصب آخر طلب منها رب العمل خلع الحجاب فرفضت طلبه، ففي حالة فصل العاملة من منصبها يعتبر هذا الفصل تمييزيا.⁽¹⁾

كإحدى أشهر القضايا التي طرحت أمام القضاء الفرنسي قضية "فاطمة عفيف" العاملة بدار الحضانة "بايي لو" بالضاحية الباريسية و التي طردت من عملها سنة 2008 بسبب رفضها خلع الحجاب الإسلامي الذي ترتديه، حيث اعتبرت محكمة العمل الفرنسية هذا القرار مبررا لان العاملة رفضت الاستجابة إلى القانون الداخلي لدار الحضانة، لكن محكمة النقض الفرنسية رفضت هذا القرار في مارس 2013 واعتبرت أن دار الحضانة هي مؤسسة خاصة و أن العاملين فيها ليسوا مطالبين باحترام مبادئ العلمانية⁽²⁾ و الحياد المعتمدة فقط في المؤسسات الحكومية، كما اعتبرت أن القانون الداخلي لدار الحضانة لا ينص بشكل واضح على منع ارتداء الحجاب الإسلامي.⁽³⁾

(1) Michel Miné et Daniel Marchad, le droit de travail en pratique, edition d'organisation, 2009, page 95.

(2) العلمانية هي فصل الحكومة و السلطة السياسية عن السلطة الدينية أو الشخصيات الدينية ، و تعني أيضا عدم قيام الحكومة أو الدولة على إجبار أحد على اعتناق أو تبني معتقد أو دين لأسباب ذاتية غير موضوعية، و بمعنى عام فإن هذا المصطلح يشير إلى الرأي القائل بأن الأنشطة البشرية و القرارات و خصوصا السياسية منها يجب أن تكون غير خاضعة لتأثير المؤسسات الدينية.
(3) (بدون مؤلف)، قضية فاطمة عفيف أمام المحكمة، www.france24.com، تاريخ الاطلاع 23 جانفي 2017، ساعة الاطلاع 10:45 .

كما أن هناك قضية أخرى متعلقة بامرأة تعمل كمهندسة تصميمات في شركة تدعى "ميكروبول" حيث أن ممارسة مهام وظيفتها تقتضي مقابلة عملاء الشركة، وكان أحد العملاء قد شكوا من ارتداء العاملة للحجاب الإسلامي طالبا منها خلعه، إلا أن هذه العاملة رفضت ذلك و أدى ذلك الرفض إلى فصلها من عملها في جويلية 2009 بعد أقل من عام على تعيينها في الشركة، حيث طعن في هذا القرار أمام محكمة النقض الفرنسية والتي بدورها أحالت القضية إلى محكمة العدل الأوروبية حيث أكدت مستشارة محكمة العدل الأوروبية "إيلينور شاريسون" عدم وجود مبرر لما حدث، حيث أنه لا يوجد ما يوحي بأن العاملة غير قادرة على أداء عملها لأنها ترتدي الحجاب الإسلامي.⁽¹⁾

مما تقدم يمكن أن نقول أن ممارسة الحرية الدينية داخل المؤسسة المستخدمة تعتبر إحدى أهم الحريات والتي تمارس مهما كانت البيئة أو العمل، حيث أنه لا يمكن لرب العمل أن يمنع العمال من التعبير عن دينهم بأي وسيلة كانت لأن هذا يعتبر حد من حرياتهم، ومن جهة أخرى لا يمكن للعمال الذين يدينون بديانة مختلفة عن غيرهم فرض تصرفاتهم أو تقاليدهم الدينية أو معتقداتهم على غيرهم من العمال.

الفرع الثاني: القيود الواردة على الحرية الدينية

الحرية الدينية كغيرها من الحريات لها إطار تمارس فيه، فقد تمارس في الوسط الاجتماعي بين الأفراد من جهة و قد تمارس في الوسط العمالي بين العمال من جهة أخرى، فلكل حرية تنظيم و قيود خاصة بها، حيث أن القوانين الدولية و الوطنية حرصت على تحديد و بيان الإطار الذي تمارس فيه هذه كل حرية، و ربطها بقيود لمنع التعسف في استعمال هذه الحريات

⁽¹⁾ (بدون مؤلف)، الحجاب في فرنسا، www.aremnews.com، تاريخ الاطلاع 23 جانفي 2017، ساعة الاطلاع

القيود هو ما يشكل أساس المجتمع، إذ لا يمكن للحرية أن تتعدى القيود الأساسية ألا و هما النظام العام و الآداب العامة، فمن غير المعقول أن نتصور حرية مطلقة من غير قيد بل يجب أن يكون لها تنظيم خاص و حدود التي تسمح للآخرين بالتمتع بحرياتهم، حيث نصت المادة 29 فقرة 02 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان⁽¹⁾ على أنه: "يخضع الفرد في ممارسة حقوقه و حرياته لتلك القيود التي يقرها القانون فقط، لضمان الاعتراف لحقوق الغير و حرياته و احترامها و لتحقيق المقتضيات العادلة للنظام العام و المصلحة العامة و الأخلاق في مجتمع ديمقراطي".

حيث أن العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية ذكر القيود الواردة على الحرية الدينية وهذا من خلال المادة 18 فقرة 03 منه و التي جاء فيها ما يلي: "لا يجوز إخضاع حرية الإنسان في دينه أو معتقده إلا للقيود التي يفرضها القانون و التي تكون ضرورية لحماية السلامة العامة و النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة أو حقوق الآخرين و حرياتهم الأساسية"⁽²⁾.

إن ممارسة هذه الحرية داخل المجتمع قد تكون مشمولة بعدة قيود منها قيود دستورية و التي تكون منصوص عليها في دستور الدولة، أو قيود تشريعية حيث تكون هذه القيود بصفة مباشرة و هذا بإصدار قوانين قد تحد من حرية الأفراد داخل المجتمع، أو قيود إدارية و التي تكون من اختصاص السلطة التنفيذية و الحديث عن القيود الواردة على حرية المعتقد يجزنا إلى طرح السؤال التالي:

— هل بإمكان رب العمل تقييد الحرية الدينية للعمال داخل المؤسسة المستخدمة؟

يحق للعامل أن يمارس حريته الدينية داخل المؤسسة المستخدمة و إظهار معتقداته، طالما أن ذلك لا يعيق السير الحسن للمؤسسة المستخدمة أو هدف المؤسسة أو السلام الاجتماعي بين

(1) المادة 29 فقرة 02 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

(2) المادة 18 فقرة 03 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية الصادر سنة 1966.

العمال، كما لا يمكن لرب العمل أن يحظر بشكل عام أو بصفة مطلقة العامل في ممارسة حريته الدينية داخل المؤسسة المستخدمة.⁽¹⁾

إن حرية العامل الدينية يمكن أن تقيد في بعض الأحيان داخل أماكن العمل، و هذا يكون عن طريق إدراج قوانين و تعليمات في القانون الداخلي و هذه القيود يكون وراء إدراجها حماية مصالح المؤسسة و من بينها:

أولاً: السير الحسن للمؤسسة

يمكن لرب العمل تقييد حرية العامل الدينية إذا كانت هذه الحرية تعيق السير الحسن للمؤسسة المستخدمة، و من بينها ترك مكان العمل لأداء الصلاة، حيث يجب أن تكون ممارسة الشعائر الدينية من قبل العامل متوافقة مع جداولها، كما يجب عليه احترام عمله و المهام الموكلة إليه و للإشارة يوجد مؤسسات تسمح لعمالها بترك مكان العمل لأداء الصلاة و تكون المدة محددة في النظام الداخلي.

ثانياً: ضرورات الصحة و السلامة داخل مكان العمل

يجوز لرب العمل تقييد الحرية الدينية لأسباب تتعلق بصحة و السلامة داخل أماكن العمل، وهذا في حالة عدم توافق بين ارتداء رمز ديني أو لباس ديني و معدات السلامة و الوقاية الإلزامية، ففي حالة التعرض لأخطار يكون ذلك بسبب ارتداء لباس غير مخصص لذلك.

ثالثاً: تغطية الوجه داخل مكان العمل

القيود بالنسبة للقانون المقارن، فقد تقيد الحرية الدينية للعامل بعدم السماح له بتغطية وجهه كارتداء النقاب بالنسبة للعاملات في حالة تأدية خدمة ما، لأن هذا قد يعيق تحديد هوية الشخص

⁽¹⁾ Michel Miné et Daniel Marchad, op.cit, page 101.

أو حتى التواصل معه لكن هذا الحظر يكون داخل أماكن العمل فقط و لا يمكن أن يشمل الأماكن الأخرى.⁽¹⁾

⁽¹⁾ Michel Miné et Daniel Marchad, op.cit, p 104.

المبحث الثاني: حرية الحياة الخاصة للعامل

لكل إنسان الحق في أن تحترم حياته الخاصة، حيث أن هناك اتفاق عالمي التوجه، بشأن هذا الحق الإنساني⁽¹⁾، فهو يعتبر من بين حقوق الإنسان الأساسية، فلكل إنسان الحق في منع تطفل الآخرين و فضولهم، كما أن له الحق في اتخاذ الإجراءات التي يراها مناسبة لحماية حياته الخاصة.

لكي نحدد حق الإنسان في حرمة حياته الخاصة نواجه مشكلة تعريف هذا الحق، لأن هذه المسألة من المسائل الدقيقة التي اختلف الفقه و القضاء حول إعطاء تعريف دقيق و شامل لها، حيث يفضل أن تترك مسألة التعريف إلى القضاء، و التي يعرفها تبعا للظروف و العادات و التقاليد السائدة في كل مجتمع وما قد يلحق بها من تطور و تغيير.

يمكن تعريف الحرية في الحياة الخاصة "هي ما ينفرد به الإنسان لنفسه دون غيره من الأمور و الأشياء"، و تكون الحرية في الحياة الخاصة هي التي يختصها الإنسان لنفسه بعيدا عن تدخل الغير⁽²⁾.

لقد تناول المشرع الدستوري الجزائري موضوع حرمة الحياة الخاصة و أولها اهتماما أكيدا تجسد هذا الاهتمام بنص على هذه الحرية في مختلف الدساتير التي توالى منذ الاستقلال إلى غاية آخر تعديل دستوري عرفته الجزائر، ففي دستور 1963 تم النص على أهم عنصر المتعلق بالحياة الخاصة و هو المسكن، و الذي تم التطرق إليه في المادة 14 و التي جاء فيها: "لا يجوز الاعتداء على مقر السكنى، كما تضمن سرية المراسلة لكافة المواطنين"، كما جاءت المادة 49 فقرة أولى على أنه: "لا يجوز انتهاك حرمة الحياة الخاصة للمواطن و شرفه و يحميهما القانون"، ثم جاء دستور

1989 الذي أعطى حماية أكبر لهذه الحرية من خلال نص المادة 60 و التي جاء فيها: "يمارس كل

(1) المادة 12 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، و المادة 08 من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية الموقعة سنة 1950، و المادة 17 من العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية الصادر سنة 1966، و المادة 16 من الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل و الموقعة في نيويورك عام 1990.

(2) يوسف أحمد علي، الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة، دار النهضة المصرية، 1983، صفحة 4.

واحد جميع حرياته، في احترام الحقوق المعترف بها للغير في الدستور، لاسيما احترام الحق في الشرف وستر الحياة الخاصة، و حماية الأسرة و الشبيبة و الطفولة"، أما دستور 1996 في المادة 39 منه و التي جاء فيها ما يلي: "لا يجوز انتهاك حرمة حياة المواطن الخاص وحرمة شرفه و يحميها القانون" وجاءت المادة 77 من دستور 2016 و التي جاء فيها ما يلي: "يمارس كل واحد جميع حرياته، في إطار احترام الحقوق المعترف بها للغير في الدستور، لاسيما احترام الشرف، و ستر الحياة الخاصة و حماية الأسرة و الشبيبة و الطفولة".

تجدر الإشارة إلى أن العامل داخل المؤسسة يتمتع بحرية الحياة الخاصة لذلك سنتناول بالدراسة في هذا المبحث الحق في الحياة الخاصة للعامل داخل مكان عمله، والذي تناولنا في ممارسة السلطة التنظيمية لصاحب العمل و تأثيرها على حياة العامل الخاصة (مطلب أول) المطلب الثاني مراقبة اتصالات العامل داخل المؤسسة المستخدمة (مطلب ثاني).

المطلب الأول: السلطة التنظيمية و تأثيرها على حياة العامل الخاصة

السلطة التنظيمية لرب العمل تثبت له بمجرد ملكه للمؤسسة المستخدمة، بغية تنظيمها و إدارتها و إشرافه على العمال العاملين فيها، فرب العمل هو من يضع السياسة العامة للمؤسسة و هو من يرسم خريطتها الإنتاجية، فباعتبار المؤسسة المستخدمة بحاجة إلى أنظمة تحكمه و الى رب عمل يشرع هذه الأنظمة، و هذا من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة و التي أنشأت من أجلها المؤسسة، و يكون ذلك بإصدار النظام الداخلي للمؤسسة و تكميله بتعليمات و لوائح، حيث يحق له توجيه عماله أو ردعهم في حالة ما إذا اقتضى الأمر ذلك.

فالمؤسسة المستخدمة هي عبارة عن مجموعة من الأموال إضافة إلى جهد العمال، فلا يمكن أن تستقيم الحياة داخلها على نحو يحقق الغرض المنشود، إلا إذا تواجدت بها سلطة عليا تفرض النظام، وهذا النظام يفرض على الأجير التزامات اتجاه رب عمله و اتجاه العاملين معه و اتجاه عملائه و زبائنه.

يلزم المشرع المؤسسات التي تشغل 20 عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا و تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، وهذا من أجل إبداء الرأي فيه قبل تطبيقه⁽¹⁾.

إن النظام الداخلي هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم سلوك العامل داخل المؤسسة يحدد القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الانضباط⁽²⁾، و التي تكون من اختصاص رب العمل، و الذي يُدرج فيه القوانين التي من شأنها أن تحسن منتجه و ترفع الإنتاجية في المؤسسة، و من أجل الحفاظ على السير الحسن للمؤسسة قد يدرج بعض القوانين التي قد يكملها بلوائح و تعليمات تمس بحياة العامل الخاصة.

من أجل الحفاظ على حقوق العمال و حرياتهم الأساسية داخل مكان العمل، و منع تعسف رب العمل في استخدام سلطاته الممنوحة له قانونا، أكد المشرع على أن الشروط التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها تعد لاغية و عديمة المفعول⁽³⁾.

لذلك قيدت صلاحية صاحب العمل في وضع النظام الداخلي ببعض الإجراءات و الشروط الإلزامية من أجل تحقيق الانسجام و الترابط بين الأحكام القانونية و التنظيمية و الأحكام الاتفاقية كما هو الشأن بالنسبة لضرورة مشاركة ممثلي العمال في وضع محتوى النظام الداخلي، كما فرض المشرع رقابة هذا النظام على مفتشيه العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل في أجل 08 أيام، و يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

⁽¹⁾ المادة 75 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل الفردية، ج.ر، عدد 17، المؤرخة 25 أبريل 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

⁽²⁾ المادة 77 من نفس القانون.

⁽³⁾ المادة 78 من نفس القانون.

سيتم التطرق في هذا المطلب و المقسم بدوره إلى فرعين، خصص الفرع الأول اللوائح و التعليمات و مساسها بالحياة الخاصة للعامل و الفرع الثاني جمع المعلومات حول العامل.

الفرع الأول: اللوائح و التعليمات و مساسها بالحياة الخاصة للعامل

يكون لصاحب العمل الصلاحية في تنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة، وهذا عن طريق اتخاذ إجراءات تسمح بتطويرها وتحقيق الأهداف المسطرة، فهو المسؤول الأول و الوحيد عن المؤسسة في حالة فشلها أو نجاحها، وتظهر هذه السلطة من خلال اللوائح و التعليمات الداخلية التي يصدرها صاحب العمل و ذلك من أجل تنظيم سير العمل داخل المؤسسة، أول لتفصيل بعض الأحكام الواردة في النظام الداخلي.

إن اللوائح و التعليمات التي يصدرها صاحب العمل في المؤسسة، لم ينظمها المشرع الجزائري و لم يخضعها إلى إجراءات قبل صدورها كتلك التي خص بها النظام الداخلي على غرار التشريعات المقارنة التي تجعلها مظهرا من مظاهر السلطة التنظيمية إذ تعتبرها مكملة للنظام الداخلي، خاصة عندما تتضمن مواضيع عامة كتلك التي يحتويها النظام الداخلي، بل و تخضعها لنفس إجراءات الرقابة الخاصة بالمشروعية⁽¹⁾، من حيث إمكانية إلغائها و إبطالها في حالة مخالفة للنصوص القانونية السارية المفعول و هذا ما يفهم من أحكام قانون مفتشيه العمل، حيث يحق لمفتش العمل الحصول على كل المعلومات في مقر الهيئة المستخدمة و الخاصة بتطبيق تشريع و تنظيم العمل.⁽²⁾

إن تشريعات العمل بقدر ما منحت حقوق معتبرة وثابتة للعمال بقدر ما اعترفت لصاحب العمل بصلاحيات واسعة في مجال الحياة المهنية، لاسيما ما تعلق منها بالجانب التنظيمي داخل المؤسسة المستخدمة، كتتنظيم وقت العمل اليومي في فترتين، كما يقوم صاحب العمل، بتحديد أوقات

(1) أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، صفحة 182.

(2) المادة 12 من قانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشيه العمل، المعدل بالأمر 96-11 المؤرخ في 10 يونيو سنة 1996، ج.ر. عدد 36 المؤرخة 12 جوان 1996.

العمل و أوقات الراحة ويلتزم العامل بمقتضى علاقة التبعية التي نشأت بموجب عقد العمل بالخضوع لهذه التعليمات و الأوامر كما يلتزم أيضا بالخضوع للنظام المتعلق بالعلاوات و الترقية، و كذلك الإجازات المقررة، وأية مخالفة لهذه الأحكام تشكل خطأ مهني يستوجب قيام مسؤولية العامل، ويعطي الحق لصاحب العمل في توقيع العقوبة التأديبية المناسبة لجسامة الخطأ⁽¹⁾، طبقا لما نصت عليه المادة 73 من قانون 90-11 المعدلة بموجب قانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و التي جاء فيها: "التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة... إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية، أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطته".

