الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة التكوين والتعليم المهنيين
Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

Centre National de l'Enseignement Professionnel à Distance (CNEPD)

المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (م.و.ت.م.ب)

قانون العمل

الدرس رقم 03

الهدف الرئيسي من دراسة هذه المادة

عند الإنتهاء من دراسة هذه المادة، يجب أن يكون المتربص قادرا على تطبيق قواعد قانون العمل.

و سنتناول في الدرس الثالث من مادة " قانون العمل " أربعة فصول، هي:

الفصل الأول: يتناول منازعات العمل الفردية و الجماعية؛

الفصل الثاني: يتناول الحق في الإضراب؛

الفصل الثالث: يضم الحق النقابي؛

الفصل الرابع: يضم مفتشية العمل.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الفصل رقم 01: منازعات العمل الفردية و الجماعية

الهدف من الفصل رقم 01: في نهاية هذا الدرس، يجب أن يكون المتربص قادرا على:

- تحديد طرق تسوية منازعات العمل الفردية؛
- تحديد طرق تسوية منازعات العمل الجماعية.

خطة الفصل رقم 01:

مقدمة

I- مفهوم منازعات العمل

1- تعريف منازعة العمل
2- أسباب منازعات العمل
3- أنواع منازعات العمل

II- طرق تسوية منازعات العمل الفردية

1- التسوية الودية للمنازعات الفردية في العمل
2- التسوية القضائية

III- طرق تسوية منازعات العمل الجماعية

1- الاجتماعات والمشاورات الدورية
2- المصالحة
3- الوساطة
4- التحكيم
5- الإضراب

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

مقدمة:

تنظم قواعد قانون العمل العلاقات الفردية والجماعية بين العمال والمستخدمين سواء كان مصدرها قانون العمل، عقد العمل والاتفاقيات الجماعية والتي على أساسها يتم معالجة نزاعات العمل.

و تختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وهو ما يميز أساس وسبب هذا النوع من المنازعات الفردية عن المنازعات الجماعية التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد، الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية والإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات.

ونظرا لطبيعة المنازعات الفردية، وما قد ينشأ عنها من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقات العمل الفردية، وما يترتب من ذلك من إخلال بالحقوق والالتزامات المقررة للطرفين، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، كما وضعت لها إجراءات تسوية متميزة، قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها.

وتقوم منازعات جماعية بين العمال وصاحب العمل بسبب امتناع رب العمل عن تلبية مطالب مهنية معينة، وتتمثل أسبابها غالبا في رفع الأجور أو تحسين ظروف العمل أو لعدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته الواردة في الاتفاقية الجماعية أو في حالة تسريح فردي أو جماعي للعمال أو الدفاع عن مناصب الشغل بصفة عامة.

و نظرا لما تمثله منازعات العمل الجماعية من أهمية في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية أو الاتفاقيات الجماعية حيث خصصت لها أحكام وقواعد قصد الوقاية منها أو علاجها وتمثلت في اجتماعات دورية، المصالحة، الوساطة، التحكيم، قبل أن تصل إلى الإضراب كآخر حل.
لذلك سنتناول في هذا الفصل المنازعات الفردية و الجماعية للعمل و طرق تسويتها.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المرجع القانوني:

القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل جريدة رسمية 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية عدد 68 ديسمبر 1991.

القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

I- مفهوم منازعات العمل:

1- تعريف منازعة العمل:

يقصد بالمنازعة كل خلاف يثور بمناسبة أو بسبب علاقة العمل بين العامل أو العمال أو الهيئة المستخدمة أو ممثليها لإخلال أو لخرق التزامات تعاقدية أو قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية، فعندما اكتفى المشرع بالنص عن المنازعة لحدوث خلاف ناجم في علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة والعامل.

➢ **التعريف القانوني:** عرف المشرع الجزائري نزاع العمل حسب ما جاء في نص المادة الثانية من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب " يعد نزاعا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهم طرفين في النزاع." يعتبر نزاعا كل إخلال يأخذ شكل منازعة ما لم يجد له حلا داخل المؤسسة أو لم يجد تسوية بين العمال و المستخدم أو ممثلي العمال، مهما كانت الأسباب المؤدية إليها.

2- أسباب منازعات العمل:

ويمكن تصنيف أسباب نزاعات العمل في ثلاثة أسباب أساسية :

- أسباب تتعلق بتصورات وطموح الأطراف المختلفة في العمل وإمكانية إشباع أو تحقيق الأهداف الأساسية بكل طرف بنسبة للعمل، مثلا يتمثل الطموح في زيادة الأجر والترقية، المكافئات، تحسين مستوى الخدمات.
- أسباب تتعلق بطبيعة تنظيم العمل كظروف العمل، ساعات العمل، أسلوب الرقابة، درجة الحرية في ممارسة الحق النقابي وطريقة الاتصال.
- أسباب تتعلق بالتوزيع مثل نمط السلطة وتوزيعها أو تركيزها، مدى مشاركة العمال في المستويات المختلفة في عملية اتخاذ القرار، مدى مراقبة العمال وكذا التأثير المتبادل بين العمال وآليات التمييز بكل المستويات في صيرورة الإنتاج يخلق مشاكل لها قيمة لا يستهان بها على سير المؤسسة.

3- أنواع منازعات العمل:

تختلف أسباب المنازعات في العمل من حالة لأخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تطبيقي أو اتفاقي، وهو ما يميز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية.

1.3- منازعات العمل الفردية:

ويقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة عمل، لإخلال أحدهما بالالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو لعدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو نقابي مما يسبب ضررا للطرف الآخر.

ويعرف المشرع الجزائري منازعات العمل الفردية في المادة الثانية من القانون 04/90 المتعلق بتسوية **منازعات العمل الفردية** في العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 28/91 بتاريخ 21 ديسمبر 1991 كما يلي: تعرف المنازعة الفردية أنها كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل، التي تربط الطرفين، إذ لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المختصة".

WWW.DZPEN.COM قلم الجزائر

و تختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وهو ما يميز أساس وسبب هذا النوع من المنازعات الفردية عن المنازعات الجماعية التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق

2.3- منازعات العمل الجماعية:

أ- تعريف نزاعات العمل الجماعية:

تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تحدث بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب العمل أو التنظيم النقابي الممثل له من جهة ثانية.

و من الناحية القانونية ،تعرف منازعات العمل الجماعية حسب المادة الثانية من القانون 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991: أن النزاع الجماعي هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في هذه العلاقة .

ب- شروط نزاعات العمل الجماعية:

لنزاعات العمل مسببات مباشرة تتعلق بظروف العمل وشروطه ولا يمكن أن تقوم هذه النزاعات إلا إذا استوفت الشروط اللازمة والمتمثلة في:

- **أن يكون النزاع أو الخلاف جماعيا:** بحيث لا يجري أو يسري نظام التحكيم في منازعات العمل إذا كانت فردية، بحيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة، وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل؛
- **أن يكون موضوع النزاع جماعي:** حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال وتشمل على العموم، المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال أو تحسين شروط العمل أو الزيادة في الأجور وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة والذي يرتبط أهمها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

- **أن يكون موضوع الخلاف منصب على العلاقات الاجتماعية المهنية في علاقة العمل، والشروط العامة للعمل**: أي بمعنى أن الخلاف يتمحور حول الحقوق والمصالح الجماعية للعمال؛

- **ألا يجد هذا الخلاف حلا بين الطرفين داخل المؤسسة:** أي بمعنى أن الخلاف يتحول إلى نزاع جماعي، عندما يأخذ طريقه خارج المؤسسة.

ج- أسباب نزاعات العمل الجماعية:

هناك عدة أسباب مختلفة ومتنوعة تتمثل في ما يلي :

- ضعف الإدارة في تجنب مواجهة هذه النزاعات وعدم حسم المشاكل وتباين المواقف (الظلم)، أي عندما لا تتخذ الإدارة قرارات حاسمة اتجاه الخروج عن أسلوب الحوار المقبول، فان النزاعات تتحول إلى مشاجرات وعندما لا يتوفر العدل فان النزاعات تزيد.
- عدم وضوح نظم العمل تؤدي إلى الكثير من النزاعات حول مسؤوليات العمل وكيفية تأدية العمل، حيث ينتشر الغموض في تأدية المهام
- اختلاف الشخصيات والطباع يؤدي إلى كل جماعة أو فرد بالضيق من الطرف الآخر، وهذا يحدث عندما يعمل شخص هادئ مع شخص انفعالي أو شخص منظم مع شخص غير منظم.
- أمور خارجية مثل المشاكل التي تكون خارج العمل والتي قد تؤدي لحدوث نزاع العمل بسبب الضغط النفسي الذي يعاني منه العامل خارج عمله، .
- عدم وجود اتصالات ناجحة، وعدم تنوع وسائل الاتصال بالتالي فان الاتصال المباشر يقلل سوء الفهم الذي قد يحدث.
- عدم اتخاذ مواقف حاسمة تجاه السلوكيات غير المقبولة في النزاع، ينشر الجو عدم الثقة، والذي يولد الاحتقان والكبت في بيئة العمل.
- تنشأ بعض النزاعات بسبب عدم تحديد المسؤوليات.
- عدم استخدام الموارد بشكل منتظم يعد من أسباب نزاعات العمل والتنازع على موارد العمل مثل الأجهزة والمعدات وأدوات النقل وكل الخدمات العامة لذلك، فان وضع نظم لاستخدام هذه الموارد يقلل من النزاعات .

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

- عدم تحقيق العدل: الشعور بالظلم هو من أقوى الأسباب المؤدية للنزاع وبالتالي لا بد من تحقيق العدل من المدير إلى المشرفين والمساعدين والمرؤوسين.
- الترقية: تعتبر الترقية من الأسباب التي تؤدي إلى حدوث نزاعات فقد يأخذ نظام الترقية بعض الطرق الملتوية تسودها المحسوبية أي ترقية شخص على حساب شخص آخر.
- الأجر: من بين أهم الأسباب المؤدية إلى حدوث نزاعات بالعمل الأجر، فنظرا لغلاء المعيشة و زيادة احتياجات العمال يكون الأجر مصدرا للنزاع.
- ظروف العمل هي كذلك أحد أسباب وجود نزاعات بالمؤسسات خاصة إذا كانت المؤسسة بمناطق معزولة أو نائية لأنها تحتاج إلى وسائل نقل مواصلات مثل مناطق الجنوب، مما يستدعي وجود إمكانيات تهيئ ظروف العمل لتتلاءم مع جهود العمال.

II- طرق تسوية منازعات العمل الفردية:

إن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد بين ووضح مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها في كل خلاف في علاقة العمل سواء كانت علاقة العمل هذه فردية أو جماعية، وذلك بضرورة المرور ببعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية أو سلمية قبل إخضاعها لقضاء العمل، هذه الإجراءات التي تعتبر شرطا جوهريا قبل الفصل في أية منازعة قصد تسهيل حلها والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل أو العمال والهيئات المستخدمة، وهو ما تعمل على تحقيقه وتكريسه قوانين العمل الصادرة في إطار الإصلاحات الاقتصادية لاسيما القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية والقانون رقم 02/90 المتعلق بتسوية الخلافات الجماعية وحق الإضراب. وتتم تسوية نزاعات العمل الفردية بطريقتين : تسوية ودية و تسوية قضائية.

1- التسوية الودية للمنازعات الفردية:

نظم المشرع إجراءات تسوية النزاع من خلال التمييز بين فئتين من الأحكام: أحكام التسوية الودية، ثم التسوية القضائية.
نميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل المؤسسة، و تلك التي تباشر خارجها

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

1.1- التسوية الداخلية للنزاع:

نص الباب الثاني من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والتي يحمل عنوان كيفية معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة، وبهذا جعل من إمكانية تسوية النزاع بين العامل أو ممثلا له وصاحب العمل داخل المؤسسة عن طريق إيجاد حلا مشتركا للنزاع وهذا دون تدخل أي جهة أجنبية في النزاع وذالك بأحد الطريقتين:

- إما أن يسحب صاحب العمل قراره المتخذ ضد العامل؛
- أو أن يعادله حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل وهذا استجابة لطلب العامل.