يتضح من خلال هذه المادة أن سلطة صاحب العمل، هي مظهر من مظاهر السلطة الآمرة، وما على العامل إلا احترامها و الامتثال لها، وعليه فإن لجوء صاحب العمل إلى إصدار اللوائح الداخلية و التعليمات، بالنظر إلى سلطاته الواسعة، قد يمس من قريب أو بعيد ببعض جوانب الحياة الخاصة للعامل وهذا في ظل غياب نص قانوني ينظم ذلك، أو من شأنها تقييد بعض الحقوق و الحريات الأساسية للعمال، و الواقع أنه لا يجوز وضع تلك القيود إلا إذا كان ذلك ضروريا لبلوغ الهدف المنشود⁽²⁾، أو لتحقيق السلامة و الصحة المهنية في أماكن العمل، أو اعتراض أخطار تهدد أمن و سلامة المؤسسة، و لذلك حرص المشرع الفرنسي على التأكيد على عدم جواز احتواء اللوائح الداخلية التي يصدرها صاحب العمل، على نصوص تقييد من حقوق و حريات العمال بلا مبرر، إلا إذا كان ذلك يرجع إلى مقتضيات العمل المراد تنفيذه و يتلاءم مع الهدف المنشود، حيث نصت المادة L1121-1 من قانون العمل الفرنسي على أنه " لا يمكن لأحد أن يجعل لحقوق الإنسان

(1) أحمية سليمان، المرجع السابق، صفحة 171.

(2) صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية، مصر، 2010، صفحة 87.

و الحريات الفردية و الجماعية، قيود التي لا تبررها طبيعة المهمة المطلوبة و لا تتناسب مع الهدف المنشود⁽¹⁾.

إن القانون الفرنسي لا يسمح بتقييد كل الحقوق و الحريات الممنوحة للعامل داخل المؤسسة فالحرية تبقى هي القاعدة و التقييد يعتبر مجرد استثناء، فإذا قام صاحب العمل بإصدار لائحة أو تعليمة تتضمن نص يسمح له بفتح الخزائن الخاصة بملابس العمال داخل المؤسسة، دون إخطارهم مسبقا بذلك أو في وقت عدم تواجدهم، فإنه يتعدى بذلك سلطته و يضع قيود غير مبررة على الحقوق و الحريات الفردية لعماله، كما يعد انتهاك للحياة الخاصة إخضاع العمال لتفتيش إذ لم تقتضيه ضرورة ملحة لذلك.

على العكس من ذلك فإن النظام الداخلي الذي قد يتضمن حظر التدخين أو إدخال مواد كحولية أو مخدرات أو مواد سامة داخل المؤسسة، والتي يكون الهدف منها الحفاظ على السلامة و الصحة المهنية، أو إصدار تعليمة تتضمن ضرورة الحصول على إذن وهذا في حالة إدخال الغرباء إلى المؤسسة، لا يعد أمرا محظورا على صاحب العمل⁽²⁾.

الفرع الثاني: جمع المعلومات حول العامل

قد يسعى صاحب العمل و اعتبارات معينة، إلى مد نطاق سلطته في الإشراف و الرقابة و التوجيه، فيتدخل في الحياة الخاصة للعامل عن طريق توجيه أسئلة و استفسارات للعامل، و ذلك بمناسبة ارتكابه لمخالفة معينة، أو بمناسبة نقله من منصب إلى آخر.

(1) Article L1121-1: "Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restriction qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché"

(2) صلاح محمد أحمد دياب، نفس المرجع السابق، صفحة 90.

ففي حالة إذا ما ارتكب العامل مخالفة ما تستلزم عقوبة تأديبية، يجب على صاحب العمل أن يجري معه تحقيقا قبل توقيع أي جزاء عليه، و خلال مباشرة هذا التحقيق قد يتطرق الشخص القائم بالتحقيق إلى الاقتراب من الأمور التي تتجاوز الإطار المهني، و تدخل في إطار الحياة الخاصة للعامل حيث يصعب على العامل تجاوز الأسئلة الموجهة إليه بعدم الإجابة عليها لأنها قد تكون لها ارتباط ولو ضئيل بالمنصب الذي هو فيه أو بالمخالفة المرتكبة.⁽¹⁾

لتسهيل العمل داخل المؤسسة، أصبح استعمال الحاسب الآلي ضرورة من ضرورات العمل حيث أصبحت المعلوماتية أداة لا يمكن الاستغناء عنها داخل المؤسسة لارتباطها بالمعلومات المبرمجة آليا في مجالات متعددة منها:

- التنظيم الإداري و المالي للعمال، كدفع الأجور و التعامل مع البيانات المحاسبية و الإحصائية و علاقة ذلك بالجهات الحكومية، و هيئات الضمان الاجتماعي.
- المعالجة الآلية للبيانات الشخصية التي تهدف إلى التقدير النوعي لسلوك و كفاءة العمال عند تعيينهم أو ترقيةهم أو تدرجهم الوظيفي، فتجميع هذه المعلومات و وضعها تحت تصرف رب العمل، يساعد في مراقبة العمال و اتخاذ القرار المناسب، الأمر الذي ينطوي على مخاطر و أضرار قد تلحق بالعمال و تمسهم في حياتهم الخاصة نظرا لحساسية تلك المعلومات.

حيث يقع على صاحب العمل عبء المحافظة على سرية تلك المعلومات المتحصل عليها من طرف العامل ويكون ذلك بعدم اطلاع الغير عليها، كما أن موطن الشخص و عنوانه يعتبر من عناصر حياته الخاصة و التي تكون محمية قانونا، ومع هذا فان حق مبدأ سرية العنوان ليس حقا

⁽¹⁾ بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مذكرة ماجستير، تحولات الدولة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011، صفحة 72.

مطلقاً، إذ أنه يمكن التراجع عنه أمام وجود حقوق أو مصالح، تهدف إلى البحث عن الحقيقة و المحافظة على النظام العام.⁽¹⁾

مما لا شك فيك أن جمع هذه المعلومات الشخصية و معالجتها يشكل خطورة كبيرة على سرية الحياة الخاصة للعامل لذلك أخضع المشرع الفرنسي رقابة هذه المعلومات للجنة الوطنية للمعلوماتية و الحريات (CNIL)⁽²⁾، إذ تُلزم هذه الأخيرة أصحاب العمل بإتباع قواعد محددة عند طلب المعلومات من العامل أو المعالجة الآلية للبيانات أو معلوماته منها:

- يجب أن يكون جمع المعلومات الشخصية بصفة مشروعة، و بعد الحصول على ترخيص مسبق من اللجنة الوطنية للمعلوماتية و الحريات.
- المحافظة على سلامة هذه المعلومات، و منع الغير من الإضرار بها أو الاطلاع عليها دون إذن صاحبها.
- تحديد الغاية من عملية المعالجة بكل دقة و وضوح، بحيث يمنع الخروج عن الغرض الذي جمعت من اجله.
- ينبغي أن تخضع المعلومات و معالجتها آلياً، و التي تتعلق ببيانات العامل الحساسة إلى موافقة مسبقة من اللجنة الوطنية للمعلوماتية و الحريات.⁽³⁾

⁽¹⁾ بيو خلاف، المرجع السابق، صفحة 73.

⁽²⁾ هي سلطة إدارية فرنسية مستقلة، فهي مسؤولة عن التأكد من أن تكنولوجيا المعلومات موضوعة في خدمة المواطن و أنها لا تشكل ضرر لهوية الإنسان أو لحقوقه ولا في الخصوصية، أو الحريات الفردية أو العامة، و تمارس مهامها وفقاً لقانون 78-17 المعدل في 06 أوت 2004.

⁽³⁾ فيفري 23، <http://www.cnil.fr/en-savoir-plus/deliberations/deliberation/delib/15>

المطلب الثاني: مراقبة اتصالات العامل داخل المؤسسة المستخدمة

الحق في السرية يعد جوهر الحق في الخصوصية، إذ لم يكن وجها لازما لهذا الأخير، و من هذا المنطلق فالحق في سرية المراسلات و الاتصالات الخاصة تعد من العناصر الهامة في الحياة الخاصة لأنها تعد ترجمة مادية لأفكار شخصية، أو آراء خاصة لا يجوز لغير مُصدرها و من توجه إليه الاطلاع عليها.

لقد جاء الدستور بعدة أحكام تركز وتحمي حماية قانونية و فعلية للحرية في الحياة الخاصة فالفقرة الأولى من المادة 46⁽¹⁾ جاءت لحماية الحياة الخاصة و التي جاء فيها: "لا يجوز انتهاك حرمة المواطن الخاصة، وحرمة شرفه، و يحميها القانون"، و كذلك الفقرة الثانية من نفس المادة تطرقت إلى صورة من صور الحياة الخاصة وهي سرية المراسلات و الاتصالات و هي كتالي: "سرية المراسلات و الاتصالات الخاصة بكل أشكالها مضمونة"، كما أن الفقرة الثالثة من نفس المادة أكدت على الحماية الممنوحة لهذه الحرية و نصت على ما يلي: "ولا يجوز بأي شكل المساس بهذه الحقوق دون أمر معلل من السلطة القضائية ويعاقب القانون على انتهاك هذا الحكم".

إن التعديل الدستوري الجديد أضاف صورة جديدة من صور الحياة الخاصة للمواطن وخصص لها فقرة من المادة 46 السالفة الذكر و التي جاء فيها ما يلي:

"حماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي حق أساسي يضمنه القانون و يعاقب على انتهاكه".

(1) المادة 46 من القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري ج.ر عدد 14 المؤرخة 07 مارس 2016.

جاءت المادة 77⁽¹⁾ من الدستور لتتناول موضوع مهم في الحياة الخاصة و هو ستر الحياة الخاصة و التي جاء فيها ما يلي: "يمارس كل واحد جميع حرياته، في إطار احترام الحقوق المعترف بها للغير في الدستور، لاسيما احترام الشرف، و ستر الحياة الخاصة، و حماية الأسرة و الشبيبة و الطفولة". إن ظاهرة مراقبة اتصالات العامل داخل المؤسسة المستخدمة من قبل صاحب العمل كانت موجودة و تزايدت في الآونة الأخيرة، حيث أصبحت تستعمل فيها كل الوسائل المتاحة للمراقبة لتحسين أداء العمل، و بالتالي يجد صاحب العمل حجة أخرى لحماية مصالح المؤسسة، و زيادة إنتاجها في ظل المنافسة التي قد تتعرض لها المؤسسة.

يحق للعامل في إطار ممارسة مهامه داخل المؤسسة المستخدمة أن تكون له حق في حرته الخاصة و التي ينبغي على رب العامل احترامها و كذلك زملائه العاملين معه و هذا ما سنتناوله في هذا المطلب والذي تناولنا فيه، مراقبة محادثات العامل الهاتفية في مكان العمل (الفرع الأول)، مراقبة المراسلات البريدية للعامل في مكان العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مراقبة محادثات العامل الهاتفية في مكان العمل

قد تكون المحادثات الخاصة بين شخصين أو أكثر مباشرة أو قد تكون غير مباشرة، عبر الهاتف أو أية وسيلة أخرى تؤدي نفس الغرض، إذ أن المتحدث مع الطرف الآخر ينبسط و يبوح له بأسراره وهو في أتم الاطمئنان لعدم وجود شريك أو دخيل يتصنت و يتجسس دون وجه حق إلى هذا الحديث الخاص الدائر بينهما.

(1) المادة 77 من القانون رقم 01-16.

تعني مراقبة المحادثات الهاتفية من ناحية التصنت عليها، و من ناحية أخرى تسجيلها بواسطة جهاز التسجيل المخصص لذلك، ويكفي توافر إحدى هاتين العمليتين (التصنت و التسجيل) لقيام المراقبة⁽¹⁾.

حيث تعد مراقبة المحادثات الهاتفية، أشد خطورة من الوسائل الأخرى كتفتيش المنازل أو ضبط المراسلات و الاطلاع عليها، إن مراقبة المحادثات الهاتفية لشخص تتم دون علمه، حيث تسمح بسماع و تسجيل كل ما يتعلق بحياته الخاصة.

حيث يستطيع صاحب العمل مراقبة و تسجيل كل المكالمات التي يقوم بها عماله داخل المؤسسة المستخدمة بواسطة جهاز مخصص لذلك⁽²⁾، الذي يعمل على تسجيل و تخزين المكالمات التي أجريت، وبعد ذلك يستطيع صاحب العمل مراقبة مضمون المحادثة التي أجراها العامل، وهذا ما يشكل اعتداء على حياته الخاصة، بل حتى و الشخص المتحدث معه.

إن المبادئ العامة، و منها مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، و مبدأ الأمانة و الإخلاص الذي ينبغي أن يتحلى بهما أطراف العقد⁽³⁾ يفرض على صاحب العمل عدم اللجوء إلى مثل هذه المراقبة، و إن كان الأمر على قدر من الأهمية، كما لو كانت فاتورة الهاتف الخاص بالمؤسسة بها تكاليف مرتفعة نتيجة المكالمات التي أجراها العمال، فإن لصاحب العمل أن يخبر عماله سلفاً و بشكل مكتوب أن هاتف المؤسسة مراقب.

(1) بيو خلاف، المرجع السابق ص 76.

(2) Amandine Lecomte, les droits du salarié :vie privée, 1^{er}, édition gereso, 2013, page 56.

(3) المادة 107 فقرة 01 من الامر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم.

إذا كان محظورا على صاحب العمل انتهاك حرمة الحياة الخاصة لعماله، فيقع على العمال كذلك واجب احترام الحياة الخاصة لرب عملهم و إلا تعرضوا للعقاب، حيث اعتبر القضاء الفرنسي ذلك خطأ جسيم يميز تصريح العامل⁽¹⁾

إن عملية مراقبة المحادثات الهاتفية، يشكل اعتداء على حق في الحياة الخاصة، وتمنعه القوانين و لا تجيزه إلا في نطاق محدود و لأسباب جدية، حيث توصل الفقه الفرنسي إلى أن وضع أجهزة للتجسس و تسجيل مكالمات العمال من قبل أرباب العمل في الشركات و المؤسسات سرا و بدون علم العمال، لتسجيل كافة المحادثات التي تدور خلال فترة العمل عن طريق الهاتف تعتبر غير مشروعة و تقع تحت طائلة قانون العقوبات.⁽²⁾

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد حظر هذا العمل في القانون رقم 06-22 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل و المتمم لقانون الإجراءات الجزائية⁽³⁾، اعتراض المراسلات التي تتم عند طريق وسائل الاتصال السلكية و اللاسلكية، و تسجيل الكلام المتحدث، لا يتم إلا في إطار التحقيق القضائي و بعد الحصول على إذن من النيابة العامة أو قاضي التحقيق، و في جرائم محددة تتعلق بالمخدرات أو الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية أو الجرائم الماسة بأنظمة المعالجة الآلية للمعطيات أو جرائم تبييض الأموال و الإرهاب أو الجرائم المتعلقة بالتشريع الخاص بالصرف و كذا جرائم الفساد.

⁽¹⁾ Cassation sociale, 03 mai 1962, www.courdecassation.fr

⁽²⁾ حسام الدين كامل الأهواني، الحق في الخصوصية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، صفحة 141.

⁽³⁾ المادة 65 مكرر 5 من القانون رقم 06-22 المؤرخ في 22 ديسمبر 2006، المعدل و المتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية و التي جاء فيها: "إذا اقتضت ضرورات التحري في الجريمة المتلبس بها أو التحقيق الابتدائي في جرائم المخدرات أو الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية أو الجرائم الماسة بأنظمة المعالجة الآلية للمعطيات أو جرائم تبييض الأموال أو الإرهاب المتعلقة بالتشريع الخاص بالصرف و كذا جرائم الفساد، يجوز لوكيل الجمهورية المختص أن يأذن بما يلي:

-اعتراض المراسلات التي تتم عن طريق وسائل الاتصال السلكية و اللاسلكية..."

حيث تعتبر جريمة معاقبا عليها طبقا للمادة 303 مكرر من قانون العقوبات الجزائري والتي جاء فيها ما يلي: "يعاقب بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات و بغرامة مالية من 50.000 دج إلى 300.000 دج، كل من تعمد المساس بجرمة الحياة الخاصة للأشخاص بأية تقنية كانت وذلك:

1- بالتقاط أو تسجيل أو نقل مكالمات أو أحاديث خاصة أو سرية، بغير إذن صاحبها أو رضاه.

2- بالتقاط أو تسجيل أو نقل صورة لشخص في مكان خاص، بغير إذن صاحبها أو رضاه.

يعاقب على الشروع في ارتكاب الجنحة المنصوص عليها في هذه المادة بالعقوبات ذاتها المقررة للجريمة التامة." (1)

استثناء على القاعدة العامة التي تمنع مراقبة المكالمات و التصنت عليها، فانه يجوز لصاحب العمل مراقبة المحادثات الهاتفية لعماله لأغراض مهنية تخصه أو تخص المؤسسة المستخدمة، أو لحسن سير العمل، ولكن يجب أن يبرر ضرورة لجوئه إلى هذه المراقبة، كوضع حد للمخالفات أو لحماية مصلحة المؤسسة خاصة الأمور السرية الخاصة و تقنيات الإنتاج، وهذا من أجل عدم الحصول عليها من قبل منافسيه في سوق العمل، أو لتقييم سيرة العامل و سلوكه في التعامل مع الزبائن و جودة الخدمة المقدمة لهم أو رصد الاستعمال التعسفي و غير اللائق لهاتف المؤسسة (2).

الفرع الثاني: مراقبة المراسلات البريدية للعامل في مكان العمل

كلمة المراسلات تعني كافة الرسائل المكتوبة، سواء أرسلت بطريق البريد أو بواسطة رسول خاص، كما يقصد بها البرقيات و التلكسات، ونظرا لتطور التكنولوجيا الذي يشهده العالم الذي نتج عنه ما يعرف بالبريد الالكتروني "E-MAIL"، وهي الأكثر تداولاً في وقتنا نظراً لسرعتها

(1) المادة 303 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 جويلية 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم.

(2) بيو خلاف، المرجع السابق، صفحة 75.