ترك المشرع الجزائري الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل للاتفاقية الجماعية للعمل، حيث تنص المادة 03 من قانون 04/90 "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعاجلة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة".
و في حالة غياب هذه الإجراءات في الاتفاقية الجماعية فإن للعامل حق اللجوء إلى الإجراءات التي ينص عليها القانون وهذا بتقديم العامل أمره إلى رئيسه مباشرة والذي يجب أن يقدم الرد عليه خلال 08 أيام وهذا حسب المادة 04 من قانون 04/90 التي تنص على أنه "في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار في حالة عدم الرد، أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة.
و تلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15)خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

2.1- التسوية الخارجية للنزاع (المصالحة):

في حالة فشل المساعي الودية التي تتم داخل المؤسسة المستخدمة أوفي حالة عدم قيام العامل بعرض النزاع عليها، يمكن لهذا الأخير إخطار مفتش العمل لمواصلة المطالبة بحقوقه وهذا ما نصت عليه المادة 05 من قانون تسوية النزاعات الفردية " بعد استنفاذ إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية، داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل للإجراءات التي يحددها هذا القانون".

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

- **تعريف المصالحة:** هي إجراء يقوم به طرف ثالث أجنبي عن المؤسسة قصد التوفيق بين طرفي النزاع و حسمه قبل اللجوء إلى القضاء، كما تعرف المصالحة بأنها الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بمحاولة التقريب في وجهات نظر الطرفين المتنازعين (العامل والمستخدم) والخروج بحل يرضي الطرفين والحفاظ على العلاقة الودية بينهما.

- **تعريف مكتب المصالحة واختصاصه:** مكاتب المصالحة عبارة عن لجان متساوية الأعضاء، خاصة بنزاعات العمل الفردية، وتتكون هذه المجالس من عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين للمستخدمين وتكون رئاسة المجلس بالتداول لمدة شهرين، حيث نصت المادة 06 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه "يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضويين ممثلين للمستخدمين ويرأس المكتب بالتداول ولفترة ستة أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين " ويتم اختيار الممثلين بعد عملية الاقتراع السري من بين المرشحين، والتي يجب أن تتوفر فيهم الشروط التي جاءت بها المادة 12 من قانون تسوية النزاعات الفردية 04/90 حيث جاءت بالشروط العامة وهي:

- التمتع بالجنسية الجزائرية؛
- بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب؛
- ممارسة العمل 05 سنوات على الأقل؛
- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

- **إجراءات المصالحة:** تبدأ إجراءات المصالحة بعريضة يودعها المدعي لدى مفتش العمل المختص، أو الإدلاء بأقواله أمامه، على أن يحرر مفتش العمل محضرا بأقواله، ثم يستدعي خلال ثلاثة أيام مكتب المصالحة للانعقاد و يجتمع المكتب بعد ثمانية أيان على الأقل من تاريخ الاستدعاء، و في حالة تغيب المدعي دون عذر مقبول يمكن للمكتب شطب الدعوى و إذا لم يحضر المدعى عليه دون عذر مقبول يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع في أجل أقصاه ثمانية أيام، فإذا لم يحضر يحرر محضر بعدم المصالحة يسلم للمدعي لأجل مباشرة الدعوى القضائية أما إذا حضر الطرفان و تمت المصالحة فينقضي النزاع عند هذا المستوى، أما إذا لم تتحقق المصالحة فيحرر محضر بعدم المصالحة يستعمل في مباشرة الدعوى القضائية.

- **تنفيذ اتفاقات الصلح:** مكتب المصالحة لا يملك سلطة إجبار الطرفين على تنفيذ اتفاق الصلح، حيث يتدخل المشرع لدعم ما تم الاتفاق عليه بين المتنازعين، حيث شمله بنظام الغرامة التهديدية بأمر من رئيس المحكمة المختصة الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ، مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن ربع الأجر الوطني الأدنى المضمون حسب ما نصت عليه المادة 34 من القانون 04/90.

2- التسوية القضائية:

في حالة عدم التوصل إلى مصالحة، فإن المادة 36 من القانون 04/90 تجيز للطرف الذي له مصلحة أن يرفع دعواه أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية وبذلك تدخل المنازعة حيز التسوية القضائية بعد فشل محاولات التسوية الودية.

1.2- تعريف قضاء العمل :

هو قضاء مختص بالمنازعات التي تثور بين طرفي عقد العمل، ذو اختصاص أصيل، حيث لا ينظر إلا في المسائل التي يحيلها عليه قانون العمل دون غيرها، و هو قضاء مهني متساوي التمثيل، حيث يتشكل من ممثلين منتخبين من العمال، و ممثلين منتخبين عن أرباب العمل.
أما طبيعة الأحكام الابتدائية للمحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية فترتبط بطبيعة اختصاصها، وبأحكام القوانين المنظمة لها.

2.2- تشكيل محكمة العمل :

تتشكل محكمة العمل من قاضي يرأس المحكمة، و من ممثلين اثنين للعمال، و ممثلين اثنين لأرباب العمل، ينتخبون من بين العمال و أرباب العمل كل حسب صفته يتم تعينهم أو انتخابهم حسب نفس الطرق والشروط المقررة لانتخاب أعضاء مكتب المصالحة المحددة في المادة 09 من القانون 04/90 إذ تنص المادة 08 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية على أنه " تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين"، و يجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور ممثل واحد عن كل فئة.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

3.2- اختصاصات محكمة العمل:

حدد القانون مجال اختصاص محكمة العمل بنوعين من الاختصاصات هما: الاختصاص الإقليمي أو الاختصاص الموضوعي.

الاختصاص الإقليمي: المحكمة التي تتولى الفصل في النزاع هي المحكمة التي تم فيها إبرام عقد العمل أو تنفيذه، أو التي يوجد فيها موطن المدعي، إلا بالنسبة لإنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل فإن الاختصاص ينعقد لمحكمة موطن المدعي.

الاختصاص الموضوعي : من حيث الموضوع تختص محكمة العمل في كل القضايا التي يحيلها عليها القانون صراحة، لاسيما:

- الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل، وعقد التكوين بالتمهين؛
- كافة القضايا الأخرى المحالة قانونا على المحكمة العمالية، لاسيما تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

4.2- إجراءات التقاضي:

تخضع إجراءات التقاضي أمام المحكمة العمالية للأحكام ذاتها المقررة بالنسبة لإجراءات التقاضي عموما، مع استثناء مرتبط باشتراط محضر عدم المصالحة، أو عدم المصالحة الجزئية كشرط لمباشرة الدعوى العمالية، حيث ترفع الدعوى بمقتضى عريضة مكتوبة تودع لدى كاتب الضبط للمحكمة المختصة، أو الإدلاء بأقوال لدى هذه الجهة، حيث يتكفل حينها كاتب الضبط بتحرير محضر بأقوال المدعي، و تقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف و رقم القضية و تاريخ الجلسة، ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر، فإذا لم يحضر المدعي أو ممثله بدون عذر مقبول و رغم صحة التبليغ يتم شطب الدعوى، أما إذا لم يحضر المدعى عليه بدون عذر مقبول و رغم صحة التبليغ فيقضى في غيابه، و في حالة ما إذا كان غيابه مبررا فيستدعى من جديد.

5.2- طبيعة الأحكام الابتدائية و كيفيات تنفيذها:

يمكن التمييز بصدد الأحكام الابتدائية بين ثلاث فئات:

- **أحكام ابتدائية نهائية:** حيث لا يجوز الطعن فيها بأي من أوجه الطعن، سواء العادية أو غير العادية، و من أمثلة هذه الأحكام ما تضمنته المادة 21 من قانون 04/90، و التي تتضمن :

  - إلغاء العقوبات التأديبية غير الإجرائية؛
  - الدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل؛
  - الدعاوى الخاصة بكشف الرواتب.

- **أحكام ابتدائية قابلة للنفاذ المعجل:** حيث تنفذ هذه الفئة من الأحكام رغم قابليتها للطعن، و تتضمن على الخصوص:

  - الإنهاء التعسفي لعقد العمل؛
  - تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل؛
  - تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة؛
  - دفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالستة أشهر الأخيرة؛
  - حالة احتلال العمال لأماكن العمل، و إن تعلقت هذه الحالة بالقضاء الاستعجالي.

- **الأحكام العادية:** و هي الأحكام القابلة لطرق المراجعة العادية و غير العادية، و التي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استنفاذ كافة الإجراءات المقررة صراحة للمتقاضين، أي بعد حصول الحكم على حجية الشيء المقضي فيه، حيث تمنح للخصوم مهل للمراجعة و الاستئناف.

III- طرق تسوية منازعات العمل الجماعية:

نظرا لما تمثله نزاعات العمل الجماعية من أهمية في تسيير العلاقات المهنية وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية والاتفاقيات الجماعية على السواء، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة، وقصد علاجها تارة أخرى، وذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها، أي اللجوء إلى الإضراب.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

تضمن التشريع الجزائري خمسة (05) طرق لتسوية منازعات العمل الجماعية منها أربع طرق ودية هي: الاجتماعات والمشاورات الدورية، المصالحة، الوساطة، التحكيم وطريقة أخيرة هي اللجوء إلى الإضراب.

1- الاجتماعات والمشاورات الدورية:

إن الوقاية من نزاعات العمل الجماعية تتمثل في استمرار التشاور بين صاحب العمل وممثلي العمال بصورة دائمة ومنتظمة وفقا لنص المادة 15 قانون 90/ 02، والتي تنص على أن" تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإجراءات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال و الممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية"، وذلك لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة.
إن العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية عن طريق الاجتماعات والمشاورات الدورية بين ممثلي العمال الإدارة العمومية قد لا يكلل دائما بالنجاح إذ كثيرا ما تفشل هذه المشاورات المباشرة والاجتماعات الدورية في إيجاد الحلول المناسبة لكافة الخلافات التي تثور بين الطرفين ولمواجهة هذه الاحتمالات نصت المادة 16 من القانون 90 /02 "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى:

- السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة.

- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات المعنية تدخل في نطاق اختصاصاتهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا "يتضح من هذا الإجراء يهدف إلى تسوية النزاع عن طريق سحب أو إلغاء أو تعديل القرار أو الإجراء بسبب النزاع أو قيام الإدارة بتحقيق وتنفيذ التصرف ما أو اتخاذ قرار ما يشكل عدم القيام نزاعا أو أي هدف آخر من شأنها أن يؤدي إلى إجهاض الخلاف قبل استفحاله وخروجه عن إمكانية التسوية الودية.

2- المصالحة:

تعتبر المصالحة الإجراء الأكثر سهولة من بين الإجراءات العلاجية الأخرى و هي تتمثل في قيام الأطراف و هما صاحب العمل و ممثلي العمال بالدراسة و التشاور لتقريب وجهات النظر [illegible] نقاط الخلاف

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

إلى غاية الوصول إلى حل معين يتفق عليه الطرفان. والمصالحة هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار النزاع بين الطرفين، وتتحد المصالحة المعمول بها بشان النزاع الجماعي صورتين مصالحة اتفاقية ومصالحة تنظيمية لكل منها فعاليتها.

1.2- تعريف المصالحة: هي إجراء وجوبي يقوم به طرف ثالث يهدف إلى التقريب و التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت و المحافظة على العلاقات الودية بين العمال و أصحاب العمل. وتقسم المصالحة إلى نوعين: اتفاقية و قانونية.

- **المصالحة الاتفاقية:** هي الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية سواء بهدف تسوية الخلافات التي قد تنشأ عن تنفيذ الاتفاقية أو سريان علاقة العمل أو بهدف تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية عند ظهور هذا النوع من الخلاف في التفسير بين الطرفين، لهم اللجوء لهذا النوع من المصالحة التي لا يفرض فيها أي التزامات على طرفي النزاع من ناحية الإجراءات الشكلية أو من الناحية الموضوعية.

- **المصالحة القانونية:** و تبدأ المصالحة القانونية عقب المصالحة الاتفاقية و يتكفل بها مفتش العمل المختص إقليميا طبقا للصلاحيات المخولة قانونا، و هذه المصالحة تعتبر من الإجراءات الوجوبية بحيث لا يمكن ممارسة أي إجراء آخر ما لم يمر ويخضع الأطراف للمصالحة التي يشرف عليها مفتش العمل بعد إخطاره من الطرف المستعجل. تقوم مفتشية العمل المختصة إقليما التي يرفع إليها خلاف الجماعي وجوبا بمحاولة المصالحة بين الطرفين حيث يقوم مفتش العمل وفور أخطاره بالخلاف استدعاء الأطراف خلال الأربعة أيام الموالية لتسجيل موقف كل طرف في المسائل المتنازع وتقريب وجهات نظرهم ويجب على كل طرف الحضور لجلسات المصالحة.

و عند انقضاء مدة المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 08 أيام يتم تدوين المسائل المتفق عليها والمسائل التي يستمر الخلاف فيها من طرف مفتش العمل وتصبح سارية المفعول لدى إيداعها في كتابة الضبط في المحكمة المختصة إقليما وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

3- الوساطة:

تعرف الوساطة: في المادة 10 من القانون 02/90: هي إجراء يتفق بموجبه أطراف النزاع الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط يشترك الطرفان في تعيينه.
و الوساطة تقتضي أن يتدخل شخص غريب عن النزاع بغرض تسوية نزاع قائم باقتراح حل مناسب للوضعية دون أن يكون ملزما للأطراف المتنازعة، ولا يملك أي طرف حق فرض تطبيقه على الأخر.

و يتلقى الوسيط جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته وتساعده في ذلك مفتشية العمل بناء على طلبه ويعرض الوسيط اقتراحات لتسوية النزاع في الأجل المحدد في شكل توصية معللة و يرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليما.

4- التحكيم :

التحكيم هو وسيلة اتفاقية لحل قضائي للنزاع، ويعتبر المحكم قاض له سلطة إصدار الحكم الذي تكون له حجية الشيء المقضى فيه وله طابع التنفيذ الجبري.

يلجأ التحكيم في حالة عدم التوصل إلى حل باعتباره آخر حل في الطرق الودية، وسع المشرع من نطاق هاته الآلية حيث أجاز لأطراف المنازعة عرض النزاع على التحكيم، و يجرى التحكيم من قبل حكم أو أحكام متفق عليهم من قبل الطرفين ويصدرون أمرا تحكيما يحرره رئيس المحكمة المختصة بالصيغة التنفيذية. ومن الآثار التي تترتب عن اللجوء للتحكيم منع استعمال الإضراب أو توقيفه بمجرد اللجوء لهاته الآلية.

لطرفي النزاع الحق في اللجوء إلى طريقة التحكيم طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09-08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 حيث نصت المادة رقم 1006 بأنه يمكن لكل شخص اللجوء إلى التحكيم في الحقوق التي له مطلق التصرف فيها. و يكون ذلك بعرض النزاع على محكمين يقوم الطرفان بتعيينهم وذلك بموجب محضر عرفي أو رسمي. و يصدر قرار التحكيم خلال 30 يوما التالية لتاريخ تعيين المحكمين ويكون لقرار التحكيم

قوة إلزامية وبالتالي فعلى الطرفين الذين آتفقا على تعيين المحكمين أن يلتزما بمضمون قرار التحكيم.

5- الإضراب:

إذا استمر الخلاف بعد استنفاذ إجراءات المصالحة و الوساطة و في غياب طرق أخرى للتسوية الودية، يمارس العمال حقهم في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في القانون و بمراعاة مجموعة من الإجراءات و الشروط المتعلقة بكيفيات ممارسة حق الإضراب .

و يقصد بالإضراب التوقف عن العمل وبصفة إرادية جماعية أو أغلبية العمال كما يجب أن يقصد به تسوية نزاع جماعي أو الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية لا أن يكون لأهداف سياسية لأنه غير مشروع.

و سنتطرق بالشرح المفصل لشروط شرعية الإضراب و طرق تسوية و إنهاء إضربا العمال في درس الحق في الإضراب التالي.

ويمكن تلخيص طرق تسوية نزاعات العمل الفردية و الجماعية في الجدول التالي:

نوع النزاع	طرق التسوية الودية الداخلية	طرق التسوية الودية الخارجية	التسوية القضائية
نزاع العمل الفردي	- يسحب صاحب العمل قراره المتخذ ضد العامل - يعادله المستخدم حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل استجابة لطلب العامل	عن طريق مكتب المصالحة وتحرير مفتش العمل لـ: - محضر المصالحة - محضر عدم المصالحة	حسب الأحكام القضائية لمحكمة العمل
نزاع العمل الجماعي	طريق الاجتماعات والمشاورات الدورية	- تدخل السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة. - تدخل الوزراء أو ممثليهم	اللجوء إلى الإضراب
	عن طرق الوساطة و تحرير الوسيط لتوصية معللة ويتم إرسال نسخة إلى مفتشية العمل المختصة إقليما.	عن طرق المصالحة و تحرير مفتش العمل لـ: - محضر المصالحة - محضر عدم المصالحة	
		عن طريق التحكيم وقرار تحكيمي يحرره رئيس المحكمة المختصة بالصيغة التنفيذية.	

خاتمة:

منازعات العمل هي كل خلاف يحدث بين طرفين العامل أو مجموعة من العمال من جهة و المستخدم من جهة أخرى يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد له تسوية بين طرفي النزاع. و يعتبر نزاعا كل إخلال يأخذ شكل منازعة ما لم يجد له حلا داخل المؤسسة أو لم يجد له تسوية بين العمال و المستخدم أو ممثلي العمال، مهما كانت الأسباب المؤدية إليها.

تقسم منازعات العمل إلى: منازعات فردية و منازعات جماعية.

تعرف المنازعة الفردية أنها كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل، التي تربط الطرفين، إذ لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة، و تختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي.

يعرف النزاع الجماعي بأنه كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في هذه العلاقة. ويشترط في النزاع الجماعي: أن يكون النزاع جماعيا، و موضوع النزاع جماعي أيضا، أن يكون موضوع الخلاف منصب على العلاقات الاجتماعية المهنية في علاقة العمل، والشروط العامة للعمل و أن لا يجد هذا الخلاف حلا بين الطرفين داخل المؤسسة .

تهدف المنازعات الجماعية في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد، الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية والإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات.

وتقوم منازعات جماعية بين العمال وصاحب العمل بسبب امتناع رب العمل عن تلبية مطالب مهنية معينة، وتتمثل أسبابها غالبا في رفع الأجور أو تحسين ظروف العمل أو لعدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته الواردة في الاتفاقية الجماعية أو في حالة تسريح فردي أو جماعي للعمال أو الدفاع عن مناصب الشغل بصفة عامة.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

يتم تسوية نزاعات العمل الفردية بطريقتين: تسوية ودية و تسوية قضائية. التسوية الودية للمنازعات الفردية تتم إما داخل الهيئات المستخدمة أو خارجها.

تهدف التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة إلى إيجاد حل مشترك للنزاع وذلك بأن يسحب صاحب العمل قراره المتخذ ضد العامل أو أن يعادله المستخدم حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل وهذا استجابة لطلب العامل. و إجراءاتها تحددها الاتفاقية الجماعية للعمل .

و في حالة غياب هذه الإجراءات في الاتفاقية الجماعية يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام التسوية الودية الخارجية تتم في حالة فشل التسوية الودية داخل المؤسسة المستخدمة أو عدم قيام العامل بعرض النزاع عليها، يقوم العامل بإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل، أو بحضوره شخصياً أمام مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر بتصريحاته وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام باستدعاء مكتب المصالحة للاجتماع و النظر في النزاع المعروض للمصالحة إلى جانب حضور الطرفين. و في حالة تغيب المدعي(العامل) دون عذر مقبول يمكن للمكتب شطب الدعوى و إذا لم يحضر المدعى عليه (الهيئة المستخدمة) دون عذر مقبول يتم استدعاؤه من جديد لاجتماع في أجل أقصاه ثمانية أيام، فإذا لم يحضر يحرر محضر بعدم المصالحة يسلم للعامل لأجل مباشرة الدعوى القضائية أما إذا حضر الطرفان و تمت المصالحة فينقضي النزاع عند هذا المستوى، أما إذا لم تتحقق المصالحة فيحرر محضر بعدم المصالحة يستعمل في مباشرة الدعوى القضائية ويجوز للطرف الذي له مصلحة أن يرفع دعواه أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و يشترط محضر عدم المصالحة، أو عدم المصالحة الجزئية كشرط لمباشرة الدعوى العمالية، حيث ترفع الدعوى بمقتضى عريضة مكتوبة تودع لدى كاتب الضبط للمحكمة المختصة، أو الإدلاء بأقوال لدى هذه الجهة، حيث يتكفل حينها كاتب الضبط بتحرير محضر بأقوال المدعي، و تقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف و رقم القضية و تاريخ الجلسة، ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر، فإذا لم يحضر المدعي أو ممثله بدون عذر مقبول و رغم صحة التبليغ يتم شطب الدعوى، أما إذا لم يحضر المدعى عليه بدون عذر مقبول و رغم صحة التبليغ فيقضى في غيابه، و في حالة ما إذا كان غيابه مبررا فيستدعى من جديد.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

يتم تسوية منازعات العمل الجماعية حسب خمسة طرق للتسوية منها أربع طرق ودية هي: الاجتماعات والمشاورات الدورية، المصالحة، الوساطة، التحكيم وطريقة أخيرة هي اللجوء إلى الإضراب.

التسوية عن طريق الاجتماعات والمشاورات الدورية تتم بين ممثلي العمال و ممثلي الهيئة المستخدمة وذلك لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة، و في حالة فشلها في إيجاد الحلول المناسبة بسبب اختلاف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة ، وإلى الوزراء أو ممثليهم إذا كان الخلاف الجماعي في العمل جهويا أو وطنيا.

التسوية عن طرق المصالحة هي إجراء وجوبي يقوم به طرف ثالث يهدف إلى التقريب و التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وتقسم نوعين: مصالحة اتفاقية تتم بتنفيذ الاتفاقية الجماعية للعمل ومصالحة قانونية تبدأ بعد المصالحة ويقوم بها مفتش العمل المختص إقليميا بعد إخطاره بالخلاف ويستدعي الأطراف خلال الأربعة أيام الموالية لتسجيل موقف كل طرف في المسائل المتنازع وتقريب وجهات نظرهم، و عند انقضاء مدة المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 08 أيام يتم تدوين المسائل المتفق عليها والمسائل التي يستمر الخلاف فيها من طرف مفتش العمل وتصبح سارية المفعول لدى إيداعها في كتابة الضبط في المحكمة المختصة إقليما وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

التسوية عن طريق الوساطة تتم بتدخل شخص غريب عن النزاع يسمى الوسيط يشترك الطرفان في تعيينه بغرض تسوية نزاع قائم. ويتلقى الوسيط جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته وتساعده في ذلك مفتشية العمل بناءا على طلبه ويعرض الوسيط اقتراحات لتسوية النزاع في الأجل المحدد في شكل توصية معللة ويتم إرسال نسخة إلى مفتشية العمل المختصة إقليما.