و سهولتها و أنها غير مكلفة، و كلها يجب أن تكون سرية طالما أن قصد المرسل هو عدم اطلاع الغير عليها، لا شك في أن رسائل البريد الالكتروني عند توافر عنصر الخصوصية فيها، تعد من المراسلات الخاصة.

إن استخدام الانترنت و خاصة البريد الالكتروني في مكان العمل أصبح أكثر من ضروري و هذا من أجل الاتصال بين العمال أو من أجل إيجاد عملاء و متعاملين، غير أن استخدام البريد الالكتروني داخل مكان العمل قد يتولد عنه مشاكل بالنسبة لرب العمل و حتى بالنسبة للعامل⁽¹⁾ نظرا لما قد تتضمنه هذه الرسائل أمور فكرية أو معتقدات دينية أو سياسية أو فلسفية، أو تتناول علاقات عاطفية أو تجارية أو اقتصادية⁽²⁾.

ففي فرنسا يقع على رب العمل الالتزام بعدة مبادئ نص عليها قانون العمل الفرنسي وهي احترام مبدأ الشفافية و الأمانة، و احترام مبدأ التناسب، كما يجب عليه في حالة إذا ما استخدم أدوات للمراقبة أن يعلم ويستشير لجنة المشروع و التي تقوم بتمثيل العمال.

كما يقع على عاتق رب العمل في حالة استخدامه لوسيلة مراقبة الكترونية أن يعلم مسبقا اللجنة الوطنية للمعلوماتية و الحريات (CNIL)، كما يجب عليه إخطار العامل كذلك بوجود وسيلة لمراقبة اتصالاته و رسائله، و يجب أن تكون هذه المراقبة منصبة على العناصر اللازمة و الضرورية من أجل تحقيق الهدف الذي تسعى إليه المؤسسة⁽³⁾.

تجدر الإشارة إلى أن الرسائل الالكترونية التي يتلقاها العامل في مكان عمله و على حاسوب المؤسسة المستخدمة، تكون خاصة به و تدخل في حياته الخاصة ولا يحق لرب العمل الاطلاع عليها وهذا ما أقرته محكمة استئناف باريس في حكمها الصادر بتاريخ 17 ديسمبر 2001 في قضية

(1) Martin Untersinger, anonymat sur internet protéger sa vie privée, 2^{ème} Editions, édition eyrolles, page 150.

(2) عيسى بيرم، الحريات العامة و حقوق الإنسان بين النص و الواقع، دار المنهل اللبناني، ص 281.

(3) Martin Untersinger, o.precié , page 151.

(Nikon France)، حيث قضت أن الرسائل الالكترونية الشخصية التي يرسلها العامل أو يستقبلها على الحاسب الخاص برب العمل تدخل في نطاق حياة العامل الخاصة، و عليه يحظر الاطلاع عليها أو المساس بسريتها.⁽¹⁾

⁽¹⁾ Cassation sociale, 20 octobre 2001, www.courdecassation.fr.

المبحث الثالث: حرية تنقل العامل داخل المؤسسة المستخدمة

حرية التنقل هو حق أساسي من فئة الحقوق الفردية، وهو يعني حرية المواطن في التنقل داخل بلده من جهة، وحقه في مغادرتها من جهة أخرى.⁽¹⁾

لقد قام الإنسان بهذه الخطوات منذ القدم، و بالتالي فإن تاريخ البشرية قد اعترف بها اعترافاً واقعياً، إلا أن هذه الخطوات لم تصبح حقوقاً يتمتع بها كل إنسان بصرف النظر عن جنسه أو عرقه أو دينه إلا في الأزمنة المعاصرة، أي عندما اعترفت به اعترافاً قانونياً بعض المواثيق الدولية و الإقليمية و أقرتها بعض الدول في دساتيرها.

المادة الثالثة عشر من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تؤكد على أن: "لكل فرد حرية التنقل و اختيار محل إقامته داخل حدود كل دولة، كما يحق له أن يغادر أيه بلاد بما في ذلك بلده كما يحق له العودة إليه"

أما فيما يتعلق بالاتفاقية الخاصة بالحقوق المدنية و السياسية فإنها تؤكد هذا الحق، و لكن ليس بالشكل العام و المطلق المذكور أعلاه فالمادة الثانية عشر من هذه الاتفاقية تنص على: "أن لكل فرد الحرية في أن يغادر أي بلد بما في ذلك بلده وأنه لا يجوز وضع قيود على هذا الحق إلا تلك القيود التي ينص عليها القانون و التي هي ضرورية لحماية الأمن القومي، و الانتظام العام و الصحة العامة و الآداب العامة و حقوق و حريات الآخرين، و أنه لا يجوز حرمان أي إنسان من حقه في الدخول إلى بلده بشكل تعسفي."

إن بعض من هذه القيود واضح و يمكن تطبيقه بصورة موضوعية، إلا أن بعض القيود الأخرى كالنظام العام و الآداب العامة فهي غير واضحة و تحتمل أكثر من تفسير.⁽²⁾

(1) رامز محمد عمار، حقوق الإنسان و الحريات العامة، صفحة 220.

(2) عيسى بيزم، المرجع السابق، صفحة 212.

المطلب الأول: المقصود بحرية التنقل

هناك تعريفات عديدة لحرية التنقل نذكر منها:

التعريف الأول: إمكانية تغيير الفرد لمكانه وفقا لمشيئته، و الذهاب و المجيء داخل بلده حيث شاء و الخروج منه و العودة إليه دون أن تحده العوائق وذلك لقضاء ما يحتاجه في حياته الخاصة و العامة.

التعريف الثاني: حرية التنقل هي حرية الذهاب و الإياب، وحرية الحركة، و حرية الغدو و الرواح.

التعريف الثالث: حق الفرد في الانتقال من مكان إلى آخر، و الخروج من البلاد و العودة إليها دون تقييد أو منع إلا وفقا للقانون.

التعريف الرابع: قدرة الشخص على التنقل داخل أقاليم بلده بحرية، وكذلك حريته في أن يخرج من بلده مسافرا تبعا لحاجته و مصلحته دون أي عوائق و العودة إليها في الوقت الذي يريده دون تقييد أو منع.⁽¹⁾

من التعريفات السابقة يمكن القول أن حرية التنقل داخل المؤسسة هي تنقل العامل داخل مكاتب المؤسسة أو حتى مخازنها، وقد تتعدى هذه الحرية مكان العمل لتمارس خارج مكان العمل إذا كان الغرض من ذلك مهنيا، أو كان الهدف منه تحقيق مصالح المؤسسة.

لم ينص دستور 1963 على حق أو حرية التنقل، وجاء في دستور 1976 من خلال نص المادة 57 منه ما يلي: "لكل مواطن يتمتع بكامل حقوقه السياسية و المدنية حق التنقل بكل حرية في أي ناحية من التراب الوطني، وفي دستور 1989 جاء في المادة 41 منه ما يلي:

(1) رامز محمد عمار، المرجع السابق، صفحة 222.

"يحق لكل مواطن أن يتمتع بحقوقه المدنية و السياسية و أن يختار موطن إقامته أن يتنقل عبر التراب الوطني، حق الدخول إلى التراب الوطني و الخروج منه مضمون له"، و المادة 44 من دستور 1996 و التي جاء فيها: "يحق لكل مواطن يتمتع بحقوقه المدنية و السياسية أن يختار بحرية موطن إقامته و أن يتنقل عبر التراب الوطني".

لقد أكد التعديل الدستوري لسنة 2016 في أحكامه على أهمية هذه الحرية و منحها القيمة الدستورية التي تستحقها كحرية سواء يكون هذا التنقل على مستوى الداخلي أو الخارجي، وهذا من خلال المادة 55 منه و التي جاء فيها ما يلي: "يحق لكل مواطن يتمتع بحقوقه المدنية و السياسية أن يختار بحرية موطن إقامته، و أن يتنقل عبر التراب الوطني.

حق الدخول التراب الوطني و الخروج منه مضمون له.

لا يمكن الأمر بأي تقييد لهذه الحقوق إلا لمدة محددة و بموجب قرار مبرر من السلطة القضائية."

قد يكون هذا التنقل عبر وسائل مختلفة، السيارة الحافلة، القطار، الطائرة أو مشيا على الأقدام فقد تقييد في هذه الحالة كالإشارات الضوئية أو الممرات المخصصة للمشاة وذلك تأمينا لسلامة الأشخاص⁽¹⁾، كما أنه يمارسها عبر أماكن متنوعة، طرق عامة، بحار، أو في المجال الجوي، أو في المؤسسة المستخدمة وهنا يتبين لنا مدى تنوع الأحكام المنظمة لهذه الحرية نظرا لتنوع أماكن الممارسة و كذا وسائلها مثل قانون المرور، قانون الطيران المدني، القانون البحري، والتي تنظم هذه الحرية، إن هذه الحرية تمارس من طرف العامل في مكان عمله داخل المؤسسة المستخدمة.

(1) د. عيسى بيزم، المرجع السابق، صفحة 298.

المطلب الثاني: مراقبة تحركات العامل من طرف رب العمل شخصيا

يتمتع صاحب العمل بجملة من الحقوق و الامتيازات، يمثل جانب منها أهم الالتزامات التي تفرض على العامل في إطار علاقة العمل، مثل حق إشراف و توجيه العامل في مكان عمله، التزام العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه، و من بين أهم الحقوق و الامتيازات التي يتمتع بها صاحب العمل حق الإدارة و التنظيم لشؤون العمل بما يحقق النظام و الأمن داخل المؤسسة، و يمكن العمال من تأدية مهامهم بكل سهولة و إتقان لتحقيق المصالح المشتركة لأطراف علاقة العمل.⁽¹⁾

إن التزام العامل بأداء العمل المطلوب منه ليس هو الالتزام الوحيد الذي يترتب على العامل إذ تقوم إلى جانبه التزامات أخرى، منها ما يقتضيه حسن النية، و المحافظة على وسائل المؤسسة و تخصيصها للغرض الذي أنشأت من أجله.⁽²⁾

من أجل مراقبة مدى تأدية العمل للمهام الموكلة له من طرف رب العمل وكذا أوقات عمله و الغيابات ودخوله و خروجه من المؤسسة المستخدمة وحتى التنقلات التي قد يجريها داخل المؤسسة قد يطر صاحب العمل إلى فرض نوع من الرقابة على تحركات العامل و تنقلاته داخل المؤسسة للوقوف على مدى تأديته لعمله و مدى احترامه لأوقات و ساعات عمله، وهذا يكون بصفة شخصية عن طريق عمل مراقبات دورية على العمال، أو عن طريق تخصيص عامل يوكل له هذه المراقبة.

حيث قد ينص النظام الداخلي على إلزامية احترام العمال أوقات الدخول إلى العمل و الخروج منه المحددة في أماكن العمل، كما يعتبر كل تأخر غياب غير شرعي يؤدي حذف الأجر المناسب لهذا التأخر و في حالة التكرار يعرض العامل إلى عقوبة تأديبية.

كما يمنع على العامل الخروج من مكان عمله خلال أوقات العمل إلا إذا كان بحوزته إذن بالخروج صادر و ممضي من طرف المسؤولين المعنيين، كما يسلم هذا الإذن لدى أمانة المديرية العامة.

(1) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003، صفحة 93.

(2) يوسف إلياس، شرح قانون العمل، 1989، صفحة 55.

بمناسبة الحديث عن حرية تنقل العامل داخل المؤسسة المستخدمة، يمكن أن تؤدي طبيعة المهنة أو المهام المخولة له إلى الخروج من المؤسسة و مغادرة مكان العمل للقيام بها و تنفيذها خارج محيط عمله، و يعتبر كل رفض لأداء هذه التنقلات في إطار تأدية المهام يعتبر كرفض للعمل و يعاقب عليه.

يمنع على العمال كل دخول و خروج العمال من أبواب غير مخصصة لهذا الغرض تعتبر كتدليس مما يؤدي إلى تقرير عقوبة على هذا التصرف، كما قد يمنع على العمال التجوال و التنقل داخل مكان العمل بدون سبب مصلحة، كما قد يتم تضمين النظام الداخلي بمواد تمنع الدخول إلى المؤسسة المستخدمة خارج أوقات العمل، من أجل المحافظة على امن المؤسسة قد يمنع على الأشخاص الأجانب التجول داخل المؤسسة لوحدهم أو دون إذن.

المطلب الثالث: مراقبة تحركات العامل بواسطة أنظمة المراقبة

يكون الانتقال بين العمال و مراقبتهم و رصد تحركاتهم و تنقلاتهم داخل مكان العمل من طرف رب العمل شخصيا أو عن طريق موظف مخصص لذلك، و مراقبة مدى أدائهم للعمل المنوط بهم، و الوقوف على مدى احترامهم لأوقات الدخول و الخروج من المؤسسة المستخدمة فيه نوع من المشقة و العناء على صاحب العمل.

إن التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم في الآونة الأخيرة، و الذي أدى إلى ظهور العديد من الأجهزة و أنظمة المراقبة، سهلت المأمورية على المجتمع و في عديد المجالات، وخاصة في مجال العمل، ولعل أبرز هذه الوسائل و التي لقيت انتشارا و رواجا واسعا وخاصة في أماكن العمل كاميرات المراقبة حيث يلجا العديد من أرباب العمل إلى الاستعانة بها نظرا للدور الكبير الذي تؤديه باعتبارها وسيلة فعالة لمراقبة و الإدارة في أماكن العمل.⁽¹⁾

(1) صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، صفحة 148.

يعتبر موضوع مراقبة تحركات العمال و تصرفاتهم داخل مكان العمل بواسطة كاميرات المراقبة من أكثر الأمور حساسية، لأن ذلك قد يمس بحقوق العمال و حرياتهم الشخصية، إلا انه في الواقع العملي يصعب التفريق بين الأمور المهنية و الأمور الشخصية، من هذا المنطلق يمكن طرح السؤال التالي:

-هل يعد تركيب رب العمل لكاميرات في مكان العمل إجراء قانونياً؟

لا يوجد ما يمنع رب العمل من تركيب كاميرات مراقبة داخل مكان العمل، طالما أن هدفها ينصب في صالح المؤسسة و رب العمل من جهة، فهي تسهل عليه مراقبة مدى أداء العمال لوظائفهم على أكمل وجه و السير الحسن للمؤسسة، وكذلك لها أهداف تنصب في صالح العمال من جهة أخرى خاصة في الأمور المتعلقة بالسرقات داخل أماكن العمل، لكن يجب أن تثبت هذه الكاميرات في الأماكن المخصصة للعمل فقط، شريطة أن لا تتعارض أماكن وجودها مع النظام العام و الآداب العامة.

لكن هناك ضوابط يجب على رب العمل احترامها و التقيد بها، و إلا يعد متعدي على حريات العمال الأساسية، حيث يقع على رب العمل إخطار مستخدميه بوجود كاميرات و كذلك بأماكن تواجدها، و لا يجب عليه إعطاء تبريرات أو أسباب وراء تثبيت هذه الكاميرات، وفي حالة عدم الإخطار تعتبر هذه الأدلة غير مشروعة و بالتالي يتم استبعادها من قبل المحكمة، لأن هذه الكاميرات وضعت بطريقة احتيالية و دون علم المستخدمين هذا ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية.⁽¹⁾

يمكن أن تتم إجراءات الرقابة على الدخول و الخروج من المؤسسة أو حتى التنقل داخلها بواسطة البطاقات الالكترونية الممغنطة التي تعد و تمنح للعامل، و هي تحتوي على المعلومات التي تم برمجتها فيها و مدة صلاحيتها و مكان استعمالها، فهناك بعض الأماكن التي لا يسمح بدخولها إلا

(1) amandine Lecomte, op.cit, page 108.

لأرباب العمل أو ممثلي العمال، و هذا يكون في المؤسسات التي تتطلب درجة كبيرة من السرية، مثل القاعدات العسكرية أو المراكز النووية أو حتى في أماكن التي فيها قاعدة بيانات تحتوي على معلومات سرية و خاصة بالزبائن⁽¹⁾.

إن استخدام هذه البطاقات داخل مكان العمل لمراقبة تحركاتهم، قد يعتدي على حرية العامل في التنقل نظراً لقدرتها على تخزين تنقلات العامل و خطوط سيره، بل أكثر من ذلك فلها القدرة على تحديد زمان و مكان ذلك التحرك، و السؤال الذي يطرح نفسه هو:

- هل استعمال هذه البطاقات يشكل اعتداءً على حرية العامل في التنقل؟

طالما أن استعمال هذه البطاقات داخل مكان العمل يعود لصالح المؤسسة و رب العمل و أن هذه المراقبة تتناسب مع الهدف المنشود لا يوجد مانع من استعمال هذه البطاقات لتقييد حرية العامل في التنقل في مكان عمله.

⁽¹⁾ صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، صفحة 151.

المبحث الرابع: حرية العامل في اختيار اللباس

اللباس يختلف من شخص إلى آخر، ومن طبقة إلى أخرى في المجتمع، و من منطقة إلى منطقة، ومن بلد إلى بلد، تتحكم فيه العوامل الجوية و الجغرافية و الاجتماعية و التاريخية و الاقتصادية و النفسية و الدينية و السياسية.

تختلف الملابس التي يرتدها العامل في مكان عمله عن غيرها التي يرتدها في أماكن أخرى أو قد تختلف باختلاف العمل الذي يمارسه داخل المؤسسة المستخدمة و طبيعته.

مما تقدم يمكن أن نطرح السؤال التالي:

-هل حرية العامل في اختيار اللباس هي حرية مطلقة أو تخضع لقيود؟

أو بصيغة أخرى هل يحق للعامل أن يرتدي ما يشاء داخل مكان عمله؟

هذا ما سيعالج في هذا المبحث من خلال مطلبين مدى حرية العامل في اختيار اللباس (المطلب الأول)، القيود الواردة على حرية اللباس (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مدى حرية العامل في اختيار اللباس

يركز العمال في المؤسسات التي يعملون بها على جودة المنتج أو الخدمة المقدمة للزبون، حرصاً على سمعة المؤسسة خاصة في حالة وجود شركات منافسة تقدم نفس المنتج أو نفس الخدمة، لكن قد يهتم العمال بمظهرهم كذلك باعتباره واجهة المؤسسة، فلباس العامل الحسن و المحتشم دليل على احترام العامل لمنصبه و رب عمله و لزملائه من جهة و احترامه لعملائه من جهة أخرى.