التسوية عن طريق التحكيم تتم في حالة عدم التوصل إلى حل باعتباره آخر حل في الطرق الودية، وسع المشرع من نطاق هاته الآلية حيث أجاز لأطراف المنازعة عرض النزاع على التحكيم، ويجرى التحكيم من قبل حكم أو أحكام متفق عليهم من قبل الطرفين ويصدرون أمرا تحكيما يحرره رئيس

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المحكمة المختصة بالصيغة التنفيذية. و من الآثار التي تترتب عن اللجوء للتحكيم منع استعمال الإضراب أو توقيفه بمجرد اللجوء لهاته الآلية. في حالة اتفاق طرفان على عرض خلافهما على التحكيم يصدر قرار التحكيم النهائي خلال 36 يوم الموالية ويلزم الطرفان بتنفيذه.

إذا استمر الخلاف بعد استنفاذ إجراءات المصالحة و الوساطة والتحكيم و في غياب طرق أخرى للتسوية الودية ، يمارس العمال حقهم في **اللجوء إلى الإضراب** وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في القانون و بمراعاة مجموعة من الإجراءات و الشروط المتعلقة بكيفيات ممارسة حق الإضراب.

مراجع الدرس:

القوانين:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم90 / 02المتضمن الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها ،(الجريدة الرسمية، العدد 06 -1990/02/7).

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل جريدة رسمية 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية عدد 68 ديسمبر 1991
قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09 08 المؤرخ في 25 فيفري2008

الكتب:

1- أحمد تجاني، بلعروسي، **قانون العمل، الجزائر** :دار هومة، 2006

2- أحمية، سليمان ، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري** . الجزائر :ديوان المطبوعات .الجامعية،2002

3- أحمية ،سليمان، ، **آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**. الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية ،ط3 2005

4- بشير، هدفي ، **الوجيز في شرح قانون العمل**. الجزائر :دار الجسور ، ط 20062

5- رشيد واضح ، **علاقات العمل** .الجزائر :دار هومة ، 2008

6- الشهاوي، قدري عبد الفتاح، **موسوعة قانون العمل**.الإسكندرية : دار المعارف ،2003

7- ديب، عبد السلام، **قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية**، الجزائر :دار القصبة،2003

8- محمد الصغير، بعلي، **تشريع العمل** .الجزائر : دار العلوم،20

9- خليفي، عبد الرحمان، **الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي** .الجزائر :دار العلوم ، 2008

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الفصل رقم 02: الحق في الإضراب

الهدف من الفصل رقم 02: في نهاية هذا الدرس، يجب أن يكون المتربص قادرا على أن يحدد الإجراءات الواجب على العامل إتباعها لممارسة حق الإضراب.

خطة الفصل رقم 02:

مقدمة

I- مفهوم الإضراب

1- حق الإضراب في القانون الجزائري
2- تعريف الإضراب و أنواعه
3- أسباب الإضراب
4- أثار الإضراب

II- شروط و إجراءات الإضراب

III- طرق تسوية و إنهاء الإضراب

IV- الأحكام الجزائية

المرجع القانوني:

القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

قانون رقم 90-14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 14جمادى الثانية عام 1412 الموافق21 ديسمبر سنة 1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996

مقدمة:

إذا استمر الخلاف الجماعي في العمل و بعد استنفاذ إجراءات المصالحة و الوساطة والتحكيم، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد العمل أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس العمال حق اللجوء إلى الإضراب حيث وضح تشريع العمل الجزائري بدقة كيفيات ممارسة حق الإضراب عن طريق إصدار القانون رقم 90-14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق لـ 10 يونيو 1996 الذي يحدد الإجراءات الواجب إتباعها لممارسة هذا الحق .

وعلى ضوء هذا القانون سنتناول في هذا الفصلموضوع الحق في الإضراب.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

I- مفهوم الإضراب:

1- حق الإضراب في القانون الجزائري:

ظلت الطبقة العاملة تمارس حق الإضراب دفاعا عن حقوقها لتحقيق مطالبها منذ عهد الاستعمار الفرنسي الذي كان يعتبر أن هذا الحق مسموحا به فقط للعمال الفرنسيين دون الجزائريين. إلى أن تمكنت الطبقة العاملة بعد صراع طويل أن تفرض ذلك على أرض الواقع. ورغم ذلك، فقد ظل العمال يمارسون هذا الحق، إلى أن تم إقرار التنصيص عليه في الدستور بدءا من دستور 1963 ولا سيما المادة 20 منه انتهاءا بدستور 1996، والذي نصت المادة 57 منه على ما يلي: " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون "، وجاء القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير 1990 والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ليكرس هذه الممارسة ويؤكدها. وقد ترسخ هذا الحق أكثر مع صدور الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث أن المادتين 35 و 36 منحت للموظف ممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب في إطار التشريعات المعمول بها.

2- تعريف الإضراب و أنواعه:

الإضراب هو ذلك التوقف الوقتي عن تقديم الخدمات لصاحب العمل كوسيلة للحصول على تنازلات حول ظروف و شروط العمل أكثر مما يعرضها على طاولة المفاوضات، و بذلك نجد أن الإضراب هو جزء من الضغط الاقتصادي على صاحب العمل لقبول البحث في مطالب العمال.

و الإضراب أيضا يعني قيام العمال أو الموظفون العاملون أو أصحاب المهن بالتوقف المؤقت عن العمل بشكل جماعي كوسيلة ضغط لتحقيق أهدافهم ومطالبهم.

كما يعرف الإضراب بأنه وسيلة للدفاع عن مصالح العمال وهو التوقف بصفة مؤقتة عن العمل، أو توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب العمال.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

و يعتبر الإضراب من أهم مؤشرات عدم الرضا و التذمر، فالإضراب شكل من أشكال التعبير يلجأ إليه العمال سواء كانوا مجموعة صغيرة أو كبيرة للمطالبة ببعض الحقوق يرون أنها مهضومة و الوضعية التي يعيشون فيها و التي تعاكس طموحاتهم و تطلعاتهم، و قد تكون هذه المطالب مادية بحتة كالزيادة في الأجور و تحسين ظروف العمل أو المطالبة بتغيير بعض المسيرين و الأنماط التسييرية للمؤسسة إذن الإضراب هو شكل من أشكال الاحتجاج والتذمر و عدم الرضا.

وهناك نوعين من الإضراب هما:

أ- **الإضراب الإنذاري المحدد المدة:** وهو الذي يتم خوضه لمدة ساعة أو ساعتين أو يوم أو يومين، وقد يكون أكثر أو أقل من ذلك، إما داخل أو خارج المؤسسة (مكان العمل). و يمكن أن يتحول إلى إضراب مستمر إن لم يتم التوصل إلى اتفاق.

ب- **الإضراب المستمر أو غير المحدد المدة أو المفتوح:** وفي هذا النوع من الإضراب يأتي العمال إلى أماكن عملهم، لكن لا يمارسون أعمالهم الاعتيادية، ويتم خوض الإضراب لمدة غير محددة ويكون مستمر أو مفتوح حتى يتم تحقيق مطالبهم.

3- أسباب الإضراب:

وتختلف الأسباب والظروف التي تؤدي للجوء إلى الإضراب، لكن الإضرابات عادة ما يتم اللجوء لها إثر فشل أو تعثر التفاوض الجماعي كوسيلة ضغط على أصحاب العمل أو الدولة. و هناك عدة أسباب للإضراب:

- اعتقاد العامل بأن الإدارة هي المسؤولة عن تأزمه؛
- ضعف الأجور و كثرة ساعات العمل؛
- إقرار المجتمعات المختلفة بحق العمال في الإضراب باعتباره نوع من العدوان المشروع و المصرح به؛
- تبني نقابات العمال لهذا النوع من الإضرابات.

4- آثار الإضراب:

1.4- آثار الإضراب على منصب العمل:

الإضراب عبارة عن ممارسة حق فلا يمكن أن يترتب عليه إنهاء علاقة العمل وهذاما أخذ به المشرع الجزائري و نصت عليه المادة 32 من قانون علاقات العمل 11/90 حيث جاء في الفقرة الثالثة على أنه" يوقف الإضراب العلاقة طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيها اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقات وعقود يوقعاها ".

فالمستنتج من هذه المادة أن المشرع أخذ بمبدأ وقف الإضراب لعلاقة العمل إذا تم بصفة صحيحة ومشروعة وبمفهوم المخالفة إذا انعدمت صحة وشرعية الإضراب يمكن أن يؤدي إلى آثار أخرى قد تصل درجتها إلى إنهاء علاقة العمل.

2.4- آثاره على الأجر:

تتوقف علاقة العمل على السريان أثناء الإضراب مما يجيز لكل من الطرفين عدم تنفيذ التزاماته فمن جهة العامل يضرب عن العمل ويمتنع عن أدائه ومن جهة رب العمل يمتنع عن الوفاء بالأجر وهذه النتيجة ليست جزاءا إنما هي أثر للتوقف فعمد العمل من العقود الملزمة للجانبين فمن الطبيعي والمنقى أنه متى توقف العامل عن أداء عمله الموكل إليه في العقد يمكن كذلك لصاحب العمل بالمقابل التوقف هو الآخر عن دفع الأجر المحدد في العقد ويستوي أن يكون الإضراب شرعي أو غير شرعي ونفس الشيء بالنسبة لمختلف المنح والمكافآت .

II- شروط و إجراءات الإضراب:

حتى يكون الإضراب شرعيا يجب توفر مجموعة من الشروط هي:

1- أن تكون النقابة الداعية للإضراب معتمدة و تمثيلية:

يجب على النقابة التي دعت إلى الإضراب أن تكون معتمدة قانونيا من طرف وزارة العمل ومضى على اعتمادها أكثر من 06 أشهر.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

كما يجب أن تكون النقابة تمثيلية في قطاع النشاط (التربية مثلا)، أو تمثيلية على المستوى الولائي إن كان الإضراب ولائي (نقابة المؤسسة أو اتحاد الولائي)، أو تمثيلية على المستوى البلدي (نقابة فوج أو اتحاد محلي) إن كان الإضراب على مستوى البلدية، أو تمثيلية على مستوى المؤسسة (فرع نقابي) إن كان الإضراب على مستوى المؤسسة.

و مفهوم التمثيلية في منظور القانون 90-14 يعني أنه على المنظمات النقابية أن تضم 20 % على الأقل من العدد الكلى للعمال الأجراء على مستوى المؤسسة مكان العمل أو البلدية أو الولاية أو قطاع النشاط على مستوى الوطن.

2- استنفاذ إجراءات التسوية الودية:

نقصد بهذا الشرط أنه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية، والمتمثلة في الوساطة والمصالحة وفي غياب طرق أخرى للتسوية، و قبل إعلان الإضراب يجب أن تكون النقابة الداعية للإضراب قد قامت بإجراءات المصالحة كما هو منصوص عليه في المواد من 14 إلى 20 من القانون 90-02.

و يمنع اللجوء إلى الإضراب أو يتم توقيفه إذا تم الشروع فيه، حيث نصت المادة 25 من القانون رقم 90-02 المذكور سابقا بأنه: " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم ."

3- موافقة جماعة العمال على الإضراب:

بمعنى أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط أو انفعال، ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو نصفهم على أقل تقدير، يعبرون فيها عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري ويشترط أن يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه الجمعيـة، وذلك حسب نص المادة 28 من القانون 02 -90 السالف الذكر.

4- انتهاء الإشعار المسبق بالإضراب:

يشترط الإشعار مسبقا بتاريخ ومدة الإضراب وذلك بإعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه، ومدته إذا كان محدد المدة، أو إذا كان مفتوح، مما يعني أن بداية الإضراب ليس هو تاريخ إقراره، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، وتحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداءا من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة والتي يجب أن لا تقل عن ثمانية أيام ابتداءا من تاريخ إيداعه وذلك وفقا لنص المادة 30 من القانون رقم 02-90 .

5- ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل:

أي 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 وذلك وفقا لما قررته المادة 55 الفقرة الثانية من القانون 02 -90 التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود ثلاث سنوات حبسا في حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات، كما يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم أو منع العمال الغير المضربين من الدخول إليها للعمل. ولقد نصت المادة 34 من القانون رقم 02-90 على أنه: " يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم ، عندما يهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناءا على طلب المستخدم." .

6- ضمان الحد الأدنى للخدمة:

تتفق النقابة الداعية للإضراب مع المستخدم على ميادين النشاط التي تتطلب الحد الأدنى للخدمة والعمال الضروريين للتكفل بذلك. فإذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و39 من

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

القانون 02/90. وينظم القدر الأدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

- المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية؛
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة و التلفزة؛
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء و الغاز والمواد البترولية والماء ونقلها و توزيعها؛
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة و الخاصة، وكذا مصالح التطهير المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة؛
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية؛
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري؛
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني؛
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية...)؛
- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة؛
- مصالح الدفن والمقابر؛
- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة)؛
- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

III- طرق تسوية وإنهاء الإضراب:

إن اللجوء إلى الإضراب من قبل العمال لا يعني التوقف عن بذل مساعي الصلح والتسوية لإنهاء الإضراب ذلك كونه لا يعد حلا للنزاع بل هو مجرد وسيلة ضغط ولذلك فقد حدد المشرع الجزائري ثلاث طرق أو مراحل لإنهاء الإضراب ومن ثمة إنهاء النزاع.

المرحلة الأولى: التفاوض الجماعي المباشر.

تنص المادة 45 من قانون 90 / 02 " يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهما لتسوية الخلاف الواقع بينهما" فبرغم من اللجوء إلى الإضراب فإن الشروع فيه لا يوقف المساعي السلمية لتسوية الودية أي وجوب بذل الجهود وذلك من خلال التفاوض الجماعي المباشر بين الأطراف المتنازعة بغية إيجاد حل يرضي الطرفين فإذا تم التوصل إلى تحقيق هذا الهدف فإن سبب الإضراب ينتهي ومنه ينتهي الإضراب أما إذا لم يتم ذلك فيمكن اللجوء إلى الوساطة .

المرحلة الثانية : الوساطة

نصت المادة 46 من القانون 02/90 "يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفئا يعرض طرفي الخلاف اقتراحات تسوية خلافهما إذا أبدت مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة."

المرحلة الثالثة:التحكيم

التحكيم هو مرحلة ثالثة بعد فشل الوساطة وعدم رضا الأطراف واقتراح الوسيط، فيتعين حين إذن على الجهة التي عينت أو اقترحت الوسيط وذلك في حالة ما إذا برزت بعض الظروف والأسباب الاقتصادية أو الاجتماعية الهامة أو القاهرة عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم التي تختص بالنظر في النزاع بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال حسب ما نصت عليه المادة 48 من القانون 90-02 " إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل إن اقتضت ذلك ضرورات

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال"

و أسندت مهمة التحكيم للجنة الوطنية للتحكيم بطلب من الوزير، الوالي أو رئيس المجلس البلدي وهذا في حالة ما إذا كانت المصلحة العامة في خطر وحسب ما قضت به المادة 49 من القانون رقم 02-90 " تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل الآتية:

- الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء إلى الإضراب؛
- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون.

واللجنة بذلك تكون مختصة بتسوية النزاعات الجماعية المتعلقة بالفئات الذين منع عليهم القيام بالإضراب، كما تنظر كذلك في الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من القانون السابق الذكر.

إلى جانب الخلافات المذكورة أعلاه، تبت كذلك اللجنة الوطنية للتحكيم في النزاعات الجماعية التي تحال إليها إما من : الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أو من ممثلي العمال فيما يخص المستخدمين المحددة في المادة 48 حسب ما جاء في المادة 50 من القانون رقم 02-90. وعلى اللجنة أن تطلع على كل المعلومات المتعلقة بالخلاف الجماعي، وعليها الإطلاع كذلك على أي وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة.

IV- الأحكام الجزائية:

أما عن تسليط العقوبة على موظف أو عامل مارس حقه في الإضراب، فلقد نص القانون رقم 02 -90 في المادة 33 من الفقرة الثانية منه على عدم تسليط أي عقوبة اتجاههم إذا مارسوا أو شاركوا في إضراب قد استوفى جميع الشروط القانونية المذكورة آنفا. ولقد نص القانون السالف الذكر كذلك على الأفعال التي تعد بمثابة ارتكاب لأخطاء جسيمة يعاقب عليها القانون ذلك ما قضت به المادة 33 و المادة 33 مكرر " يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج من النزاع الجماعي للعمل، بمفهوم المادة 2 أعلاه،والذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية، المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ."

ومن بين هذه الأفعال عرقلة حرية العمل ويكون ذلك إما بمنع المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل وإما باحتلال أماكن العمل من طرف المضربين .

و فيما يتعلق بالشق الجزائي، فالباب السادس من القانون رقم 90-02 أورد أحكاما جزائية تتمثل في عقوبات مالية و عقوبة الحبس حسب ما جاءت به المواد من 53 إلى 57 و هذه الأحكام هي:

- يعاقب القانون على كل من تغيب عن جلسات المصالحة و اجتماعاتها من طرفي الخلاف الجماعي في العمل، دون سبب شرعي بغرامة مالية من 500 إلى 2000 دج و ترفع في حالة العود إلى 5000 دج؛ "حسب المادة 53 من قانون 02/90"

- يعاقب كل من زود الحكام أو الوسطاء بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة، أو مارس مناورات إحتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قراريهما أو توصياتهما بغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000 و 20.000 دج و شهرين إلى 06 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين؛ "حسب المادة 54 من قانون 02/90"

- يعاقب بالحبس من 08 أيام إلى شهرين و بغرامة مالية تتراوح مابين 500 إلى 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف ألتشاوري عن العمل، المنظم طبقا لأحكام القانون 02/90، أو حاول أن يتسبب في ذلك، أو عمل عن استمراره أو حاول من أجل واستمراره و ترفع هاتان العقوبتان من 06 أشهر إلى 03 سنوات حبسا و من 2.000 إلى 50.000 دج غرامة مالية، أو ترفع أحداهما إذا صاحب، إذا صاحب التوقيت التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

- يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 2.000 دج، و 15 يوما إلى شهرين حبسا، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس توقيف التشاور الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات ؛ "حسب المادة 55 من قانون 02/90 ."

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

- يعاقب بالحبس من 08 أيام إلى شهرين و بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 2.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يقوم بمناورة إحتيالية أو تهديدا أو عنفا أو اعتداءا و أستهدف بذلك عرقلة حرية العمل؛ "حسب المادة 56 من قانون 90/ 02 " و كل من يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب، من خلال توظيفه عمالا آخرين، أو تعيينهم، و إذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديدا، أو عنفا، أو اعتداءا، ترفع هاتان العقوبتان من 06 أشهر إلى 03 سنوات حبسا و من 2.000 إلى 5.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين؛ "حسب المادة 57 من قانون 90/02 ".

- يعاقب بالحبس من شهرين إلى 06 أشهر و بغرامة مالية من 500 إلى 5.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من لا يمتثل لأمر تسخير صادر و مبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية (المادة 422 مكرر 3 قانون العقوبات).

خاتمة:

الإضراب يعني قيام العمال أو الموظفون العاملون أو أصحاب المهن بالتوقف المؤقت عن العمل بشكل جماعي كوسيلة ضغط لتحقيق أهدافهم ومطالبهم.

حق العامل في الإضراب عن العمل هو حق دستوري نصت عليه المادة 57 من دستور 1996 كما يلي: " إن الحق في الإضراب معترف به يمارس في إطار القانون".
يقسم الإضراب إلى نوعين هما: الإضراب الإنذاري المحدد المدة و الإضراب المستمر أو غير المحدد المدة أو المفتوح.

يشترط في الإضراب ليكون شرعيا مجموعة من الشروط هي: أن تكون النقابة الداعية للإضراب معتمدة و تمثيلية، استنفاذ إجراءات التسوية الودية موافقة جماعة العمال على الإضراب، الإشعار المسبق بالإضراب، ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل،ضمان الحد الأدنى للخدمة.

حدد المشرع الجزائري ثلاث طرق أو مراحل لتسوية أو إنهاء الإضراب و هي:

- **التفاوض الجماعي** المباشر بين الأطراف المتنازعة بهدف إيجاد حل يرضي الطرفين فإذا تم التوصل إلى تحقيق هذا ينتهي الإضراب أما إذا لم يتم ذلك فيمكن اللجوء إلى الوساطة .
- **الوساطة** عن طريق وسيط كفئ يعينه الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات تسوية خلافهما.
- **التحكيم** بعد فشل الوساطة وبروز بعض الظروف والأسباب الاقتصادية أو الاجتماعية الهامة أو القاهرة و بطلب من الوزير، الوالي أو رئيس المجلس البلدي يعرض النزاع على اللجنة الوطنية لتحكيم التي تختص بالنظر في النزاع بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.

أورد المشرع أحكاما جزائية تتمثل في عقوبات مالية و عقوبة الحبس في حالات:

- تغيب طرفي الخلاف الجماعي عن حضور جلسات المصالحة و اجتماعاتها دون سبب شرعي؛

- تزويد الحكام أو الوسطاء بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة ، أو ممارسة مناورات احتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قراريهما أو توصياتهما.

- التسبب في التوقف التشاوري عن العمل، المنظم أو حاول أن يتسبب في ذلك، أو عمل عن استمراره أو حاول من أجل استمراره ممارسة التوقيف التشاور الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.
- المساس أو محاولة المساس بحق ممارسة حق الإضراب، من خلال توظيف عمالا آخرين، أو تعيينهم، و إذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديدا، أو عنفا، أو اعتداءا.

مراجع الدرس:

القوانين:

- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

الكتب:

1- أحمية ،سليمان، ، **آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري**. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية،ط 3 2005 ؛
2- محمد الصغير بعلي، **تشريع العمل في الجزائر**. دار العلوم للنشر والتوزيع ،عنابة، الجزائر ، 1994؛
3- عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية ، دون طبعة ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 2007 .

الفصل رقم 03: الحق النقابي

الهدف من الفصل رقم 03: في نهاية هذا الدرس، يجب أن يكون المتربص قادرا على تحديد و شرح كيفيات ممارسة الحق النقابي.

خطة الفصل رقم 03:

مقدمة

I- مفهوم النقابة
1- تعريف النقابة
2- أهداف النقابة
3- دور النقابة و الغرض من الانخراط فيها
4- صلاحيات النقابة

II- تأسيس النقابة

1- شروط تأسيس النقابة
2- إجراءات تأسيس النقابة
3- القانون الأساسي للمنظمة النقابية

III- تنظيم و عمل التنظيمات النقابية

IV- حقوق وواجبات أعضاء التنظيمات النقابية
1- الحقوق
2- الواجبات

V- تمويل التنظيمات النقابية

VI- التنظيمات النقابية التمثيلية

VII- منح التسهيلات و حماية النقابيين

VIII- توقيف و حل التنظيم النقابي

IX- الشق الجزائي

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المرجع القانوني:

قانون رقم 90-14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 14جمادى الثانية عام 1412 الموافق21 ديسمبر سنة 1991 , والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996

مقدمة:

إن حق العامل في ممارسة الحق النقابي و الانخراط في النقابات هو حق مكفول قانونيا في الدساتير المتعاقبة والقوانين و التشريعات الدولية و الجزائرية للعمل، حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948 على أنه لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته. وورد الحق النقابي للعامل في كل الدساتير الجزائري بداية من دستور 1976 الذي اقر حق العامل في ممارسة الحق النقابي في المادة 60 منه ثم أكّده وكرسه دستور 1989 في المادة 53 منه الذي كرس الحرية في إنشاء التنظيمات النقابية، بما يترتب عنه الأخذ بالتعددية المكرسة في دستور 89، وكذلك دستور 1996 الذي في المادة 56 منه.