تعتبر حرية العامل في اختيار اللباس لا تندرج ضمن الحريات الأساسية⁽¹⁾، حيث أن معظم الأنظمة الداخلية للمؤسسات تنص على أن يكون لباس العامل في مكان عمله نظامياً، و كلمة

(1) Michel Miné et Daniel Marchad, op cit, page 103.

نظاميا تعني أن يكون لباس العامل محترم و ملائم لمنصب عمله، أو قد تكون في شكل قاعدة أمر، حيث تلزم هذه الأخيرة العامل بالحضور إلى العمل بملابس نظيفة و لائقة.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك تداخل كبير بين الحرية الدينية و حرية اللباس، حيث أن لباس العامل قد يعبر على معتقداته الدينية، كارتداء الحجاب مثلا، لذلك قد يطر رب العمل إلى تضمين نظامه الداخلي على مادة تمنع ارتداء الحجاب داخل مكان العمل، أو منع تشغيل عمال ذات انتماءات سياسية أو نقابية تتعارض مع انتماءات رب العمل، إلا أن القانون الفرنسي تصدى إلى هذه المسألة في المادة L1321-3⁽¹⁾ من قانون العمل الفرنسي إذ منع من إدراج مثل هذه المواد في النظام الداخلي للمؤسسات و اعتبرها تميز بين العمال على أساس جنسهم أو عرقهم أو آرائهم السياسية أو انتماءاتهم النقابية أو حالتهم الصحية أو معتقداتهم الدينية.

المطلب الثاني: القيود الواردة على حرية اللباس

لكل حرية تقييد، ومن هذا المنطلق نقول أن حرية العامل في اختيار اللباس قد تقييد من رب العمل و لعدة اعتبارات، وهذا عن طريق إدراج لوائح و تعليمات أو قوانين في النظام الداخلي للمؤسسة، مما يقيد ممارسة هذه الحرية داخل أماكن العمل.

إن تقييد حرية العامل في اللباس داخل المؤسسة يكون عن طريق فرض العامل للباس مخصص أو منعه لباس ما، وهذا الحظر قد يكون من أجل ضرورات مرتبطة بالعمل أو طبيعة العمل تفرض ذلك أو من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

يحق لرب العمل أن يفرض على عماله ألبسة معينة و منها:

(1) Article L 1321-3 : "Le règlement intérieur ne peut contenir :... 2-des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives... 3-des disposition discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail a capacité professionnelle égale, en raison, de leur origine, de leur sexe, de leur mœurs,..., de leur convictions religieuse..."

- فرض ألبسة متعلقة بالأمان كارتداء خوذة لحماية الرأس أو لباس حماية مخصص أو وضع قفازات في حالة التعامل مع مواد كيميائية خطيرة، و هذا يكون من أجل حمايتهم من المخاطر المهنية و قد يكون ذلك بالنسبة للعمال في مجال البناء و غيرها من الأعمال التي تتطلب الحماية اللازمة قبل تنفيذها.⁽¹⁾

- فرض لباس موحد (Uniforme)⁽²⁾ وتكون الغاية منه تجارية، مثل العمال في المطاعم أو المضيفات في الطائرة أو العمال في الشركات أو العمال في الفنادق حيث يكون لهم لباس موحد، وعادة ما يحمل هذا اللباس العلامة التجارية و يكون تمثيلها عن طريق شعار أو رمز (Logo)⁽³⁾ للمؤسسة، أو للمطعم وهذا من أجل تمييزها عن غيرها من الشركات.

قد يلجأ رب العمل إلى منع بعض الألبسة داخل المؤسسة التي يراها غير مناسبة أو غير المحتشمة و التي يراها لا تتلاءم مع منصب العمل، كان يمنع ارتداء سروال قصير للعمال أو تنوره قصيرة للعاملات، بل وقد يحظر حتى الحجاب داخل مكان العمل و خير دليل على ذلك التليفزيون العمومي الجزائري.

سنعرض بعض القضايا التي عاجتها محكمة النقض الفرنسية والتي تتعلق بحرية العامل في اختيار اللباس داخل مكان العمل:

- عامل يأتي إلى العمل بسروال قصير، لاحظ رب العمل ذلك فطلب منه الامتناع عن ارتداء مثل هذه الألبسة لأنها لا تتلاءم مع عمله، رفض العامل ذلك مما أدى إلى فصله من منصب عمله

(1) Michel Miné et Daniel Marchad, op.cit, page 106.

(2) هو لباس موحد مخصص لمجموعة من الناس لإظهار انتمائهم إلى مجموعة أو كيان ما مثل التلاميذ أو الممرضات أو الشرطة أو العمال في الشركات، ويكون هذا اللباس من أجل تمييزهم عن غيرهم.

(3) هو رمز أو صورة أو عنصر مرئي يستعمل للدلالة على علامة تجارية أو سلعة معينة، وقد يمثل الشعار مؤسسة أو شركة أو هيئة أو جمعية، ويمثل هذا الشعار علامة ثقة بين الشركة و الزبون فبمجرد رؤيتك لشعار شركة معروفة تتطمئن للسلعة أو الخدمة المقدمة لك.

فقضت محكمة النقض بان هذا الفصل يعتبر مبررا لان ارتداء سروال قصير داخل مكان العمل يتنافى مع شروط العمل.⁽¹⁾

- عامل يعمل في وكالة عقارية يأتي إلى منصب عمله ببدله رياضية، مما أدى إلى فصله من منصب عمله، فقضت محكمة النقض بمشروعية الفصل واعتبر مبررا.⁽²⁾

كإضافة إلى ما تم التطرق إليه عن حرية اللباس، تجدر الإشارة إلى أن الحجاب في سلك الأمن ممنوع سواء في الجمارك أو الشرطة أو الدرك الوطني في وقت نرى دول غربية تسمح ارتداء الحجاب و خير مثال على ذلك بريطانيا.

مما سبق التطرق إليه يمكن أن نقول أن فصل العامل من منصب عمله بسبب لباسه يجب أن يكونا مبررا، كما يجب ذكر البدلات المحظورة على العامل في المؤسسة و توضيحها في النظام الداخلي أو عن طريق لوائح و تعليمات مكتملة للنظام الداخلي، كي لا يكون هذا الفصل تمييزيا.

⁽¹⁾ Arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 28 mai 2003 N de pourvoi 02-40273, www.courdecassation.fr.

⁽²⁾ Arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 06 novembre 2001 N de pourvoi 99-43988, www.courdecassation.fr.

الفصل الثاني: حريات العامل الجماعية

الحريات الجماعية هي الحريات التي يتطلب ممارستها انضمام العامل إلى غيره من العمال حتى يتسنى له ممارسة هذه الحريات، ولا يمكن له ممارستها بشكل انفرادي و إنما تتم الممارسة جماعة و تتعلق هذه الحريات بالحياة العامة و هي متعددة.

إذا كانت متطلبات الحياة المهنية تفرض على العمال في غالب الأحيان الالتحاق بغيرهم من العمال للمشاركة في مختلف المجالات التي تدفع بالمؤسسة إلى التطور و التنمية بصفة عامة، و بصفة خاصة الدفاع عن الحقوق و الحريات و المصالح المشتركة مع غيرهم من العمال، بحيث يكون ذلك نابغا من محض إرادته و خاضعا لقناعته من جهة و من جهة أخرى تكون هذه المسألة في إطار منظم خاضع للنظام القانوني الساري المفعول.

سيتم التطرق في هذا الفصل و المقسم بدوره إلى ثلاثة مباحث مجموعة الحريات الجماعية المخولة للعامل، حرية العامل في ممارسة الإضراب (المبحث الأول)، حرية إنشاء و الانضمام إلى النقابات (المبحث الثاني)، حرية الرأي و التعبير داخل المؤسسة و التي يمارسها عن طريق التفاوض الجماعي (المبحث الثالث).

المبحث الأول: حرية العامل في ممارسة الإضراب

الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل فهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال و النقابيون مند بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، فتاريخيا عرف الإضراب تطورات حسب الأعباب الزمنية التي مرت بها البشرية، فقد اعتبر في أول الأمر كجائحة ثم كخطأ، إلى أن تم الاعتراف به كحق دستوري ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين.⁽¹⁾

لقد اعترفت معظم التشريعات بحق العمال في ممارسة الإضراب، باعتباره وسيلة للدفاع عن حقوقهم و حماية مصالحهم المهنية، كما أن الاعتراف بحق الإضراب كمكسب للطبقة العاملة على المستوى الدولي و الوطني، لم يحصل في البلدان الصناعية، إلا بعد مرور عشرات السنين، كما أصبح حقا من حقوق الإنسان معترف به في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية.⁽²⁾

أما في الجزائر و عبر دساتيرها المتعاقبة لم يعترف دستور 1976 بالإضراب إلا لعمال القطاع الخاص، أما دستور 1989 اعترف بحق الإضراب كمبدأ عام في كل من القطاعين العام و الخاص، كما نص هذا الدستور على إمكانية تقييد أو منع الإضراب في بعض القطاعات الحيوية و الإستراتيجية⁽³⁾، ثم جاء التعديل الدستوري لسنة 1996 ليؤكد على ذلك⁽⁴⁾، وكذلك التعديل الدستوري لسنة 2016⁽⁵⁾.

(1) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، صفحة 138 .

(2) المادة 8 فقرة د من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية المصادق عليه في 16 ديسمبر 1966
(3) المادة 61 فقرة 02 من دستور 22 نوفمبر 1976، الصادر بالأمر الرئاسي رقم 76 / 97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ج.ر عدد 94 المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.

(4) المادة 54 دستور 28 نوفمبر 1996 جريدة رسمية عدد 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996 المعدل، بالقانون، رقم 02 / 03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 ج.ر، عدد 25 المؤرخة في 14 افريل 2002.

(5) المادة 71 فقرة 01 من قانون 01-16.

المطلب الأول: ماهية فكرة الإضراب

تتميز علاقات العمل بعدم تكافؤ مراكز أطرافها، فصاحب العمل يتمتع بمركز قوي يمكنه من فرض شروطه على العمال، الذين يحاولون الحصول على حقوقهم من خلال الوسائل السلمية التي يكفلها لهم القانون، لكن كثيرا ما تؤدي هذه الوسائل إلى طريق مسدود أو إلى نتائج دون المستوى الذي يطمح إليه أطراف علاقة العمل، فكثيرا ما تعجز هذه الوسائل في إيجاد حلول و تسويات.

يعتبر الإضراب ظاهرة من الظواهر الحديثة و المعاصرة، التي يلجأ إليها الأطراف الضعيفة ألا وهم العمال للمطالبة بحقوقهم أو الاحتجاج على فواتها أو التقصير في تحقيق مطالبهم، فالإضراب عن العمل عنوانه الاعتراض و أدواته الامتناع و مقوماته الروح التضامنية الجماعية.

فهو شكل توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار رب العمل على تلبية مطالبهم المهنية المنشودة، و من ثم فإن القرارات و التصرفات الفردية التي تصدر من العامل بالتوقف عن العمل، أو ترك منصب عمله، يعتبر تصرفا انفراديا غير مشروع لأنها لا تسعى إلا لتحقيق غرض مشترك.

حظي الإضراب بعناية كبيرة من قبل الهيئات التشريعية، و يبدو هذا الاهتمام واضحا في القوانين العمالية الحديثة التي أحاطته بحماية قانونية من مختلف الجوانب، و وضعت له عدة تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية و سلمية، دون المساس بحقوق و ممتلكات أصحاب العمل من جهة، ودون المساس بالمصالح الحيوية للمجتمع من جهة أخرى ودون المساس بضمان مناصب العمل و حرية العمل بالنسبة للعمال من جهة ثالثة⁽¹⁾.

(1) بشير هدي، المرجع السابق، صفحة 219.

الفرع الأول: مفهوم الإضراب

لقد نشأ هذا المفهوم نتيجة الانقلاب الصناعي الذي حدث في القرن الثامن عشر، حيث تعرض العمال لكافة أنواع العذاب و الحرمان و الاستغلال، فقد تكتل العمال خارج المصانع يبحثون عن عمل فلا يجدونه، كما أُعتبر العمال في هذه الفترة سلعة تباع و تشتري.

كلمة إضراب مأخوذة من اسم ساحة موجودة في باريس تسمى "GREVE"، كان يجتمع فيها العمال العاطلون عن العمل، أي أن رب العمل يأخذ عماله من هذه الساحة.

المعنى العام للإضراب، يعني التوقف الجماعي عن العمل لحين حدوث تغيرات في المكافآت أو ظروف العمل، و هو مظهر تكتيكي للضغط، مما سبق التطرق إليه يمكن تعريف الإضراب علي أنه عبارة عن مقاومة يديها العمال من أجل تغيير أو تعديل أو تحوير القوة التي تسمح لهم بتحقيق مطالب معينة، و يكون ذلك من خلال تعطيل الإنتاج أو زيادة تكاليفه.

الإضراب لغة من الفعل ضرب، أضربت عن الشيء أي كفت عنه و أعرضت، و الإضراب مصدر أضرب، أما الإضراب في الاصطلاح هو امتناع العمال امتناعا جماعيا عن تنفيذ العمل الملزمين به اتجاه رب عملهم بموجب عقد العمل الذي يربطهم به، وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب المتعلقة بالعمل.⁽¹⁾

إن مصطلح "إضراب" لم يستعمل إلا بصدور القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارستها حق الإضراب.⁽²⁾

(1) إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987، صفحة 37.

(2) خليف عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر و التوزيع، صفحة 158.

لأنه قبل صدور هذا القانون كان يمنع اللجوء لهذا الأسلوب للمطالبة بالحقوق في القطاع العام عملاً بأحكام دستور 1976 لاسيما المادة 61 منه التي تم الإشارة إليها سابقاً، فلم تكن هناك إمكانية قانونية للممارسة هذا الحق إلا في القطاع الخاص اعتباراً أنه في تلك المرحلة يعد مساس بالنظام العام و أركان النظام الاشتراكي إلى غاية صدور قانون 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 و الذي نظم الخلافات الجماعية و كيفية تسويتها في القطاع العام و المؤسسات الاشتراكية دون التطرق لقطاع الإدارة ولا لممارسة حق الإضراب.⁽¹⁾

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية المخولة للعامل فلا يمكن أن يترتب عليه إنهاء علاقة العمل، و هذا ما أخذ به المشرع الجزائري في المادة 32 فقرة الثالثة من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب و التي جاء فيها: "ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات و عقود يوقعانها"⁽²⁾، فالمشرع أخذ بمبدأ وقف الإضراب لعلاقة العمل إذا تم بصفة مشروعة وفقاً لشروطه القانونية، و بمفهوم المخالفة يمكن أن نقول إذا انعدمت صحة و مشروعية الإضراب يمكن أن يترتب عنه إنهاء علاقة العمل.

كما لا يمكن لصاحب العمل استخلاف العمال المضربين مهما كان شكل و هدف هذا الاستخلاف عن طريق توظيف عمال آخرين ما عدا حالات التسخير و جاء هذا المنع بموجب المادة 33 من قانون 90-02 و التي جاء فيها ما يلي: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيرهم قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير التي تأمر بها السلطات الإدارية..."

(1) خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، صفحة 159.

(2) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، صفحة 165.

حيث يمنع القانون تسليط عقوبات على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في الإضراب أو تنظيمهم لإضراب شرعي، فكل تصرف مماثل يعد باطلاً و يمكن للعمال المطالبة بإلغائه و التعويض عن كل الأضرار التي لحقتهم.⁽¹⁾

الفرع الثاني: شروط ممارسة حق الإضراب

حتى يكون الإضراب مشروع و يمارس في إطار قانوني لا بد من توافر شروط لذلك جاء بها المشرع في ظل قانون رقم 90-02 المعدل و المتمم، في الفصل الأول من الباب الثالث تحت عنوان كفاءات ممارسة حق الإضراب حيث لا بد من توافر ثلاثة شروط رئيسية ليكون الإضراب قانونياً و مشروع، وهذا من خلال نصوص المواد من المادة 24 إلى المادة 31 من القانون رقم 90-02 المعدل و المتمم، و سيتم تناول و دراسة كل شرط على حده و هي كالتالي:

أولاً: استنفاد جميع إجراءات التسوية الودية

تناول المشرع هذا الشرط في المادة 24 من قانون 90-02 المعدل و المتمم و التي جاء فيها ما يلي: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة المنصوص عليهما أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية..."، من نص المادة نستنتج أنه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التسوية النزاع داخل المؤسسة المستخدمة، ومن بين هذه الطرق نجد الوساطة التي تعتبر شكل من أشكال التوفيق التي تتم عن طريق وسيط يقترح على الأطراف المتنازعة حل وسط للنزاع.

(1) راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، صفحة 204.

كما أن هناك طرق أخرى جاءت بها المادة 25 من قانون 90-02 المعدل و المتمم و هو التحكيم الذي يكون باتفاق طرفي النزاع، كما أكدت المادة على وقف الإضراب في حالة اللجوء إلى التحكيم.⁽¹⁾

ثانيا: موافقة جماعة العمال على الإضراب

يتخذ العمال قرار الشروع في الإضراب بصورة ديمقراطية و حرة، و يكون ذلك عن طريق إجراء عملية التصويت بواسطة الاقتراع السري و المباشر، وبذلك يكون صوت العامل تعبيرا عن رغبته في الإضراب أو عدم الإضراب، ولا يكون قرار الشروع في الإضراب نهائيا إلا بعد التوصل إلى موافقة أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة و التي تضم نصف عدد العمال⁽²⁾.

تجدر الإشارة إلى إن العمال المضربين لا يحق لهم الضغط على العمال غير المضربين لأن هذا يعتبر عرقلة حرية من حرياتهم ألا و هي حرية العمل، بل وخول المشرع حماية لذلك من خلال إدراجها في المادة 34 من القسم الخامس من القانون رقم 90-02 المعدل و المتمم تحت تسمية عرقلة حرية العمل حيث جاء في الفقرة الأولى منها ما يلي: "يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل".

ثالثا: الإشعار المسبق بالإضراب

محتوى هذا الشرط هو أنه يجب إشعار المستخدم و مفتشيه العمل المختصة إقليميا مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب، كما يجب أن يتضمن هذا القرار ذكر الأسباب الدافعة للإضراب، مكانه تاريخه، ساعة بدايته، مدة المحدودة أو المفتوحة.