وبالإسناد إلى هذه المبادئ العامة الواردة بالدستور، فإن الأمر اقتض إصدار قوانين منظمة لكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث صدر قانون رقم 90-14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 14جمادى الثانية عام 1412 الموافق21 ديسمبر سنة 1991، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996، حيث نصت على ذلك المادة الثالثة من القانون 90-14 بقولها: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكوّنوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية.

وسنتناول في هذا الفصل موضوع ممارسة الحق النقابي

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

I- مفهوم النقابة:

1- تعريف النقابة:

تعرف النقابة في معجم علم الاجتماع بأنها: هي تنظيم اختياري دائم للعمال يهدف إلى رعاية مصالحهم و الدفاع عن شروط عملهم و تحسين أحوالهم و معيشتهم.

كما تعرف النقابة باختصار بأنها مجموعة عناصر تمثل فئة رمزية من المجتمع (طلاب، معلمين ...إلخ) تلتقي لتحقيق أهداف ومصالح مشتركة تخدم هذه الفئة، ولكل نقابة عادةً نظام داخلي يحكمها ويحدد أهدافها وحقوق وواجبات الأعضاء فيها.

و تعرف النقابة أيضا بأنها التنظيم الذي يمثل مصالح العاملين اتجاه الإدارة المستخدمة و لاهتمام بقضاياها المتمثلة في الأجر و ساعات العمل و ظروفه، وغالبا ما يشارك العاملون في إدارة النقابة ويدعمون نشاطهم من خلال دفعهم مبالغ نقدية كمستحقات مقابل الخدمات النقابية (الاشتراكات).

وفي تعريف آخر: النقابة تشمل جميع العمال الذين ينتمون إلى منظمة أو شركة ما أو صناعة معينة، بصرف النظر عن المهن التي ينتمون إليها، و يعتبر هذا التكوين رأسي و يتصف بأنه يشمل العديد من المهارات المتجانسة مثل: نقابة العاملين بالغزل و النسيج، نقابة العاملين بصناعة الحديد و الصلب، و أساس التجمع هو الانتماء للصناعة.

كما تعرف النقابة بأنها عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بصرف النظر عن الشركات أو الصناعات التي ينتمون إليها، و لذلك نجد أن أساس التكوين هنا هو المستوى الأفقي، مثل نقابة الأطباء ، نقابة المهندسين ...إلخ

و قد تضمنت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 لعام 1949 بعض الضمانات لكفالة الحق في الانتساب للنقابات بحرية. إذا فالنقابات تلجأ لوسائل عديدة في سبيل تحقيق أهدافها، ويعتبر التفاوض الجماعي والإضراب الوسيلتين البارزتين والهامتين من بينها.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

والقانون الجزائري سمح للعمال الأجراء بتأسيس منظمات نقابية كما تبرزه المادة (03) من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21، والتي تنص على ما يلي:" يحق للعمال الأجراء، من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا و إراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية.

وهكذا صدر القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي رقم 14-90، ويحقق الأهداف الأساسية التالية:

- ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل؛
- تعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة؛
- الحث على التمثيل الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين؛
- الحرية في إنشاء التنظيمات النقابية.

2- أهداف النقابة:

- تعبئة و تجنيد العمال؛
- إشراك العمال عن طريق التمثيل النقابي؛
- الإطار القانوني للتشاور والتنسيق مع الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل؛
- الإطار القانوني المسموح به لتأطير العمال عن طريق الانخراط في التنظيم؛
- تنظيم النشاطات الاجتماعية والثقافية لصالح العمال؛
- تسيير الخدمات الاجتماعية النقابية أكثر تمثيلا؛
- الإعلام النقابي والتكوين النقابي؛
- تمثيل التنظيم النقابي في كل الهياكل والأجهزة المحلية؛
- العمل على تدعيم روح التضامن بين عمال الفرع والفروع النقابية؛
- إطار التفاوض وعقد الاتفاقات والاتفاقيات مع الهيئات المستخدمة؛
- اعتبار التنظيم الوسيلة القانونية المثلى لممارسة حق الإضراب بعد استيفاء الإجراءات القانونية؛

- الدفاع عن مصالح المؤسسة أو المؤسسات من أجل حماية مناصب الشغل؛
- اتباع الإجراءات القانونية للدفاع عن حقوق العمال المادية والمعنوية .
- حق الاستفادة من الحقوق والتسهيلات التي يضمنها القانون للتنظيمات النقابية

3- دور النقابة و الغرض من الانخراط فيها:

1.3- دور النقابة:

- تحسين أجور العمال و تحقيق الأمان الاقتصادي لهم؛
- حماية العمال من القرارات الإدارية التعسفية و الارتجالية؛
- الرعاية الاجتماعية لأعضاء النقابة من العمال و هذا كله يزيد من شعور العامل بالأمن، ويجعله يشعر بقيمة عمله، و أيضا فإن النقابة تمنح العامل فرصته في القيادة و التزعم؛
- المحافظة على صلات ودية و اجتماعية بين الأعضاء و الالتزام بالقيم و المعايير سواء داخل النقابة أو في مواقع العمل. حيث يجد العامل نفسه راضيا عن عمله من خلال النقابات، إذ أن النقابة تناقش مع العمال كيفية حل مشاكلهم، كما تستمع إلى شكواهم، و تمنع تعسف الإدارة عليهم.

2.3- الغرض من الانخراط في النقابة:

- العمل على تحقيق العدالة الاجتماعية باعتبار أن النقابة إطار لتقديم ضمانات العمل للعمال المنخرطين؛
- العمل على تحقيق المساواة في الاستخدام بحيث يسعى بعض العاملين غير المستفيدين ببعض الجوانب كالأجور و الحوافز المدفوعة إلى الانضمام للنقابات لتحقيق رغباتهم في عدالة التوزيع

4- صلاحيات النقابة:

تتمتع التنظيمات النقابية بعدة صلاحيات حددتها المادة 38 من القانون 90-14، حيث نصت المادة 38 على أنه: "تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بصلاحيات الآتية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة؛

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب؛

- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم؛

- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض .

- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.

- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها."

1.4- صلاحيات النقابة:

تتمتع التنظيمات النقابية بعدة صلاحيات حددتها المادة 38 من القانون 90-14، حيث نصت المادة 38 على أنه " تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بصلاحيات الآتية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة؛
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب؛
- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم؛
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض .
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم؛
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

II- تأسيس النقابة:

حدد القانون 90- 14 و نظم كيفية تأسيس التنظيمات النقابية وتسييرها.

1- شروط تأسيس النقابة:

تنص المادة (6) من القانون 90-14 على ما يلي: "يمكن للأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه أن يؤسسوا تنظيما نقابيا إذا توفرت فيهم الشروط الآتية:

- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.
- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
- أن يكونوا راشدين.
- ألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي."

❖ الأشخاص المذكورين في المادة الأولى هم : العمال الأجراء والمستخدم. إن القانون 90-14، جاء مقررا للمبادئ الأساسية للدفاع عن مصالح المستخدمون المادية والمعنوية وإعطاءها الصفة التمثيلية للعمال والتفاوض باسمهم، إذ توفر فيها الشرطين التاليين:

1- أن تكون معتمدة بصفة قانونية ومر على اعتمادها 06 أشهر على الأقل
2- أن يكون عدد العمال المنخرطين فيها لا يقل عن 20 % من مجموع العمال في المؤسسة. حيث تنص المادة 35 من القانون 90-14 على ما يلي: تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20 % على الأقل من العدد الكلى للعمال الأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و/ أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة

2- إجراءات تأسيس النقابة:

1.2- الإجراءات:

لأجل تأسيس منظمة نقابية لتمثيل شريحة من العمال الأجراء، أو شريحة من المستخدمين، يجب اتباع الإجراءات التالية، و المحددة في المادة السابعة من القانون رقم 14/90 وهي:

- عقد جمعية عامة من طرف الأعضاء المؤسسين، تتوج بمحضر الجمعية العامة؛
- إشهار التأسيس في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقة المنظمة؛
- إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية؛
- إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المختصة حسب الحالة :

❖ لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية؛

❖ لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمة النقابية ذات الطابع الوطني، أو المشترك بين الولايات.

حيث نصت المادة السابعة من القانون 90-14 أنه: "يكون تأسيس التنظيم النقابي بعد جمعية عامة تضم الأعضاء المؤسسين، ويتم التصريح به بناءا على طلب أعضائه بعد إيداع التصريح لدى السلطات العمومية ممثلة في والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية أو لدى وزير العمل فيما يتعلق بالتنظيمات الوطنية."

كما يسلم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المختصة خلال ثلاثين يوما (30) على الأكثر من تاريخ إيداع الملف، ثم يشهر في جريدة وطنية يومية على الأقل على نفقة التنظيم.

2.2- ملف التأسيس: يرفق تصريح التأسيس بملف يشتمل على ما يلي:

- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين، و هيئة القيادة و الإدارة، وكذا حالتهم ومهنتهم وعناوين مساكنهم وإقامتهم.
- نسختان طبق الأصل من القانون الأساسي مصادق عليهما.
- محضر الجمعية العامة التأسيسية

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

3- القانون الأساسي للمنظمـــة النقابيـــة:

يعتبر القانون الأساسي للمنظمة النقابية بمثابة القواعد الخاصة التي تقيد و تحدد مجال نشاطها، وقد منح المشرع الجزائري حرية تحديد هذا المجال، و أوجب التقيد به بعد التأسيس، ما لم يتم تعديله. و من جهة أخرى أوجب تحت طائلة البطلان جملة من الأحكام التي يجب ذكرها في القانون الأساسي، و يتعلق الأمر بـ :

- هدف المنظمة النقابية، تسميتها و مقرها؛
- مجال اختصاصها الإقليمي (بلدية، ولائية، جهوية، وطنية)؛
- فئات الأشخاص و المهن و الفروع، أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه؛
- حقوق الأعضاء، و واجباتهم و شروط الانخراط و الانسحاب، أو الإقصاء؛
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة و الإدارة و تجديدها؛
- القواعد المتعلقة باستدعاء هيئات المداولة و تسييرها؛
- قواعد إدارة المنظمة و إجراءات مراقبتها؛
- قواعد حسابات المنظمة و إجراءات رقابتها و الموافقة عليها؛
- القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إراديا، و القواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

كما يمنع وضع أي قواعد تمييزية للانتماء إلى المنظمات النقابية من شأنها المساس بالحريات الأساسية. و تكتسب صفة العضوية في أي منظمة نقابية بتوقيع المعني على وثيقة الانخراط.

III- تنظيم و عمل التنظيمات النقابية:

يتم إنشاء الهيكل النقابي طبقا لأحكام المواد من 40 إلى 45 من القانون رقم 14/90 المعدل و المتمم، حسب الإجراءات التالية:

- لكل منظمة نقابية مؤسسة طبقا للقانون المعمول به، و لها التمثيل النسبي المحدد قانونا (على الأقل 20 %) الحق في إنشاء هيكلا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية و المعنوية لأعضائها؛
- يعين الهيكل النقابي من بينه المندوب، أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في الحدود و النسب التالية:

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

- من 20 إلى 50 عامل أجيـــر مندوب واحد؛
- من 51 إلى 150 عامل أجيـــر مندوبـــان؛
- من 151 إلى 400 عامل أجيـــر 03 مندوبين؛
- من 401 إلى 1000 عامل أجيـــر 05 مندوبين؛
- من 1001 إلى 4000 عامل أجيـــر 07 مندوبين؛
- من 4001 إلى 16000 عامل أجيـر 09 مندوبين؛
- أكثر من 16000 عامل أجيـــر 13 مندوبـا.

عندما لا تتوفر المنظمة النقابية على التمثيل النسبي (20 %) لتنصيب الهيكل النقابي، يتكفل تمثيل العمال الأجراء ممثلون، ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء، لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها، حسب النسب المذكورة أعلاه. و في حالة ما إذا كان مجموع العمال الأجراء يقل عن 20 عاملا، فيتكفل تمثيلهم ممثل واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال.

يشترط في المندوب النقابي أو ممثل العمال حسب الحالة لتوفر الشروط التالية :
- طالع المادة 44 من القانون 14/90؛
- بلوغه سن 21 سنة كاملة يوم انتخابه؛
- التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية؛
- أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المؤسسة أو الإدارة المعنية؛
- يبلغ اسم و لقب المندوبين النقابيين إلى المستخدم، و إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا خلال 08 أيام التي تعقب انتخابهم .

IV-حقوق وواجبات أعضاء التنظيمات النقابية:

1- الحقوق:

بعد تأسيس المنظمة النقابية تبعا للإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون المتعلق بالممارسة النقابية المعدل بالقانون رقم 91-30 بتاريخ 21-12-1991 والأمر رقم 26-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، تكتسب الشخصية المعنوية، و الأهلية المدنية والتي تمكنها من القيام بـ :

- التقاضي و ممارسة الحقوق الممنوحة للطرف المدني، لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها، و ألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، سواء المادية، أو المعنوية؛
- تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية؛
- إبرام أي عقد أو اتفاق له علاقة بهدفها؛
- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي و نظامها الداخلي.
- حق الانخراط في المنظمات النقابية الدولية أو القارية، أو الجهوية التي تنشد نفس الأهداف، أو المماثلة لها في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما؛
- نشر و إصدار نشرات و مجلات ووثائق إعلامية لها علاقة بهدفها؛
- التمتع بالاستقلالية في تسييرها، حيث يمنع على أي شخص طبيعي أو معنوي، التدخل في تسيير المنظمة النقابية إلا في الحالات التي نص عليها القانون .

2- <u>الواجبـــات</u>:

أوجب المشرع الجزائري جملة من الواجبات التي تلتزم بها المنظمة النقابية و يمكن حصرها فيما يلي:

1- الالتزام بالواجبات المنصوص عليها في قانونها الأساسي و نظامها الداخلي؛
2- ضمان التسيير الديمقراطي للمنظمة عند تجديد هيئات قيادتها، حيث يحق لأي عضو في المنظمة المشاركة في قيادتها و إدارتها في إطار الأحكام القانونية، و النظام الداخلي للمنظمة ذاتها؛
3- يجب على المنظمات النقابية إعلام السلطات الإدارية المعنية بكل تعديل ينصب على قانونها الأساسي، و كذا كل التغيرات الطارئة على هيئات القيادة أو الإدارة خلال (30) يوما التي تلي القرارات المتخذة في هذا الشأن. و لا يحتج بهذه التعديلات أو التغييرات على الغير إلا ابتداءا من يوم نشرها في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل .

V-تمويل التنظيمات النقابية:

يتم تمويل المنظمات النقابية من الموارد التالية:

- اشتراكات أعضاء التنظيم النقابي.
- المداخيل المرتبطة بنشاطات التنظيمات النقابية.
- الهبات و الوصايا، وهذه تكون بشروط، كما أنها إذا كانت من هيئات أجنبية فهي لا تقبل إلا بعد موافقة السلطات العمومية المعنية، التي يجب عليها التأكد من مصدرها، وعدم معارضتها للأهداف المسطرة في القانون الأساسي للتنظيم النقابي، تتحقق السلطات من أن هذه الهبات والوصايا لا تتولد عنها ضغوطا من الهيئات والجهات الواهبة.
- الإعانات المحتملة للدولة.

ملاحظة: فيما يخص الهبات والوصايا، على التنظيم النقابي ألا يقبل بها إذا كانت مثقلة وشروط تتنافى مع الأهداف المسطرة في القانون الأساسي للتنظيم، وأحكام هذا القانون (90-14).

VI-التنظيمات النقابية التمثيلية:

تنص المادة 35 من القانون رقم 90-14 في مجال التمثيل على ما يلي:

" تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة. يتعين على التنظيمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة حسب الحالة في بداية كل سنة مدنية بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة لاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها".

يعد التمثيل النقابي بمثابة التفويض المعنوي الجماعي باسم الشريحة الممثلة، من خلال العلاقة العضوية التي تربطهم بمنظمتهم النقابية، و كلما كان حجم هذه العلاقة كبير كلما كانت نسبة التمثيل أكبر.

و يتم هذا التمثيل في شكلين :

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

1- **التمثيل من خلال لجنة المشاركة:** و يخص هذا التمثيل فقط المستخدمين الخاضعين للقانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، (خارج الإدارات العمومية)، و حددتها المواد من 91 إلى 113 من هذا القانون. (أشرنا إليه بالتفصيل في درس لجان المشاركة)؛

2- **التمثيل من خلال الانتماء العددي للمنظمة النقابية:** كل منظمة نقابية تضم 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال الإجراء تعتبر تمثيله داخل المؤسسة المستخدمة. و لأجل الأخذ بالاعتبار هذا التمثيل أوجب المشرع على المنظمات النقابية إبلاغ المستخدم في بداية كل سنة مدنية (الثلاثي الأول) بكل العناصر التي تمكنها تقدير تمثيلية هذه المنظمات، لاسيما عدد منخر طيها و اشتراكات أعضائها.

و بنفس القاعدة يتم تقدير التمثيل على الصعيد البلدي، و المشترك بين البلديات و الولاية و المشترك ما بين الولايات أو الوطني، من خلال تبليغ السلطات الإدارية المعنية (الوالي، أو الوزير المكلف بالعمل) حسب الحالة، و في نفس الأجل. و في حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية هذه المنظمات خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يمكن اعتبار المنظمات النقابية المخالفة غير تمثيلية من قبل المستخدم. .

VII- منح التسهيلات و حماية النقابيين:

1- <u>منح التسهيلات</u>:

- يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت فعلي لممارسة مهمتهم النقابية. ويمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الممنوحة إياهم بعد موافقة المستخدم حيث نصت المادة 46 من القانون المنظم للحق النقابي 90-14 " يحق للمندوبين النقابين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم" على أنه: "لا يدخل في حساب الساعات الشهري الممنوح بمقتضى المادة 46 أعلاه، الوقت الذي يقتضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم".

- لا يؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابيين من المشاركة في ندوات مؤتمرات التنظيمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي حيث جاء في المادة 47 من القانون 14/90 "لا يدخل في حساب الساعات الشهري الممنوح، بمقتضى المادة 46 أعلاه، الوقت الذي يقتضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم. كما لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابين من المشاركة في ندوات ومؤتمرات التنظيمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي"؛

- يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف التنظيمات النقابية التمثيلية المذكورة في المادة 40 من القانون، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها، ولوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة؛

- كما يضع المستخدم تحت تصرف التنظيم النقابي التمثيلي محلا ملائما، إذا ضم التنظيم أكثر من 150 عضوا حيث نصت المادة 48 " يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية، المذكورة في المادة 40 أعلاه، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ولوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة.

- يضع المستخدم تحت تصرف المنظمة النقابية التمثيلية، محلا ملائما، إذا ضمت المنظمة أكثر من 150 عضو؛

- يمكن للتنظيمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أن تستفيد من إعانات الدولة في إطار التشريع المعمول به، وحسب المقاييس والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم.

2- <u>حماية النقابين</u>:

يحمي القانون النقابيين من أي تعسف قد يصدر عن الهيئة المستخدمة، ويقرر توقيع عقوبات جزائية على كل من يقوم بعرقلة العمل النقابي.حيث تنص المادة المواد 50، 51، 53 من القانون 90-14 على أنه:

- لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل، والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية، وعند تحديد المرتب، وكذلك في مجال التكوين المهني، والمنافع الاجتماعية؛

- لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته."

- لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به.

- يعاد إدماج المعني في منصب عمله، وترد إليه حقوقه بناءا على طلب مفتش العمل، وبمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة.

- في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم للامتثال في أجل ثمانية أيام (08) يحرر مفتش العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تثبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز سنتين (60) يوما بحكم نافذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف."

VIII- توقيف و حل التنظيم النقابي:

1- <u>حل المنظمة النقابيـــة</u>: يتم حل المنظمة النقابية إما إراديا، أو جبريا:

1.1- <u>الحـــل الإرادي</u>: يعتبر بند حل المنظمة النقابية من الأحكام الواجب تحديدها مسبقا في القانون الأساسي لها، و كذا أيلولة ممتلكاتها. و منه يمكن لأعضاء المنظمة النقابية أو مندوبيها المعينين قانونا إعلان حل تنظيمهم النقابي إراديا ، إذا رأوا استحالة الاستمرارية له ، أو استحالة تحقيق هدفه، و يجب أن تتم إجراءات الحل، و كذا كيفية استعادة الممتلكات العقارية إن أمكن ذلك طبقا لأحكام القانون الأساسي للمنظمة.

2.1- <u>الحل الجبـــري</u>: عند تأسيس أي منظمة نقابية يستوجب عليها ممارسة نشاطها في إطار احترام القوانين المعمول بها، و كذا احترام قانونها الأساسي، و في حالة خرقها لأحد هذه الأطر، يحق للسلطات الإدارية المعنية حسب الحالة (الوالي- الوزير المكلف بالعمل) أن تطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية و توقيف نشاطها و يسرى أثر الحل ابتداءا من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن.

2- الآثار المترتبة عن حل المنظمة النقابية:

- بطلان تمثيلها على جميع المستويات؛
- مصادرة أملاك المنظمة النقابية بأمر من المحكمة المختصة بناءا على طلب النيابة العامة؛
- يمكن لأعضاء المنظمة استعادة مساهماتهم العقارية على حالتها يوم وقوع الحل إذا سمح ذلك قانونها الأساسي.

IX- الشق الجزائي:

فيما يتعلق بالشق الجزائي، فالباب الخامس من القانون رقم 90-14 يورد أحكاما جزائية تتمثل في عقوبات مالية و عقوبة الحبس ضد كل من يعرقل العمل النقابي، ويحاول الحد من حرية ممارسة الحق النقابي حسب ما جاءت به المواد من 58 إلى 61 و هذه الأحكام هي:

- عقوبة بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي. وفي حالة العودة، يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج و100.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما أو ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط؛

- عقوبة بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط لكل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله؛

- عقوبة بغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000 دج و 20.000 دج و بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا للمواد من 31 إلى 33 أعلاه، ودون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

خاتمة:

ممارسة الحق النقابي هي حق دستوري للعامل كرسه دستور 1989 ، وكذلك دستور 1996 و تنضمه قوانين منظمة لكيفيات ممارسة الحق النقابي، تتمثل في القانون رقم 90-14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 14جمادى الثانية عام 1412 الموافق21 ديسمبر سنة 1991 ، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996.

تعرف النقابة بأنها التنظيم الذي يمثل مصالح العاملين اتجاه الإدارة المستخدمة و لاهتمام بقضاياها المتمثلة في الأجر و ساعات العمل و ظروفه، وغالبا ما يشارك العاملون في إدارة النقابة ويدعمون نشاطهم من خلال دفعهم مبالغ نقدية كمستحقات مقابل الخدمات النقابية (الاشتراكات).

صلاحيات النقابة هي:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب.
- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض .
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

يشترط في النقابة حتى تكون شرعية: أن تكون معتمدة بصفة قانونية ومر على اعتمادها 06 أشهر على الأقل.و أن يكون عدد العمال المنخرطين فيها لا يقل عن 20 % من مجموع العمال في المؤسسة.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

إجراءات تأسيس النقابة هي:

- عقد جمعية عامة من طرف الأعضاء المؤسسين، تتوج بمحضر الجمعية العامة؛
- إشهار التأسيس في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقة المنظمة؛
- إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية؛
- إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المختصة حسب الحالة حقوق أعضاء النقابة هي: التقاضي، تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية؛
- إبرام أي عقد أو اتفاق له علاقة بهدفها؛
- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي و نظامها الداخلي، حق الانخراط في المنظمات النقابية الدولية أو القارية، نشر و إصدار نشرات و مجلات ووثائق إعلامية لها علاقة بهدفها؛
- التمتع بالاستقلالية في تسييرها.