يبدأ نفاذ هذا القرار من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، و تحسب مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و لدى مفتشيه العمل المختصة إقليميا، إذ

(1) محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 1988، صفحة 31.

(2) المادة 28 من قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

يتم تحديد هذه المدة عادة عن طريق الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية و يجب أن لا تقل هذه المهلة عن 08 أيام من تاريخ إيداع الإشهار⁽¹⁾.

إذا كان المقر الرئيسي للمؤسسة المستخدمة بعيدا عن مقر مفتشيه العمل، فان المهلة تبدأ من تاريخ الوصول الفعلي للإشعار، و يثبت عن طريق وصل التسليم، الذي يجب أن يقدمه كل من صاحب العمل أو مفتش العمل⁽²⁾.

كما يلتزم طرفا الخلاف خلال فترة الخلاف بالتزامين هما:

أ- اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت و الأملاك و ضمان أمنها، حيث يعين العمال الذين يكلفون بهذه المهمة.⁽³⁾

ب- مواصلة الطرفين المفاوضات لإيجاد تسوية للخلاف، يمكن أن تكون هذه المفاوضات خلال فترة الإشعار المسبق وحتى بعد الشروع في الإضراب.⁽⁴⁾

رابعا: ضمان امن وسلامة أماكن ووسائل العمل:

يعني عدم احتلال أماكن العمل بالقوة وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأملاك العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة للمستخدم⁽⁵⁾.

ذلك أن أي تصرف من هذا النوع من طرف العمال المضربين يترتب عليهم المسؤولية المدنية و الجزائية و ذلك وفقا لما قرره المادة 55 الفقرة الثانية من القانون 90-02 الذي يقضي برفع

(1) المادة 30 من القانون رقم 90-02 .

(2) أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، صفحة 151.

(3) المادة 31 من القانون رقم 90-02.

(4) المادة 45 من نفس القانون.

(5) أهمية سليمان ، نفس المرجع السابق، صفحة 151.

العقوبة إلى حدود ثلاث سنوات حبسا في حالة الاعتداء على الأشخاص أو الممتلكات فكما يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم أو منع العمال الغير المضربين من الدخول إليها للعمل، حيث يعتبر القانون هذه التصرفات خطأ مهني جسيم⁽¹⁾.

لقد نصت المادة 35 من القانون رقم 90-02 على أنه: "يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل.

في هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم". ما يفهم من نص المادة أنه في حالة احتلال العامل لأماكن و وسائل العمل رغم صدور أمر قضائي بعدم التعرض يعرضه ذلك لعقوبات مدنية أو جزائية.

أخيرا يمكن القول أن احترام العمال لهذه الشروط يجعل أي تصرف صادر من صاحب العمل يكون الهدف منه الحد من حرية ممارسة حق الإضراب ، كما هو محدد في القوانين و الاتفاقيات المعمول بها، أو بقصد الانتقام من العمال المضربين، تعتبر تصرفات باطلة و عديمة الأثر.⁽²⁾

الفرع الثالث: أشكال الإضراب

يتخذ الإضراب عدة أشكال و أساليب، فقد تختلف طريقة التوقف عن العمل فقد تكون بصفة جماعية أو فئوية أو قطاعية، لذلك قد يتخذ الإضراب صورا و أشكال مختلفة⁽³⁾ سنتناول أشكال المختلفة للإضراب و هي كالتالي:

⁽¹⁾ المادة 36 من القانون 90-02: "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الانتقال تنفيذ امر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيًا جسيماً دون المساس بالعقوبات الجزائية".

⁽²⁾ أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، صفحة 153.

⁽³⁾ راشد راشد، المرجع السابق، صفحة 295.

أولاً: الإضراب التقليدي (الإضراب العادي)

يشكل هذا النوع صورة من صور التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية و الاجتماعية بحيث ينقطع العمال المضربين في وقت واحد عن العمل تاركين بذلك أماكن عملهم، أو يمتنعون عن الالتحاق بمناصب عملهم بطريقة محكمة و منظمة مدروسة مسبقاً⁽¹⁾، وبعد من الأساليب الأكثر شيوعاً بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال⁽²⁾.

كما يقع على عاتق العمال و هم يمارسون حقهم في الإضراب أن يضمنوا الحد الأدنى من الخدمة و هذا في بعض المجالات المحددة على سبيل الحصر، و أن يحافظوا على ممتلكات و أمن المؤسسة المستخدمة.⁽³⁾

ثانياً: الإضراب الدائري (الإضراب بالتناوب)

يتميز هذا الشكل من الإضراب بالتخطيط المحكم بحيث تمتنع فئة من العمال عن العمل لمدة معينة و محددة تليها فئة أخرى، و وذلك بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها دون توقف للمؤسسة المستخدمة، و يطلق عليه كذلك الإضراب بالتناوب، حيث كانت فرنسا من أكثر الدول تأثراً بهذا الشكل من الإضراب.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005، صفحة 119.

⁽²⁾ بشير هدي، المرجع السابق، صفحة 220.

⁽³⁾ المادة 31 و 38 من القانون رقم 90-02.

⁽⁴⁾ رشيد واضح المرجع السابق، صفحة 123.

كما يعتبر هذا النوع من الإضراب الأكثر ضررا من الإضراب التقليدي على صاحب العمل نظرا لاستمرار و بقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام و غيرها من التكاليف المشابهة.⁽¹⁾

ثالثا: الإضراب القصير و المتكرر (الإضراب غير المعلن)

يكون في شكل توقف قصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين، أو قد يكون عن طريق بدء متأخر لمزاولة النشاط في أماكن العمل، و يكون الإضراب بهذه الطريقة أكثر جسامة من غيره لأنه يؤدي إلى اضطراب نظام الإنتاج، نتيجة

التوقف القصير عن العمل في فترات زمنية فجائية⁽²⁾، و يطلق على هذا الشكل من الإضراب بالإضراب غير المعلن بحيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة و لمدة قصيرة ليستأنفوا العمل بعد ذلك.⁽³⁾

لهذا النمط تأثير كبير على السير الحسن للمؤسسة، حيث أن العمال المضربين يكونون في أماكن عملهم دون نشاط، و هذا ما يتولد عنه آثار علاقة العمل التي تبقى قائمة كالأجر و الراحة و غيرها.

(1) بشير هدي، نفس المرجع، صفحة 220.

(2) نفس المرجع، صفحة 221.

(3) علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل المكتبة القانونية، الإسكندرية، 1996، صفحة 132.

رابعاً: الإضراب البطيء (إضراب الإنتاجية)

يتميز هذا النوع من الإضراب بالتخفيض و التقليل من وثيرة الإنتاج، كما يستمر العمال في مزاوله نشاطهم دون أن يتوقفوا كلياً عنه إلا أن الفعالية تكون قليلة، لذلك يصعب تكييف هذا العمل بالإضراب ذلك أن العمل داخل المؤسسة المستخدمة يبقى مستمر. (1)

كما يطلق على هذا النوع بإضراب الإنتاجية أو المردودية، إلا أن هذا النوع من الإضراب يعد أقل حدوثاً لأنه لا يناسب إلا عدداً قليلاً من الأنشطة و الأعمال، و يؤدي إلى حدوث أضرار بالمؤسسة المستخدمة. (2)

خامساً: الإضراب الايجابي (إضراب المبالغة في النشاط)

يطلق عليه كذلك اسم المبالغة في النشاط، ويتميز هذا الشكل من الإضراب بالزيادة و التصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون، كما يتخذ هذا الإضراب صبغة إدارية تتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية.

أخيراً يمكن القول أن مهاكن نوع أو شكل الإضراب، يبقى حركة احتجاجية في يد العمال تندرج ضمن ممارسة حرياتهم العامة، و التي يكون من ورائها تحقيق مكاسبهم المهنية. (3)

المطلب الثاني: القيود الواردة على ممارسة الإضراب

رغم دستورية حق الإضراب و الاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للعامل، إلا أنه مع ذلك ليس من الحريات المطلقة، بل هو مقيد نظراً لعدة اعتبارات اجتماعية، اقتصادية، أمنية، بل

(1) عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003، صفحة 128.

(2) بشير هدي، المرجع السابق، صفحة 121.

(3) خليف عبد الرحمان، المرجع السابق، صفحة 69.

حتى منعه في بعض القطاعات الإستراتيجية و حرم العمال من ممارسة هذا الحق و التمتع به يكون منصوص عليها في الدستور⁽¹⁾ و تحيل تنظيمها للقوانين.

سيتم التطرق في هذا المطلب القيود التي جاء بها قانون 02-90 المتعلق بنزاعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب، و هي المنع التام من ممارسة الإضراب في بعض ميادين الأنشطة الأساسية (الفرع الأول)، إلزام العمال بضمان الحد الأدنى من الخدمة (الفرع الثاني)، التسخير (الفرع الثالث).

الفرع الأول: المنع التام من ممارسة الإضراب

قد يمنع ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات الحيوية، مستندة في ذلك إلى مبدأ استمرار المرفق العام و حماية المصلحة العامة، فجاءت الفقرة الثانية من المادة 73 من التعديل الدستوري لسنة 2016 و نصت على هذا المنع و جاء فيها ما يلي: " يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن، أو في جميع الخدمات و الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".⁽²⁾

تطبيقا لهذا الحكم الدستوري جاءت المادة 43 من القانون رقم 02-90 المعدل و المتمم لتمنع الإضراب في الفصل الثالث من القسم الثاني تحت عنوان موانع اللجوء إلى الإضراب في بعض القطاعات الذي قد يؤدي توقفها بحياة أو أمن المواطن، و جاء فيها ما يلي: "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو امن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر و بهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

(1) المادة 71 فقرة 02 من قانون 01-16.

(2) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، نفس المرجع السابق صفحة 160.

1-القضاة.

2-الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

3-أعوان مصالح الأمن.

4-الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

5-أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية و الشؤون الخارجية.

6-الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

7-عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.⁽¹⁾

من نص المادة يمكن القول أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يلجأ موظفو هذه الأنشطة إلى ممارسة الإضراب، لأن طبيعة منصب عملهم و قطاع نشاطهم الحساس لا يسمح بذلك، وقد يؤدي إضرابهم إلى المساس بالنظام العام⁽²⁾.

الفرع الثاني: إلزام العمال بضمان الحد الأدنى من الخدمة

يمكن أن نقول بأن هذا القيد هو إجبار العامل المضرب على أداء عمله أو جزء منه مع كونه مضرباً، و أن الحد الأدنى من الخدمة ليس هو الخدمة الكاملة، و إنما تنفيذ جزئي للالتزامات المترتبة بموجب عقد العمل.

تختلف التشريعات حول طريقة و كيفية و حتى المجالات التي يلتزم عمالها بأداء الحد الأدنى من الخدمة، فالمشرع الجزائري قد نص على فرض الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب الذي يحدث في ميادين النشاط، التي يشكل انقطاعها التام مساساً باستمرارية المرافق العمومية أو بالأنشطة

(1) المادة 43 من قانون 90-02.

(2) بحري سعاد، عنتر وفاء، مفهوم سوق العمل، مذكرة ماستر، القانون الخاص العمق، جامعة وهران، الجزائر، صفحة 36.

الاقتصادية الحيوية، هذا ما نص عليه قانون 90-02 في القسم الأول من الفصل الثاني تحت عنوان القدر الأدنى من الخدمة و التي تناولها من خلال المادة 37⁽¹⁾ منه، ثم جاءت المادة 38⁽²⁾ لتنظم الحد الأدنى من الخدمة المجالات محددة بموجب هذه المادة.

فيما يخص تحديد كمية و نوع الحد الأدنى من الخدمة فهي تحدد بموجب الاتفاقيات الجماعية أو عن طريق المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية في حالة إذا لم تحدد بموجب الاتفاقيات الجماعية بعد استشارة ممثلي العمال.⁽³⁾

مما لا شك أن هدف المشرع من وضع هذا القيد هو الحفاظ على مصالح المواطنين و الحرص على تمويل المواطنين بما يحتاجونه من مواد أولية، و الحفاظ على امن البلاد، ففي حالة رفض العامل تقديم الحد الأدنى من الخدمة في عمله يعد مرتكب لخطأ مهني جسيم.⁽⁴⁾

الفرع الثالث: التسخير

يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يعملون في الهيئات و الإدارات العمومية و التسخير يفرض على العمال الأجراء أو الموظفين المعنيين به، تنفيذ العمل الذي يريدون الانقطاع عنه، حيث لا يكفي مجرد حضورهم إلى مكان عملهم، بل لا بد من استئناف النشاط أو مواصلته.

تناول المشرع التسخير من خلال المادة 41 من قانون 90-02، وهذا حرصا منه على أمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك و لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد.

(1) المادة 37 من قانون 90-02.

(2) المادة 38 من نفس القانون.

(3) المادة 39 فقرة 1 و 2 من نفس القانون.

(4) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، صفحة 158.

أما في حالة عدم الاستجابة فإنهم يتعرضون إلى إجراءات تأديبية يفرضها القانون قد تصل إلى حد فصلهم بدون تعويض أو مهلة إشعار، وقد يتطور الأمر إلى اتخاذ عقوبات جزائية في حقهم⁽¹⁾ و هذا كله ضمانا لفعالية التسخير، حيث يعد عدم الاستجابة للتسخير خطأ جسيم⁽²⁾.

(1) المادة 42 من قانون 90-02.

(2) طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قانون عام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011، صفحة 203.

المبحث الثاني: حرية إنشاء النقابات

إن التطور التاريخي للحق النقابي مر بعدة مراحل أساسية كان لها بالغ الأثر في تحديد معالم الحرية النقابية في الجزائر، إضافة إلى انضمامها إلى الاتفاقيات الدولية التي تركز و تحمي الحرية النقابية.

الحرية النقابية حق دولي تناولته أحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان⁽¹⁾، الذي تضمن مبادئ عامة لا تتمتع بها القوانين الداخلية للدول، كما تضمنته أحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، التي ألزمت الدول المنظمة إليه بحق كل شخص في تكوين النقابات و الانضمام إليها، ومنحت للنقابات العمالية الحق في إنشاء الاتحادات و ممارسة نشاطها بكل حرية⁽²⁾.

كما حظي الحق النقابي باهتمام منظمة العمل الدولية و التي أصدرت في هذا الشأن اتفاقيتين دوليتين تتمثل الأولى في الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي و الثانية الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالحق النقابي و تنظيم التفاوض الجماعي.

المطلب الأول: ماهية الحرية النقابية

لقد كانت أساليب الاستغلال و الاضطهاد التي مارسها أصحاب العمل على الطبقة العاملة في ظل النظام الرأسمالي من الأسباب الرئيسة التي أدت إلى نشوء موجة من الاحتجاجات و الاضطرابات، كانت أولها إضراب عمال الطباعة في فرنسا سنة 1539، لمدة أربعة أشهر، مطالبين

(1) المادة 23 فقرة 03 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والتي جاء فيها: "لكل شخص الحق في أن ينشئ و ينضم إلى النقابات حماية لمصلحته".

(2) المادة 08 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية.

بتحسين ظروف العمل وزيادة الأجور، أما في الجزائر فإن تاريخ الحركة النقابية يعود إلى الفترة الاستعمارية، حيث أنشأ أول تنظيم نقابي من طرف عمال المطابع في قسنطينة سنة 1910.⁽¹⁾

لم يكرس دستور 1976 مبدأ الحرية النقابية، إذ لم يكن للعمال الجزائريين سوى الانضمام للنقابة الوحيدة والتي هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، و لعل السبب في ذلك يرجع للمرجعية التاريخية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي ساهم في تحرير البلاد من خلال النضال السياسي و إلى الاقتصاد الموجه أو المسير القائم على تدخل الدولة المطلق.

جاء دستور 1989 ليكرس و يعترف للعمال الأجراء و أصحاب العمل بحق إنشاء المنظمات النقابية⁽²⁾، تم التعديل الدستوري لسنة 2016⁽³⁾.

مما سبق التطرق يلاحظ أن الجزائر انتقلت من مبدأ الحق النقابي إلى مبدأ الحرية النقابية و يقصد بمبدأ الحق في الحرية النقابية حق كل مواطن متى توافرت فيه الشروط القانونية في تكوين نقابة أو الانضمام و الامتناع عن الانضمام إليها، أو الانسحاب منها، و تطبيقا لمبدأ الحرية النقابية الصادر في الدستور، صدر القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم، حيث منح هذا القانون للعمال الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يؤسسوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية⁽⁴⁾ متى توافرت فيهم الشروط القانونية و هي:

- 1- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة مند عشر (10) سنوات على الأقل.
- 2- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية و الوطنية.
- 3- أن يكونوا راشدين.

(1) بشير هدي، المرجع السابق، صفحة 201.

(2) المادة 56 من دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 و التي جاء فيها: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

(3) المادة 70 من قانون 01-16 والتي جاء فيها: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

(4) بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري المقارن، دار الحامد، الطبعة الأولى، 2011، صفحة 176.

- 4- ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.
5- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.⁽¹⁾

من هذا المنطلق سيتم التطرق في هذا المطلب إلى مفهوم النقابية (فرع أول)، والشخصية القانونية للنقابة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم النقابة

رغم صعوبة وضع تعريف محدد لنقابة فإنه يمكن القول أن أي تعريف يتعين أن يتم التركيز فيه على عدة عناصر أساسية في مقدمتها:

- أ- أن المنظمة النقابية جماعة إرادية تتكون بطريقة حرة و مستقلة بعيدا عن أي تبعية إزاء سلطات الدولة.
ب- تسند للمنظمة النقابية مهام متعددة تبدأ من الدفاع عن مصالح أعضائها إلى مسؤولية ترقية تمثيلهم أحسن تمثيل اتجاه القوى الاجتماعية و السلطات العامة.
ت- لا يقتصر عمل المنظمة النقابية فقط في الطابع التنازعي في مواجهة أصحاب الأعمال بل يجب أن يكون في بعض الأحيان طابع تعاوني يساعد في رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهني و الاقتصادي و الاجتماعي.

على ضوء ذلك يمكن تعريفها بأنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة العمال لتمارس نشاطاتها قصد الدفاع عن مصالح أعضائها، وترقية أحوالهم و التعبير عنهم على الصعيد المهني و الوطني بالمنازعة و المساهمة⁽²⁾.

⁽¹⁾ المادة 06 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يوليو 1990، المعدل بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

⁽²⁾ سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للنشر و التوزيع، صفحة 4.

كما يمكن تعريفها بأنها جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها و تمثيل مهنتهم، و على وجه التفصيل هي مجموعة من الأشخاص يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطاتهم وجزء من مواردهم على وجه دائم و منظم لتمثيل مهنتهم و الدفاع عنها و حماية مصالحهم و تحسين أحوالهم⁽¹⁾.

يعتبر الحق في تكوين النقابات المظهر الأساسي لممارسة الحرية النقابية، خاصة فيما يتعلق بعلاقة النقابات بالدولة، و تتمثل تلك الحرية في أن يكون للعاملين الحق في إنشاء النقابات و الانضمام إليها دون الحاجة لإذن مسبق، كما تتمتع بالحق في إعداد لوائحها الأساسية، و يترتب على هذا المبدأ أن الدولة يمتنع عنها التدخل لحظة إنشاء النقابة سواء لمنع تكوينها أو لإباحتها.⁽²⁾

يمكن تأسيس تنظيم نقابي يتولى الدفاع عن مصالح العمال المهنية، و ذلك بطلب يقدمه الأعضاء المؤسسون إلى الوالي التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية المحلية، أو إلى الوزير المكلف بالعمل فيما يتعلق بالتنظيمات النقابية المشتركة بين الولايات أو النقابات الوطنية، و يتم تأسيس النقابة بإيداع تصريح التأسيس إلى الهيئات العمومية المعنية، تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس الإشهار في جريدة يومية وطنية⁽³⁾، و الذي يرفق وجوبا بملف يتكون من:

- 1- قائمة بأسماء و توقيع الأعضاء المؤسسين و هيئات القيادة و الإدارة وكذلك حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم.
- 2- نسختان مصادق عليهما من القانون الأساسي.
- 3- محضر الجمعية العامة التأسيسية.⁽⁴⁾

(1) سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للنشر و التوزيع، صفحة 5.

(2) أحمد حسن البرغي، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013، صفحة 717.

(3) المادة 08 من قانون 90-14.

(4) المادة 09 من نفس القانون.

بعد تأسيس التنظيم النقابي يتمتع أعضائه بالحقوق و يلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع و التنظيم الساري المفعول، وكذلك القانون الأساسي للنقابة⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة

يكون للنقابة كغيرها من الأشخاص المعنوية، الحق في أن تتمتع بالحقوق الشخصية و هي:

أولاً: اسم النقابة

فمن حق كل نقابة أن تحمل اسماً خاصاً بها، يختاره أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها بشرط أن يوافق على هذه التسمية أعضاء الجمعية التأسيسية، و أن تتضمنه لائحة النظام الأساسي للنقابة و يمكن بالطبع تغيير هذا الاسم بموافقة الجمعية العمومية للنقابة⁽²⁾، و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري⁽³⁾.

ثانياً: موطن النقابة

يحدد موطن النقابة في النظام الأساسي، و يعين الموطن بالمكان الذي توجد فيه مركز إدارتها وهو يعد بمثابة الموطن الدائم الذي تمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها و يتم فيه انعقاد مجلس إدارتها و جمعيتها العمومية⁽⁴⁾.

حيث لا يمكن أن يترتب على الانتقال المؤقت للجمعية العمومية أو لمجلس الإدارة إلى مكان آخر لأسباب عملية (كضيق المكان أو إعادة تهيئته)، تغيير موطن النقابة، فتغيير موطن النقابة لا يتم

(1) بشير هدي، المرجع السابق، صفحة 203.

(2) أحمد حسن البرغي، المرجع السابق، صفحة 743.

(3) المادة 21 من القانون رقم 90-14.

(4) سمغوني زكريا، المرجع السابق، صفحة 7.

إلا بنقل مركز إدارة النقابة و أنشطتها الاجتماعية و أعمالها القانونية إلى مقر آخر، و يُدرج هذا التعديل في لائحة النظام الأساسي⁽¹⁾.

ثالثا: جنسية النقابة

كما يكون للشخص الطبيعي جنسية، فإن للشخص المعنوي أيضا جنسية تربطه بدولة ما و تستند الدول عادة في فرض جنسيتها على الأشخاص الاعتبارية إلى مكان التأسيس، فتنبث للشخص المعنوي جنسية البلد الذي تأسس فيه طبقا لقانونه.

رابعا: أهلية النقابة

يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة، الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي صلاحية اكتساب الحقوق و تحمل الالتزامات، و لكن هذه الأهلية مقيدة بمبدأ التخصيص، بمعنى أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله، و من ثم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد و أهلية التملك و أهلية التقاضي⁽²⁾.

حسب المادة 16 من القانون رقم 90-14 المعدلة بموجب القانون 91-31 المعدل و المتمم بموجب الأمر 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 و التي جاء فيها: "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية وفقا للمادة 8 أعلاه و يمكنها القيام بما يلي:

- أ- التراضي و ممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها و ألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية و المعنوية.
- ب- تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية.

(1) أحمد حسن البرغي، نفس المرجع السابق، صفحة 744.

(2) سمغوني زكريا، المرجع السابق، صفحة 22.

- ت- إبرام عقد أو اتفاق أو اتفاقية له علاقة بهدفها.
- ث- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجاناً أو بمقابل، لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي و نظامها الداخلي⁽¹⁾.

حيث يحق للنقابة إبرام العقود اللازمة لتحقيق أهدافها، و من أهم العقود التي تبرمها النقابة عقود العمل المشتركة أو ما يسمى بالاتفاقية الجماعية و التي يتم إبرامها مع أصحاب العمل شريطة أن يتم عرضها على الجمعية العامة للنقابة للحصول على موافقة أغلبية الأعضاء عليها.⁽²⁾

المطلب الثاني: أنواع النقابات

تعتبر النقابات إحدى أهم مؤسسات المجتمع المدني التي تلعب دور الوسيط بين الدولة و الأفراد و تحتل أهمية بالغة على جميع الأصعدة، إن نشأتها و تطورها سائر التطور الاقتصادي التكنولوجي في أوروبا، بينما ارتبط نشاط الحركة النقابية ففي العالم الثالث بصفة عامة و العالم العربي بصفة خاصة بالحركات التحررية.

إن تطور الحركة النقابية أدى إلى بروز أنواع مختلفة من التنظيمات النقابية، لكل واحدة طريقة نشأتها و إدارتها و الانخراط فيها و لكل منها أسلوب خاص في حل المشاكل العمالية، وهذه النقابات هي النقابات أرباب العمل (الفرع الأول)، النقابات العمالية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: نقابات أرباب العمل

هي نقابات أوكل لها المشرع مهمة إدارة مرفق عن طريق تنظيم المهنة و الرقابة و الإشراف عليها، و هي نقابات تنشأ بقوة القانون ، ولا تخضع لإرادة الأفراد، كما أن الانضمام إليها يكون بصفة إجبارية استناداً إلى مبدأ احتكار مزولة المهنة.

(1) سمغوني زكريا، المرجع السابق، صفحة 8.

(2) أحمد عمر مصطفى، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، صفحة 35.

النقابة المهنية تتمتع ببعض امتيازات السلطة العامة كسلطة إصدار اللوائح و سلطة اتخاذ الإجراءات بصفة فردية مثل قبول العضوية و إلغائها و سلطة اتخاذ القرارات التأديبية⁽¹⁾، كما أنها شخص من أشخاص القانون العام مما يستدعي خضوعها في المنازعات المرتبطة بنشاط النقابة، كتلك الدعاوي التي ترفع ضد النقابة بخصوص إصدارها لقرارات تنظيمية أو فردية، كقرار التوقيف أو الشطب من جدول النقابة.

الفرع الثاني: النقابات العمالية

هي منظمة تضم العمال الذين يزاولون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يمارسون عملا في مكان واحد أو لحساب مؤسسة واحدة، بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية و الاجتماعية. إن النقابات العمالية هي التي تنشأ بناء على الإرادة الحرة للأعضاء دون الحاجة إلى تدخل من السلطة العامة أو من صاحب المؤسسة، و تمارس نشاطا مهنيا و تهدف أساسا إلى حماية مصالح أعضائها و تحسين أحوالهم.

يكون للعامل الانخراط في النقابات العمالية بكل حرية، بمعنى أن للعامل حرية الانضمام للنقابة من عدمه دون أن يؤثر ذلك على المركز القانوني و المهني للعامل داخل المؤسسة، وهي تعتبر شخص من أشخاص القانون الخاص، فهي تخضع في كل أحكامها و تصرفاتها إلى القانون الخاص⁽²⁾.

(1) أحمد حسن البرغي، المرجع السابق، صفحة 803.

(2) هاني علي الطهراوي، القانون الإداري، دار الثقافة و النشر، عمان، الأردن، 2001، صفحة 272.

الفرع الثالث: الفرق بين نقابات العمال و أرباب العمل

هناك فروق جوهرية بين النقابات العمال و نقابات أرباب العمل يمكن إجمالها فيما يلي:

أولاً: من حيث طريقة التكوين

بالنسبة للنقابات العمالية تتكون انطلاقاً من الإرادة الحرة للأعضاء، الذين ينتمون لنفس المهنة أو المؤسسة، و الذين يعربون عن رغبتهم في تكوين نقابة، وقد اعترف المشرع الجزائري بحق العمال و أرباب العمل في تكوين نقابات و الانضمام إليها طبقاً أحكام قانون 90-14، بحيث يتم إيداع تصريح التأسيس لدى الجهات المختصة بعد تأكدها من استيفاء شروط التأسيس تسلمهم وصل إيداع ملف التأسيس خلال 30 يوماً و بعد الإشهار تكتسب المنظمة الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية للممارسة مهام النقابة، أما بالنسبة لنقابات أرباب تنشا بموجب نص قانوني صادر عن السلطة المختصة.

ثانياً: من حيث الانضمام إلى النقابة

يخضع انضمام العمال إلى النقابات العمالية إلى مبدأ حرية الانضمام للنقابة من عدمه، كما لهم حرية الانسحاب منها دون أن يؤثر ذلك عليه و من دون أن يترتب أية آثار قانونية فلا يعد انضمام العامل للنقابة شرطاً لازماً لبقائه في عمله، و يرجع ذلك إلى استقلال النقابات عن الدولة من حيث تكوينها و إدارتها و مزاولتها نشاطها، في حين أن نقابات أرباب العمل تخضع إلى مبدأ احتكار مزاوله المهنة¹، ما يترتب عنه أن الانضمام ليس اختيارياً بل هو شرط لازم لمزاوله المهنة و البقاء فيها، إذ لا يمكن ممارسة النشاط المهني قبل القيد في جداولها، و يكون الانضمام إليها عن طريق تقديم طلب بالقيد في جداولها و متى وجدت النقابة توافر الشروط و مؤهلات الانضمام تصدر

(1) هاني علي الطهراوي، المرجع السابق، صفحة 273.

قرار بالقيود في جداولها، و في حالة الرفض يحرم الشخص من مزاولة المهنة، أما الانسحاب منها فهو مطلق الحرية⁽¹⁾.

(1) أحمد حسن البرغي، المرجع السابق، صفحة 804.

المبحث الثالث: حرية الرأي و التعبير داخل المؤسسة

الأصل أن العامل حر في التعبير عن أفكاره التي يؤمن بها و له الحق في إبداء رأيه داخل المؤسسة في حدود ما يسمح به النظام الداخلي و التعبير عنه بالوسائل المختلفة و المخصصة لذلك.

نصت المادة من الدستور 39 الجزائري لسنة 1989، و هي المادة 41 من دستور 1996 حيث ضمنت حرية التعبير و جاء فيها ما يلي: "حرية التعبير و إنشاء الجمعيات و الاجتماع مضمونة للمواطن"، كما نص التعديل الدستوري لسنة 2016 على نفس المبدأ⁽¹⁾.

يعتبر استخدام وسيلة الحوار الاجتماعي إحدى أهم الوسائل التي يستطيع من خلالها العامل ممارسة حرية الرأي و التعبير، و طرح آرائه المختلفة للغير و إعلانها و الكشف عنها للغير بل و تعتبر وسيلة فعالة لحل المشكلات الاقتصادية و الاجتماعية، و التي تتم بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من ناحية أخرى، و هكذا فالمفاوضة الجماعية تكتسب أهمية كبيرة في علاقات العمل و هي أحد المحاور الأساسية في التنمية الاجتماعية و وسيلة لتعزيز ممارسة الحرية النقابية التي تعتبر من الحقوق الأساسية وجزءا هاما من حقوق الإنسان.

من هذا المنطلق قسم هذا المبحث إلى مطالبين سنتناول فيها مفهوم التفاوض الجماعي (المطلب الأول)، مضمون الاتفاقية و مجال تطبيقها (المطلب الثاني).

(1) المادة 48 من القانون رقم 16-01.

المطلب الأول: مفهوم التفاوض الجماعي

إن حق التفاوض الجماعي و تمثيل العمال ففي إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل بكل حرية و استقلالية و مساواة في المراكز التفاوضية مع صاحب العمل، يعتبر هو الآخر من إفرزات و نتائج الحق النقابي⁽¹⁾.

تعد المفاوضة الجماعية الوسيلة التي دفعت العمال للتكتل، و تكوين نقابات لمواجهة الاستغلال الرأسمالي، وابتداء العمال لهذا الأسلوب الخاص بالحوار الاجتماعي، قدموا أسلوب جديد في العمل الاجتماعي، فهو ذلك الحوار و التشاور الذي يجري بين نقابات العمال أو ممثلين عن العمال و بين أصحاب العمل أو ممثليهم⁽²⁾، فأصبحت المفاوضة الجماعية أنجع السبل و أكثر فعالية لتنظيم علاقات العمل من خلال إبرام اتفاقيات عمل جماعية، باعتبار هذه الأخيرة وسيلة مثلى لحكم علاقات العمل.

أصبحت اتفاقية العمل الجماعية جزءا مهما من قانون العمل، إذ تمثل الوسيلة الرئيسية لتطويره و ذلك بما تتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها طفا علاقة العمل، تنظم شروط العمل و ظروفه و علاقاته، هذه القواعد تحضى بانتشار واسع بين أوساط علاقات العمل، و تشكل الاتفاقية الجماعية أداة للحوار و التشاور بين أطراف علاقة العمل، لقدرتها على تحقيق و الوصول إلى ما يتفق و الظروف الاقتصادية و الطابع الخاص بكل مهنة، و ما يحقق الملائمة و التكيف مع التحولات و التغيرات التي يعرفها عالم الشغل.

تمثل الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية أساس التعاون و التضامن الداخلي بين العمال من جهة و أصحاب العمل من جهة أخرى، لتحقيق التنظيم و الاتفاق على شروط العمل، لذلك تحرص

(1) أهمية سلميان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، صفحة 165.

(2) بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، قانون اجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، 2014، صفحة 1.

التشريعات العمالية الحديثة، على تحديد الإطار التنظيمي العام لهذه الاتفاقيات، و ما يمكن أن تتضمنه من شروط و حقوق تكميلية أكثر نفعا من تلك الواردة في القوانين و التنظيمات السارية المفعول.⁽¹⁾

الفرع الأول: تعريف الاتفاقية الجماعية

تعتبر الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون بين طرفين متعاقدين، أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي، أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض و إبرام العقد، و الطرف الثاني ممثلا من قبل صاحب العمل، و ذلك للتفاوض حول شروط التشغيل و العمل و تحديدها بصورة جماعية.

بناء على التعريف الذي أتى به المشرع في المادة 114 من قانون 90-11 اشتراط لصحة انعقاد اتفاقية العمل الجماعية ضرورة احترام شروط تمثيلية الأطراف المشاركة في التفاوض استنادا إلى قانون 90-14، حيث لا يكتسب التنظيم النقابي صفة التمثيل بمجرد تأسيسه و إنما هناك شروط خاصة تتطلبها لاكتساب هذه الصفة و هي:

أولاً: أن يكون التنظيم النقابي قد أنشأ منذ 06 أشهر على الأقل.⁽²⁾

ثانياً: أن يضم هذا التمثيل 20% على الأقل من العدد الكلي من العمال الأجراء داخل المؤسسة المستخدمة، و إن يحوز التنظيم النقابي على 20% على الأقل من عدد أعضاء اللجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة⁽³⁾، أما على الصعيد المحلي أو الوطني

(1) بشير هدي، المرجع السابق، صفحة 195.

(2) المادة 34 من قانون 90-14.

(3) المادة 35 من نفس القانون.

فيشترط من اجل اكتساب صفة التمثيل بالنسبة للاتحادات أو الكنفيراليات حيازة 20% على الأقل من التنظيمات النقابية التي تشملها قوانينهم عبر المقاطعة الإقليمية المعنية⁽¹⁾.

من أجل تقدير نسبة التمثيل يتعين على التنظيمات النقابية إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة في بداية كل سنة بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية التنظيم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة لاسيما عدد المنخرطين و اشتراكات الأعضاء، و عدد المندوبين في حالة جود مشاركة.⁽²⁾

أما في حالة عدم التبليغ في أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المعنية يفقد التنظيم صفة التمثيلية اتجاه المؤسسة المستخدمة.

حيث متى اكتسب التنظيم النقابي صفة التمثيلية فله الحق بالصلاحيات المخولة له قانونا⁽³⁾

و هي:

- أ- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.
- ب- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.
- ت- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل و استثناء إثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- ث- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- ج- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

(1) المادة 36 من قانون 90-14.

(2) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون في الجزائر، صفحة 178.

(3) المادة 38 من قانون نفس القانون.

يلاحظ في هذا المجال أن قانون علاقات العمل ميز بين الاتفاقية الجماعية التي تعالج مجموع شروط العمل و التشغيل، و الضمانات الجماعية و بين الاتفاق الجماعي الذي يعالج عنصرا أو بعض العناصر من مجموع هذه الشروط، و يمكن أن تبرم هذه الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية مهما كان مستوى التفاوض، سواء محلي أو جهوي أو وطني، حيث تمثل في مجموعها وسيلة تنافس مشروعة فيما بين المؤسسات لتحسين شروط العمل و الأجور⁽¹⁾.

الفرع الثاني: شروط الاتفاقية الجماعية

بالنظر إلى أهمية طبيعة الالتزامات القانونية التي ترتبها الاتفاقية الجماعية في ذمة كل من العمال و أصحاب العمل من جهة، اشترط المشرع شروط شكلية و أخرى موضوعية.

أولا: الشروط الموضوعية:

يشترط في الاتفاقية الجماعية ذات الشروط و الأركان المطلوبة في العقود العادية و المتمثلة في الرضا و المحل و السبب، إذ يشترط بالنسبة لركن التراضي أن يتم الاتفاق دون ضغط أو تهديد أو إكراه كما يشترط بالنسبة لمحل الاتفاق أن يحترم بنود المادة 120 من قانون 90-11 أما بالنسبة للسبب فيجب أن يكون الباعث مرتبط بأهداف مهنية أو اجتماعية.

إضافة إلى هذه الشروط هناك بعض الشروط الخاصة و المتعلقة بأهلية المتفاوضين، فبالنسبة لممثلي العمال فيشتترط في النقابة أن تشارك في التفاوض الجماعي باسم العمال أو باسم صاحب العمل أن تكون مؤهلة لذلك، أي أن تتمتع بمقاييس التمثيل النقابي و التي تناولها المشرع من خلال

⁽¹⁾ مزاري أحلام، المشاركة العمالي في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة ماجستير، قانون اجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، 2012،

نصوص المواد 34 و ما يليها من القانون رقم 90-14 من حيث انتماء العمال إلى تنظيمها لتكون مؤهلة⁽¹⁾، و الأقدمية في العمل.

ثانيا: الشروط الشكلية

لم يكتفي المشرع الجزائري بتراضي الأطراف المتعاقدة عند إبرام الاتفاقية الجماعية بل اشترط إلى جانب ذلك شروط شكلية، أهمها الكتابة و التسجيل لدى مفتشيه العمل و إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة إذ يقدمها الطرف الأكثر استعجالا في الاتفاقية، و أخيرا ضمان الإشهار الكافي لها في أوساط العمال، وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي الذي لا يشترط فيه الشكلية وفقا لأحكام قانون العمل، و هذه الشروط هي:

أ- الكتابة:

يعتبر من الشروط الجوهرية في اتفاقية العمل الجماعية، لذلك فان الكتابة ركن من أركان العقد تقرره اغلب تشريعات العمل في العالم، و بمفهوم المخالفة فان تخلفه في الاتفاقية الجماعية يجعلها باطلة للأسباب التالية:

- امتداد الاتفاقية الجماعية إلى عمال لم يرموها بأنفسهم بل أبرمت باسمهم.
- لا يمكن إثباتها إلا إذا كانت مكتوبة، بالنظر إلى أهمية موضوع أو مضمون الشروط التي تتضمنها الاتفاقية.
- استحيل تسجيلها و إيداعها دون أن تكون مكتوبة.
- إن ما تتضمنه الاتفاقية الجماعية من نص مكتوب، يحتوي على شروط و قواعد آمرة من اجل حماية العمال و مصالحهم مسألة من مسائل النظام العام، لا بد لها من ضوابط رسمية تحكمها و هي أمور لا يمكن الاطلاع عليها و مراقبتها إلا إذا كانت الاتفاقية الجماعية مكتوبة.

(1) عبد السلام ذيب ، المرجع السابق، ص 160.

ب- التسجيل و الإيداع:

هذا ما نصت عليه المادة 126 من قانون 90-11، حيث تكون عملية التسجيل أمام جهتين مختلفتين، أولهما مفتشية العمل المختصة إقليميا و الثانية كتابة ضبط المحكمة.

من خلال شرط التسجيل تكتسب الاتفاقية الجماعية المصدقية، و هو عبارة عن ختم و توقيع مفتش العمل المختص إقليميا و نوعيا للقيام بهذا الأجراء، و يترتب عن تخلف هذا الشرط عدم سريان الاتفاقية الجماعية، و كذلك عندما تمس الاتفاقية بالحقوق المكرسة قانونا للعمال⁽¹⁾.

إذا لاحظ مفتش العمل أن أحكام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، مخالفة للقواعد الأمرة الواردة في النصوص القانونية أو أنها تمس بالحقوق المكرسة قانونا للعمال، له الحق في عرض هذه الأخيرة على الجهة القضائية المختصة لإبطالها.⁽²⁾

المشرع الجزائري منح لمفتشي العمل صلاحيات هامة و حيوية في مجال التفاوض الجماعي فهو يتدخل أثناء التفاوض، و ذلك لتقديم الإرشادات و المساعدة لأطراف التفاوض الجماعي وهو ما نصت عليه المادة 02 فقرة 03 من قانون 90-03 و بعد إعداد الاتفاقية تعرض عليه من أجل تسجيلها.

ت- الإشهار:

بالإضافة إلى الشرطين السابقين ألزمت المادة 119 من قانون 90-11 الهيئات المستخدمة إشهار الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين، مع وضع نسخة منها تحت تصرف العمال، و في موضوع مميز في كل مكان عمل، و الإشهار يخص ثلاث أطراف المؤسسة المستخدمة، العمال الذي يجب أن يعلموا بمضمون الاتفاقية التي أبرمتها مؤسستهم أو

(1) عبد السلام ذيب ، المرجع السابق، صفحة 161.

(2) المادة 134 من قانون 90-11.

انضمت إليها، ثم هناك الغير الذين قد يهمهم الاطلاع على الاتفاقية و معرفة مضمونها قصد الانضمام إليها مستقبلا.

المطلب الثاني: مضمون الاتفاقية و مجال تطبيقها

سيتم التطرق في هذا المطلب مضمون الاتفاقية أي ما يمكن أن تحتويه الاتفاقية الجماعية (فرع أول)، و مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية (فرع ثاني)

الفرع الأول: مضمون الاتفاقية الجماعية

لقد أدرج تشريع العمل، جميع الموضوعات الإجرائية و التقنية المتعلقة بشروط العمل و ظروفه ضمن الاتفاقيات الجماعية، و التي تشمل على وجه الخصوص ما يلي:

أولاً: التصنيف المهني ما يرتبط به من أجور أساسية و التعويضات التكميلية، كالأقدمية و الساعات الإضافية و مكافآت المردود الفردي و الجماعي و تعويض المنطقة، مع مراعاة الأحكام السارية فيما يخص الحد الأدنى للأجور و عدم التمييز في الجنس و السن ما عدا حالات عقود التمهيّن الخاضعة للأحكام الخاصة.⁽¹⁾

ثانياً: تحديد مقاييس العمل، بما فيها توزيع ساعات العمل الأسبوعي حسب طبيعة عمل المؤسسة و تحديد مدة العمل بالنسبة لمناصب العمل التي تتضمن جانب من الخطورة أو فترات توقف عن النشاط.

- أ- تحديد فترات التغيبات الخاصة التي يمكن أن تمنح لبعض فئات العمال.
- ب- تحديد بعض الشروط الخاصة لعمل النساء و الأحداث.
- ث- تحديدي فترة التجربة و مدة الإخطار المسبق.

(1) يشير هديني، المرجع السابق، صفحة 198.

- ج- تحديد الإجراءات المتبعة في حالة وقوع نزاع جماعي.
- د- كيفية تنظيم التكوين المهني.
- ذ- الإجراءات المتبعة بشأن تعديل الاتفاقية أو إنهاؤها. (1)

الفرع الثاني: مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية

يشمل نطاق تطبيق قواعد الاتفاقية الجماعية على عناصر هي:

أولاً: النطاق المكاني

تجري المفاوضات الجماعية بين أطراف علاقة العمل متخذة مستويات عديدة متباينة، يخضع تحديد النطاق المكاني للاتفاقية الجماعية للحرية الكاملة للأطراف، و ذلك شريطة أن يتم النص في صلبها على أنها قابلة للتطبيق مثلاً، أما على مستوى مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات محددة أو على مستوى قطاع صناعي أو على المستوى المحلي، أو الإقليمي، أو على المستوى الوطني.

ثانياً: النطاق المهني

لم يضع المشرع الجزائري أي نص يقيد من حرية تحديد النطاق المهني للاتفاقية الجماعية و عليه يخضع تحديد النطاق المهني للاتفاقية الجماعية للحرية الكاملة للإطراف الذين يمكنهم تحديد هذا النطاق بفرع نشاط اقتصادي معين أو بمهنة معينة أو بعدة مهن، لاسيما تلك المرتبطة أو المتشابهة أو المشتركة في إنتاج منتج واحد و المفاوضة على مستوى النشاط تجد أهميتها في أنها تتعرض لموضوعات التي تهم طرفي المفاوضة على مستوى المهنة ككل، و لا تقتصر على قطاع واحد من قطاعات هذا النشاط المهني (2).

(1) المادة 120 من قانون 90-11.

(2) يشير هدي، المرجع السابق، صفحة 196.

خاتمة

خاتمة

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة إعطاء لمحة و بيان الحريات التي يتمتع بها العامل داخل المؤسسة المستخدمة من خلال بيانها و تبين القيود التي يمكن أن ترد عليها، حيث تنقسم هذه الحريات بدورها إلى حريات فردية و جماعية، حيث تعتبر ذات أهمية بالغة مما يستدعي من رب العمل احترامها.

إنطلاقاً من الطبيعة الخاصة لعقد العمل، الذي يطغى عليه الاعتبار الشخصي، و الذي يتطلب دائماً حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف من تعسف رب العمل في استعمال سلطاته الممنوحة له قانوناً، فالبرغم من أن ممارسة هذه الحريات من طرف العامل تتم خارج مكان العمل إلا انه لا مفر منها في الحياة العملية ما يجعل حريات العامل عرضة لمختلف الاعتداءات و الانتهاكات من طرف رب العمل و التي تتخذ مظاهر و صور عديدة من خلل ممارسته للسلطة التنظيمية التي ينتج عنها إصدار اللوائح الداخلية، أو من خلال التدخل و المساس بحرية الحياة الخاصة للعامل من خلال فرض رقابة على مكالماته و بريده الإلكتروني، أو الاطلاع على المواقع التي يزورها عند استخدامه لشبكة الانترنت، أو من خلال مراقبة تحركات عبر كاميرات المراقبة أو استعمال البطاقات الالكترونية الممغنطة لضبط حركة دخول و خروج العمال التي تساعده في تسجيل غيابات العمال أو تأخرهم.

من الضروري وضع إجراءات لتعزيز حماية الحريات العامة للعامل، ضد التهديدات الناشئة عن تكنولوجيا المعلومات، فإذا كان من حق صاحب العمل استخدام هذه التكنولوجيات في العمل بصفة تسمح له بالسهر على المراقبة الفعالة للمؤسسة، بحيث يجب أن تتم بطريقة منتظمة و سديدة دون أن يتم التعدي على حريات العامل العامة.

كما توصلنا إلا انه في حالة استخدام هذه الوسائل يجب على رب العمل التقيد بشروط حيث يجب عليه إعلام العمال سلفاً بوجود وسيلة المراقبة وفقاً لما يقتضيه مبدأ الأمانة في عقد العمل كما يجب عليه استعمال هذه الوسائل وفقاً للقانون، كما يجب أن يكون هنالك تناسب بين الوسيلة

خاتمة

و الهدف المراد تحقيقه، و انتهينا إلى انه يحق لرب العمل تقييد حريات العامل و الحد منها، إذا تسببت ممارسة هذا الأخير لحرياته في اضطراب ملحوظ في تسيير المؤسسة أو تعارضت مع أهداف المؤسسة أو مصالحها.

أما في الحريات الجماعية، فيما يخص الحرية النقابية طرحنا مجموعة من النتائج:

- مدلول الحرية النقابية أوسع من مدلول الحق النقابي .
 - الحرية النقابية من الحريات العامة و الجماعية، و التي ينظر إليها بأنها حقوق لصيقة بمجموعات بشرية.
 - الحرية النقابية لا يمكن ممارستها بشكل فردي إلا في حالتين، حرية الانضمام و حرية الانسحاب.
- فيما يخص الإضراب توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي يمكن جمعها فيما يلي:
- رغم التكريس الدستوري لهذا الحق إلا انه يمكن إن يقيد من اجل التقليل من آثاره السلبية.
 - لا يكون الإضراب مشروع إلا بعد استفتاء جميع الشروط القانونية.
 - لا يمكن أن يترتب على ممارسة حق الإضراب إنهاء علاقة العمل.
 - قد يمنع تماما اللجوء إلى الإضراب في بعض القطاعات الحساسة، التي قد يؤدي توقفها إلى تهديد السلم و الأمن العامين أو اختلال التوازن الاقتصادي.
- أما فيما يخص التفاوض الجماعي ارتأينا إلى إدراج بعض الاقتراحات:
- التأكيد على أن صيانة الحريات و الحقوق النقابية هي شرط جوهري لتمكين النقابات من ممارسة دورها الأساسي.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

النصوص الدولية:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948.
2. الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية المؤرخة في 04 نوفمبر 1950.
3. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية المؤرخ في 10 ديسمبر 1966.
4. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية المصادق عليه في 16 ديسمبر 1966.
5. الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل المؤرخة في 02 سبتمبر 1990.

الدساتير:

1. دستور 08 سبتمبر 1963، المؤرخ في : 10 / 09 / 1963 ج.ر عدد 64 المؤرخة 10 سبتمبر 1963.
2. دستور 22 نوفمبر 1976، الصادر بالأمر الرئاسي رقم : 76 / 97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ج.ر عدد 94 المؤرخة 24 نوفمبر 1976.
3. دستور 23 فيفري 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم : 89 / 18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج.ر عدد 09، المؤرخة 01 مارس 1989.
4. دستور 28 نوفمبر 1996 جريدة رسمية عدد 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996 المعدل بالقانون، رقم 02 / 03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 ج.ر، عدد 25 بتاريخ 14 افريل 2002، و القانون رقم 08 / 19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ج.ر عدد 63 المؤرخة 16 نوفمبر 2008، و القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج.ر عدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.

القوانين:

1. القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.
2. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل الفردية، جريدة رسمية، عدد 17، بتاريخ 25 أبريل 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
3. القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشيه العمل، المعدل بالأمر 96-11 المؤرخ في 10 يونيو سنة 1996، ج.ر عدد 36 المؤرخة في 12 جوان 1996.
4. القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يوليو 1990، المتعلق بممارسة الحق النقابي و الوقاية من النزاعات و تسويتها، جريدة رسمية عدد 23 بتاريخ 06 جوان 1990، المعدل بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، و الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر، عدد 36 لمؤرخة في 12 جوان 1996.

القوانين الأجنبية:

1. قانون العمل الفرنسي المعدل لعام 2016.

الأوامر:

1. الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.
2. الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جويلية 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم.
3. الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، المعدل و المتمم.
4. الأمر 06-02، المؤرخ في 28 فبراير 2006 يحدد شروط و قواعد ممارسة الشعائر الدينية لغير المسلمين ج.ر، رقم 54 المؤرخة في 29 فبراير 2006.

5. الأمر 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بالعتل القانونية.

المراجع:

المراجع العامة:

1. ثامر كامل محمد الخزرجي، النظم السياسية الحديثة و السياسات العامة، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، عمان، 2004.
2. حسام الدين كامل الأهواني، الحق في الخصوصية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
3. رامز محمد عمار، حقوق الإنسان و الحريات العامة.
4. سمير الأمين، مراقبة التليفون و التسجيلات الصوتية و المرئية، الطبعة الثالثة، دار الكتاب الذهبي.
5. الطاهر بن خرف الله، مدخل إلى الحريات العامة و حقوق الإنسان، الجزء الثاني، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007.
6. عماد ملوخية، الحريات العامة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2012.
7. عيسى بيرم، المرجع السابق، الحريات العامة و حقوق الإنسان بين النص و الواقع، دار المنهل اللبناني.
8. محمود السيد حسن داود، حق الإنسان في الحرية الدينية، الطبعة الأولى، دار الكلمة للنشر و التوزيع، القاهرة، 2013.
9. نبيل قرقور، الحماية الجنائية لحرية المعتقد-دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، قانون عام، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013.
10. هاني علي الطهراوي، القانون الإداري، دار الثقافة و النشر، عمان، الأردن، 2001.
11. يوسف أحمد علي، الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة، دار النهضة المصرية، 1983.

المراجع المتخصصة:

1. إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987.
2. أحمد حسن البرغي، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013.

3. أحمد عمر مصطفى، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.
4. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
5. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
6. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003.
7. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري المقارن، دار الحامد، الطبعة الأولى، 2011.
8. خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر و التوزيع.
9. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
10. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ضل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005.
11. سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للنشر و التوزيع.
12. سمير الأمين، مراقبة التليفون و التسجيلات الصوتية و المرئية، الطبعة الثالثة، دار الكتاب الذهبي، 2000.
13. صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية، مصر، 2010.
14. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
15. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون في الجزائر.

16. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل المكتبة القانونية، الإسكندرية، 1996.
17. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 1988.
18. يوسف إلياس، شرح قانون العمل، 1989.

المراجع باللغة الفرنسية:

1. Amandine Lecomte, les droits du salarié :vie privée, 1^{er}, édition gereso, 2013.
2. Martin Untersinger, anonymat sur internet protéger sa vie privée, 2^{eme} Editions, édition eyrolles.
3. Michel Miné et Daniel Marchad, le droit de travail en pratique, édition d'organisation, 2009.

الأطروحات و المذكرات:

1. بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه، قانون اجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، 2014.
2. ننبيل قرقور، الحماية الجنائية لحرية المعتقد-دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، قانون عام، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013.
3. بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مذكرة ماجستير، تحولات الدولة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011.
4. طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، قانون عام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011.
5. مزارى أحلام، المشاركة العمالي في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة ماجستير، قانون اجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، 2012.

6. بحري سعاد، عنتر عنتر وفاء، مفهوم سوق العمل، مذكرة ماستر، القانون الخاص المعمق، جامعة وهران، الجزائر.

الأحكام القضائية الأجنبية:

1. Cassation sociale, 03 mai 1962, www.courdecassation.fr
2. Cassation sociale, 20 octobre 2001, www.courdecassation.fr.
3. Arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 28 mai 2003 N de pourvoi 02-40273, www.courdecassation.fr.
4. Arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 06 novembre 2001 N de pourvoi 99-43988, www.courdecassation.fr.

أهم المواقع الالكترونية:

1. (بدون مؤلف)، قضية فاطمة عفيف أمام المحكمة، www.france24.com، 23 جانفي 2017، 10:45.
2. (بدون مؤلف)، الحجاب في فرنسا، www.erehnews.com، 23 جانفي 2017، 13:15.
3. <http://www.cnil.fr/en-savoir-plus/deliberations/deliberation/delib/15>، 23 فيفري 2017، 14:04.

الملاحق

نظام داخلي لمؤسسة الجزائر 24 ساعة

ج- مدة العمل

المادة 13- تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادي.

تحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية و يتم توزيعها عن طريق الاتفاقيات الجماعية.

المادة 14- إذا كانت ساعات العمل مؤداة حسب نظام الدوام المستمر يخصص وقت للاستراحة لا يمكن أن تتجاوز ساعة واحدة منها نصف ساعة تعتبر كوقت عمل.

المادة 15- يجب على العمال احترام أوقات الدخول إلى العمل و الخروج المحددة في أماكن العمل.

المادة 16- يجب على العمال الخضوع إلى إجراءات المراقبة عند الدخول و الخروج من أماكن العمل لاسيما في ميدان التنقيط و كذلك إمكانية التفتيش.

المادة 17- يعتبر كل تأخر غياب غير شرعي و يؤدي إلى حذف الأجر المناسب لهذا التأخر.

و في حالة التكرار يعرض العامل إلى عقوبات تأديبية.

المادة 18- لا يمكن للعامل الخروج من محل مكان العمل خلال أوقات العمل إلا إذا كان بحوزته إذن بالخروج صادر و ممضي من طرف المسؤولين المعنيين.

المادة 19- يجب إيداع الإذن بالخروج لدى امانة المديرية العامة و إلا اعتبر الغياب غير شرعي و يعرض العامل إلى عقوبة تأديبية.

النظافة و الأمن

القواعد العامة للأمن

- المادة 59- يحدد سير و أوقات الإطعام بواسطة مذكرة إعلام منسقة على مستوى المحلات.
- المادة 60- يجب على العامل مهما كانت رتبته في سلم أن يحترم التعليمات العامة للأمن و ضمان الحماية و الأمن الممتلكات و الأشخاص الموضوعين تحت مسؤولية.
- المادة 61- كل إخلال أو خرق لتطبيق الأنظمة المتعلقة بالنظافة و الأمن يعرض صاحبه إلى عقوبات تأديبية.
- المادة 62- يجب على العمال المكلفين بسيارة الآلات الحاملة المتنقلة احترام قواعد الأمن (تحديد السرعة).
- المادة 63- يمنع منعاً باتاً إزالة أو إلغاء نظام الأمن الموضوع للآلات و المنشآت.
- المادة 64- كل تدخل أو تغيير في الآلات الكهربائية لا يمكن القيام بها إلا بواسطة العمال المؤهلين يجب أن توضع، تبني أو صيانة الآلات و المنشأة بطريقة يمكن التنبؤ بأي خطر مصدره كهربائي .
- المادة 65- عن معالجة المواد الكيميائية يجب استعمال الوسائل الحماية المخصصة لهذا الغرض. تنظيف الآلات أو المنشأة لا يمكن أبدا استعمال المواد سريعة الاشتعال أو السامة.
- المادة 66- يمنع منعاً باتاً التدخين داخل محيط المصنع أين يتم معالجة المواد السريعة الاشتعال . هذا المنع يتم بواسطة ملصق بالبند العريض و الظاهر.
- المادة 67- لا يمكن وجود أي آلة يمكن أن يصدر عنها شرارة أو تظهر أطراف يمكن أن تمثل خطر في المحلات أين تخزن أو تعالج المواد السريعة الاشتعال.
- المادة 68- يمنع التلحيم بنقاط ساخنة في كل أماكن المصنع إلا بإذن مسبق من رئيس الورشة . هذا الإجراء لا يخص المناصب المحددة للمصالح.
- المادة 69- يمنع منعاً باتاً سد الطريق نحو معدات التدخل (مطفأة، حنفية، عمود الحريق، قفل الإنذار، الممرات و كذلك طرق النجدة).
- المادة 70- كل دخول و خروج العمال من باب غير التي مخصصة لهذا الغرض تعتبر كتدليس و يعاقب كما هي.
- المادة 71- يمنع التجول داخل مكان العمل بدون سبب مصلحة.

المادة 72- بدون إذن يمنع الدخول إلى أماكن العمل خارج أوقات العمل يجب إعلام مصلحة الأمن كتابيا للبرمجة المحتملة للساعات الإضافية.

المادة 73- يجب تسجيل خروج المعدات أو المواد المصنعة في سجل يوضع تحت تصرف مركز الحراسة يحمل تاريخ الخروج المرسل إليه وترقيم المركبة التي تحملها و كذلك هوية العامل الذي يحملها و المسؤول الذي أعطى الموافقة.

المادة 74- عند انتهاء العمل يجب وضع مفاتيح المحلات في مركز الحراسة.

يتم فحص ترتيبها المفاتيح عند كل نهاية عمل من طرف مصلحة الأمن.

واجبات المؤسسة

المادة 75- يتم تأسيس لجنة النظافة و الأمن على مستوى المؤسسة.

المادة 76- تتكون لجنة النظافة و الأمن من 06 اعضاء

- 03 اعضاء ممثلي الإدارة.

- 03 اعضاء ممثلي العمال.

المادة 77- توزع وسائل الحماية الفردية كالنظارات القفازات، قناع، إيقاف الضجيج الأحذية حسب نوعية أخطار الحوادث أو الأمراض المهنية يتحتم على العامل حملها.

المادة 78- يجب الحفاظ على النظافة و تنظيفها يوميا في كل المحلات و المنشآت الصحية، مناصب العمل و كذلك كل الوسائل الموضوعة تحت تصرف العمال.

المادة 79- طبقا للمادة 62 من المرسوم 05/91 خصصت و بصفة منتظمة زيارات، فحوصات و صيانة دورية في الميادين التالية

- جو العمل ومحلات العمل.

- وسائل الحماية الفردية و الجماعية.

- منشأة محاربة الحريق.

- مركبات النقل لا سيما المخصصة لنقل العمال.

- أجهزة الرفع و تجهيزات الشحن و التفريغ و آلياتها.

- المنشآت الكهربائية.

المادة 80- في إطار الوقاية ضد الحريق يجب على المؤسسة أن

- تحصي كل الأماكن التي تمثل خطر (الحريق/انفجار ... الخ).

- وضع الحالات الإطفاء و مراقبتها دوريا.

- إصاق أرقام الهواتف لمصالح الأمن، الحماية المدنية، مركز الاستشفاء، الدرك الوطني

و كذلك مسؤولين الأساسيين في المؤسسة.

واجبات العامل

- المادة 81-** يجب على كل عامل متابعة تكوين مبرمج من طرف المؤسسة في حالة استقالة المعني، يجب عليه تسديد مصاريف التكوين.
- المادة 82-** محلات حفظ الملابس مقسمة حسب كل فرقة عمل يجب على العمال احترام هذا الإجراء.
- المادة 83-** المرشاة و المنشآت الصحية هي موضوعة تحت تصرف العمال، أوقات المرشاة تحدد بواسطة مذكرة مصلحة.
- المادة 84-** لا تتحمل المؤسسة مسؤولية ضياع أشياء قيمة أو أخرى ملك العمال و الموضوعة في محل حفظ الملابس.
- المادة 85-** إلا بإذن صريح يمنع على كل عامل أكل طعامه داخل المصنع.
- المادة 86-** تفتيش أماكن العمل و نظافة المواد الغذائية من صلاحيات المؤسسة أو السلطة المخولة لذلك.
- المادة 87-** في إطار المحافظة يمنع منعاً باتاً
- التدخين داخل محيط المصنع.
 - استعمال المطفآت بدون ضرورة ملحة.
 - ترك الآلات تسير أو متصلة بطاقة كهربائية بعد ساعات العمل (إلا بتعيين مضاد).
 - ترك الوسائل على الأرض.
 - محاولة إصلاح خلل كهربائي أو ميكانيكي و ذلك بدون أن يخول لك هذا.
- المادة 88-** عدم احترام قواعد الوقاية و الأمن من طرف عامل تسبب في خسائر يتعرض إلى عقوبات حسب درجة الخطأ طبقاً للفصل التأديبي لهذا النظام الداخلي.
- المادة 89-** في حالة حادث عمل يجب اعلام فورا المسؤول السلمي.
- ينقل العامل الذي تعرض لحادث إلى مؤسسة استشفائية، يجب أن يكون مصحوباً بالمرض أو أي شخص مخول له.
- المادة 90-** يجب على العامل الحضور للعمل بملابس نظيفة و لائقة.
- المادة 91-** يجب على العامل الخضوع للفحوصات الطبية الدورية.
- المادة 92-** يجب على العامل الإشارة إلى مسؤوليه كل خلل أو عطب يمكن إحداث خطر، أو خطر وشيك يمكن أن يؤدي السلامة البدنية للأشخاص أو الممتلكات.

المادة 93- يمنع إدخال المشروبات الكحولية أو استهلاك المخدرات داخل مكان العمل أو أشياء مخصصة للبيع.

المادة 94- ساعات بداية و نهاية العمل يتم الإعلان عنها بواسطة إشارة ضوئية لا يمكن للعامل مغادرة مكان العمل قبل الإشارة.

المادة 95- يجب على العامل إعلام (بكل الوسائل الممكنة) مسؤوليه عن كل حادث تعرض له أثناء طريقه من المنزل إلى مكان العمل و ذلك في آجال 24 ساعة.

المادة 96- يجب على العامل الذي تم تحويله بسبب صحي من طرف الطبيب أن يلتحق بمنصبه الجديد.

الأحكام الخاصة

المادة 97- يخول لمصلحة الأمن بتفتيش كل شخص أو سيارة عند الدخول أو الخروج من مكان العمل.

المادة 98- لا يمكن لأي شخص أجنبي عن المؤسسة أن يتجول وحده داخل أماكن العمل. دخول الأشخاص الأجانب تتم المراقبة بواسطة سجلات الزيارات.

الانضباط

التذكير بقواعد الانضباط العام

المادة 99- يعتبر كخطأ مهني كل إخلال بقواعد الانضباط العام، النظافة و الأمن و تنظيم العمل.

المادة 100- كل خطأ مهني معرض لعقوبات حسب درجة خطورته.

المادة 101- يجب الإدلاء فور ا بأي خطأ مهني للعمل الذي قام به من طرف مسؤوله السلمي .

المادة 102- كل إخلال بأحكام المادة 102 أسفله يتعرض إلى عقوبات.

المادة 103- يجب على العامل الخضوع إلى الاحترام المتبادل في إطار علاقاتهم في العمل.

الأحكام النهائية

المادة 124 – يتم وضع هذا النظام الداخلي تحت تصرف العمال عن طريق النشر "

- بناية الحراسة.
- الورشة المركزية للإنتاج .
- المطعم .
- الملحقات .

المادة 125 – يتم إعلام العامل عن طريق "

- النظام الداخلي .
- مذكرة إعلام .
- مذكرة مصلحة .
- التبليغ المباشر للمعني .

المادة 126- يؤدي عدم احترام العامل لهذه القواعد الوظيفية إلى عقوبات كما هو

منصوص عليها في هذا النظام الداخلي .

المادة 127 – كل تعديل لهذا النظام الداخلي يجب أن يتم بنفس الشكل التي تم إعداده

بموجبه و بتطبيقه.

المادة 128 – يتم إيداع هذا النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً قصد

المصادقة عليه طبقاً للتشريع و تنظيم العمل.

المادة 129 – هذا النظام الداخلي يسري مفعوله ابتداء من تاريخ إيداعه لدى كتاب

الضبط لدى محكمة حسين داي .

المدير العام

الفهرس

7	مقدمة:
12	الفصل الأول: حريات العامل الفردية
13	المبحث الأول: الحرية الدينية للعامل
13	المطلب الأول: الحرية الدينية على المستوى الدولي و الداخلي
14	الفرع الأول: الحرية الدينية على المستوى الدولي
16	الفرع الثاني: الحرية الدينية على المستوى الداخلي
17	المطلب الثاني: ممارسة العامل لحرية الدينية داخل المؤسسة المستخدمة
18	الفرع الأول: حرية العامل في إظهار معتقداته الدينية
20	الفرع الثاني: القيود الواردة على الحرية الدينية
24	المبحث الثاني: حرية الحياة الخاصة للعامل
25	المطلب الأول: السلطة التنظيمية و تأثيرها على حياة العامل الخاصة
27	الفرع الأول: اللوائح و التعليمات و مساسها بالحياة الخاصة للعامل
29	الفرع الثاني: جمع المعلومات حول العامل
32	المطلب الثاني: مراقبة اتصالات العامل داخل المؤسسة المستخدمة
33	الفرع الأول: مراقبة محادثات العامل الهاتفية في مكان العمل
36	الفرع الثاني: مراقبة المراسلات البريدية للعامل في مكان العمل
39	المبحث الثالث: حرية تنقل العامل داخل المؤسسة المستخدمة
40	المطلب الأول: المقصود بحرية التنقل
42	المطلب الثاني: مراقبة تحركات العامل من طرف رب العمل شخصيا

- 43.....المطلب الثالث: مراقبة تحركات العامل بواسطة أنظمة المراقبة
- 46.....المبحث الرابع: حرية العامل في اختيار اللباس
- 46.....المطلب الأول: مدى حرية العامل في اختيار اللباس
- 47.....المطلب الثاني: القيود الواردة على حرية اللباس
- 50.....الفصل الثاني: حريات العامل الجماعية
- 52.....المبحث الأول: حرية العامل في ممارسة الإضراب
- 53.....المطلب الأول: ماهية فكرة الإضراب
- 54.....الفرع الأول: مفهوم الإضراب
- 56.....الفرع الثاني: شروط ممارسة حق الإضراب
- 59.....الفرع الثالث: أشكال الإضراب
- 62.....المطلب الثاني: القيود الواردة على ممارسة الإضراب
- 63.....الفرع الأول: المنع التام من ممارسة الإضراب
- 64.....الفرع الثاني: إلزام العمال بضمان الحد الأدنى من الخدمة
- 65.....الفرع الثالث: التسخير
- 67.....المبحث الثاني: حرية إنشاء النقابات
- 67.....المطلب الأول: ماهية الحرية النقابية
- 69.....الفرع الأول: مفهوم النقابة
- 71.....الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة
- 73.....المطلب الثاني: أنواع النقابات

73	الفرع الأول: نقابات أرباب العمل
74	الفرع الثاني: النقابات العمالية
75	الفرع الثالث: الفرق بين نقابات العمال و أرباب العمل
77	المبحث الثالث: حرية الرأي و التعبير داخل المؤسسة
78	المطلب الأول: مفهوم التفاوض الجماعي
79	الفرع الأول: تعريف الاتفاقية الجماعية
81	الفرع الثاني: شروط الاتفاقية الجماعية
84	المطلب الثاني: مضمون الاتفاقية و مجال تطبيقها
84	الفرع الأول: مضمون الاتفاقية الجماعية
85	الفرع الثاني: مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية
86	خاتمة
89	قائمة المصادر و المراجع:
96	الملاحق
103	الفهرس

الملخص:

يتمتع العامل داخل مكان عمله بحرياته العامة، و التي يتمتع بها كذلك باعتباره فردا من أفراد المجتمع، و التي تصنف بدورها إلى حريات فردية و حريات جماعية.

إن ممارسة هذه الحريات من طرف العامل داخل المؤسسة المستخدمة لا يمكن يتم بصفة مطلقة بل قد تقيد لعدة اعتبارات تنصب في صالح المؤسسة المستخدمة كسير الحسن للمؤسسة أو الحفاظ على السلم و الأمن داخل المؤسسة المستخدمة، لكن يجب أن يكون تناسب بين القيد المفروض و الهدف المنشود.

أما بالنسبة للحريات الجماعية فهي مكرسة دستوريا، و جاءت القوانين لتنظيمها، فالإضراب رغم انه مكرس دستورية إلا إن المشرع أتى بقيود تحد و تمنع اللجوء إلى الإضراب في بعض الحالات أما بالنسبة للحرية النقابية فيستطيع من العامل إنشاء و الانضمام إلى النقابات و الانسحاب منها بكل حرية، و حرية الرأي و التعبير يمارسها العامل عبر التفاوض الجماعي الذي ينتج عنه اتفاقية جماعية.

Résumé:

Le travailleur a le droit d'exercer ses libertés publiques dans le lieux de travaille et en dehors de lieux de travaille, elles se divisent en libertés collectives et individuelles.

L'exerce de ses libertés dans le lieux de travaille n'est pas absolu, il est possible de limiter ses libertés pour des déférentes considérations a titre d'exemple le bon fonctionnement de l'entreprise ou pour maintenez la paix et la sécurité dans l'entreprise, il devrait avoir un proportionnalité entre la limitation des libertés et le but rechercher.

En ce qui concerne les libertés collectives prévues dans la constitution, et les lois viennent pour la réglementation, le droit de grève malgré que il est protégé par la constitution, il peut être limiter dans certain cas, et pour la liberté syndicale permettant aux travailleurs de former ou s'affilier au syndicat ou se retirer librement, la libertés d'opinion et d'expression s'exerce par les négociation collective.

Abstract:

The worker enjoy his public liberties at the workplace, which enjoyd as a citizen, this liberties divide into individual and collective liberties.

However execsing this liberties at work cannot be absolute, and may be restricted for many reasons, like the good functioning of the enterprise, or maintain peace and security at the workplace, but there must be a sense of poropotion between restrictin and objective of the enterprise.

And about collective liberties constitutuinally protected , and the laws is place to regulate it, the strike despite being protected by the constituttion , however the legeslator put restriction prevented recourse to strike in some instances, and about the trade union freedom where by the worker can organize or join rade unions and withdraw from it, libertie of opinion and expression exercised by collective bargaining.