واجبات أعضاء النقابة هي: الالتزام بالواجبات المنصوص عليها في قانونها الأساسي، و نظامها الداخلي؛ ضمان التسيير الديمقراطي للمنظمة عند تجديد هيئات قيادتها، إعلام السلطات الإدارية المعنية بكل تعديل ينصب على قانونها الأساسي، و كذا كل التغيرات الطارئة على هيئات القيادة أو الإدارة خلال (30) يوما التي تلي القرارات المتخذة في هذا الشأن .

مصادر تمويل النقابة هي: اشتراكات أعضاء التنظيم النقابي، المداخيل المرتبطة بنشاطات التنظيمات النقابية، الهبات و الوصايا، الإعانات المحتملة للدولة.

تمنح للنقابة تسهيلات هي: تمتع المندوبين النقابيين بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت فعلي لممارسة مهمتهم النقابية. المشاركة في ندوات مؤتمرات التنظيمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي، يوضع تصرف التنظيمات النقابية التمثيلية الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها، ولوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة .ويضع المستخدم تحت تصرف التنظيم النقابي التمثيلي محلا ملائما.

تمنح للنقابين حماية قانونية: بحيث لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل، والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية، وعند تحديد المرتب، وكذلك في مجال التكوين المهني، والمنافع الاجتماعية ولا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته و لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به .

يتم حل المنظمة النقابية إما إراديا، أو جبريا.

تسلط عقوبات مالية و عقوبة الحبس ضد كل من يعرقل العمل النقابي، ويحاول الحد من حرية ممارسة الحق النقابي

مراجع الدرس:

القوانين:

قانون رقم 90-14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 1991، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996.

الكتب:

1- د.سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010؛

2- عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد بالمنظمات:مدخل وظيفي، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000،

3- طارق كمال، علم النفس المهني و الصناعي، دون طبعة ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، مصر2007،

4- اعتماد محمد علام ، علم اجتماع الصناعي : التطور و المجالات ، الطبعة الثانية ، مكتبة الانجلو مصرية ، ، القاهرة ، مصر

الفصل رقم 04: مفتشية العمل

الهدف من الفصل رقم 04: في نهاية هذا الدرس، يجب أن يكون المتربص قادرا على أن يحدد دور مفتشية العمل

خطة الفصل رقم 04:

مقدمة

I- مفتشية العمل

1- تعريف مفتشية العمل
2- مهام واختصاصات مفتشية العمل
3- هيكلة مفتشية العمل

II- مفتش العمل

1- تعريف مفتش العمل و مهامه
2- صلاحيات مفتش العمل
3- واجبات مفتشي العمل و حمايتهم

III- الأحكام الجزائية و العقوبات

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

المرجع القانوني:

القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم يتعلق بمفتشية العمل.
المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها.

مقدمة:

تعد صلاحيات مفتشية العمل في صلب قانون العمل، وذلك من خلال المساهمة التي يقدمها ميدانيا في مجال معايير قانون العمل والحرص على احترام أحكامه لا سيما من قبل أرباب العمل، فالمهمة الأولى لمفتشية العمل هي السهر على تطبيق قانون العمل جملة و تفصيل، وهذه المهمة يقوم بها مفتش العمل الذي يقدم ضمانة قوية للعامل الذي قد يضطر في كثير من الأحيان إلى التنازل بصفة غير إرادية عن بعض حقوقه بسبب الظروف الاجتماعية التي يعيشها والناجمة أساسا عن انتشار البطالة وارتفاع نسبة العاطلين عن العمل .

ويعتبر مفتش العمل همزة الوصل الرئيسية لأرباب العمل والعمال، فهو في بعض الأحيان مبسط للقاعدة القانونية عندما تكون معقدة للغاية، حيث يتولى شرحها وتبيان الجوانب الخفية لها وربما حتى تكييفها مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي قد تكون سائدة في فترة زمنية معين، و كونه عونا متعلقا بالقيم الإنسانية يدرك أهمية المحافظة على مناصب العمل، وحصول العامل على حقوقه، فهو يوازن بين مصلحتين تكونان في كثير من الأحيان متعارضتين نتيجة الظروف الخارجية التي تفرض نفسها ولا يمكن أن يتحكم فيها لا العامل ولا رب العمل ولا حتى الدولة في حدا ذاتها التي تتأثر بها .

وسنتناول في الفصل الأخير موضوع مفتشية العمل في شقين:

الشق الأول خاص بمفتشية العمل يتضمن تعريف، مهام و اختصاصات مفتشية العمل، تنظيم مفتشية العمل؛

الشق الثاني خاص بمفتش العمل و يتضمن تعريف و صلاحيات مفتشي العمل، واجباتهم و حمايتهم ، العقوبات.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

I- مفتشية العمل

1- تعريف مفتشية العمل:

المفتشية العامة للعمل هي هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، صدرت مهامها في المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 الذي يتضمن تنظيم للمفتشية العامة للعمل و وظيفتها، بتصور التدابير و الوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع و التنظيم المعمول بهما.

2- مهام و اختصاصات مفتشية العمل:

1.2- الاختصاصات:

وردت اختصاصات مفتشية العمل في المادة الثانية من القانون 90 - 03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 و الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 والأمر رقم 96-11 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق لـ 10 يونيو 1996، و تختص مفتشية العمل بما يلي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال؛
- تقديم المعلومات و الإرشادات للعمال و لمستخدميهم فيما يخص حقوقهم و واجباتهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية؛
- مساعدة العمال و مستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل؛
- إجراء المصالحة قصد تفادي الخلافات الجماعية و تسويتها؛
- تبليغ و توضيح النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال و مستخدميهم؛
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي؛
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل و اقتراح التدابير الضرورية لتكيفها و تعديلها.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

2.2- المهام:

بينت المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 6 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها هذه المهام، حيث نصت على أنه تتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط، مراقبة، متابعة و ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما وتكلف على الخصوص، بما يأتي:

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وضمان إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وتقييم نتائجها؛
- تنظيم جل النشاطات الرامية إلى مكافحة جميع أشكال العمل غير القانوني و تنفيذها.
- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي و إعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بذلك؛
- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال تشغيل العمال الأجانب وإعداد حصائل دورية بشأنها؛
- وضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق، إن اقتضى الأمر، مع المصالح المعنية، في مجال تطور وضعية التشغيل في المؤسسات وإعداد الحصائل المرتبطة بها وإعلام الإدارة الموازية بذلك؛
- وضع وتحيين بطاقية وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي؛
- ضمان، حسب الحالة، التسجيل أو الموافقة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية و القيام، عند الاقتضاء، بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها؛
- تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به؛
- تنظيم أعمال الإعلام والاستشارة والمساعدة الموجهة للشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وكذا الطرق والوسائل الاكثر ملائمة لتطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما؛

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

- المساهمة في تعميم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل تجاه المستخدمين والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين؛
- القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإعداد الحصائل الخاصة بذلك؛
- ضمان جمع ومعالجة وحوصلة جل المعلومات الإحصائية ذات الصلة بنشاطاتها وتحيين تقييم الوثائق المحررة من قبل مفتشي العمل؛
- متابعة الإجراءات والدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم في مجال تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإعلام السلطة السلمية بذلك؛
- إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي؛
- المشاركة في تنظيم في سير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف المنظمة لفائدة مستخدمي مفتشية العمل؛
- تنظيم وتسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات الصلة بتشريع العمل ومهام مفتشية العمل.

3- هيكلة مفتشية العمل:

أوضحت أحكام المرسوم رقم 209-90 المؤرخ في 14 جويلية 1990 أن جهاز التفتيش يتكون من جهاز مركزي وأجهزة غير ممركزة لمفتشية العمل تتمثل في مكاتب تفتيش العمل والبالغ عددها 74 مكتبا تغطي مجمل الإقليم الوطني، وأما المفتشيات الجهوية فعددها 14 مفتشية جهوية، وهي تتولى على المستوى الجهوي توجيه وتنسيق وتقييم نشاطات عدة مكاتب تفتيش العمل تابعة لها.

في سنة 2006 وبعد تقييم معمق لتنظيم و عمل مصالح مفتشية العمل، تم إعادة التنظيم و تكييف صلاحياتها بالمرسوم رقم 05-05 مؤرخ في 6 جانفي 2005 المتعلق بتنظيم وعمل المفتشية العامة للعمل تم وضع تنظيم جديد وهياكلها بما يتماشى مع المتطلبات الجديدة لتطور أنشطتها. و يمكن ذكر من بين أهم التغييرات :

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

- إنشاء مفتشية العمل الولائية؛
- تنسيق، هيكلة وتحسين سير مصالح مفتشية العمل؛
- تنمية مناصب التأطير؛
- إنشاء المصالح التقنية على مستوى الولاية وعلى المستوى المركزي؛
- إنشاء على المستوى المركزي مديرية فرعية لرقابة ظروف العمل وأخرى مكلفة بالإعلام الآلي والإحصائيات.

وعلى ضوء هذا التنظيم الجديد أصبحت مفتشية العمل، طبقا للمرسوم المشار إليه أعلاه، منظمة في شكل جهاز مركزي ومصالح غير ممركزة.

1.3- <u>الجهاز المركزي</u>: يتكون الجهاز المركزي من مديريتان مركزيتان، هما:

أ- مديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل، مكلفة بالجانب التقني و المراقبة في بعدها الواسع؛
ب- مديرية الإدارة و التكوين، مكلفة بإدارة الوسائل والموارد البشرية.

تم تدعيم هاتان المديريتان بإنشاء مدريتين فرعيتين جديدتين وهما:

- المديرية الفرعية للإعلام الآلي و الإحصائيات، تهدف إلى وضع استراتيجية لعصرنة المصالح. و هي تابعة لمديرية الإدارة و التكوين؛
- المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، بهدف المشاركة من خلال المراقبة، في تحسين ظروف العمل في ميدان الوقاية الصحية و الأمن في العمل، وهي تابعة لمديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل.

2.3- <u>هياكل غير مركزية</u>: منظمة على النحو التالي:

- **مفتشيات جهوية للعمل:** وعددها ثمانية (08): الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة و تيارت. ويشمل اختصاصها عدة ولايات؛

- **مفتشيات ولائية للعمل:** وعددها ثمانية و أربعون (48)، و يقتصر نشاطها و اختصاصها على كامل إقليم الولاية. وتتمثل مهامها في التأكد من

WWW.DZPEN.COM قلم الجزائر

ممارسة مفتشي العمل للأنشطة الناجمة عن المهام والصلاحيات المسندة إليهم بموجب التشريع الساري المفعول.

- **مكاتب مفتشية العمل:** وعددها سبعة و عشرون (27)، مختصة على مستوى منطقة صناعية آو دائرة إدارية محددة. و تخضع هذه المكاتب سُلميًا لمفتشية العمل للولاية و يشرف عليها رؤساء مكاتب.

ويمكن تبيان المفتشيات الجهوية و المفتشيات الولائية و المكاتب في الجدول التالي :

المفتشية الجهوية	المفتشيات الولائية التابعة لها	مكاتب مفتشيات العمل
الجزائر	الجزائر، البليدة، المدية، تيبازة، تيزي وزو، بومرداس، البويرة	الشراقة، الدار البيضاء، الحراش، الرويبة، سيدي موسى، الأخضرية، بوفاريك، برج منايل
وهران	معسكر، تلمسان، عين تيموشنت، سيدي بلعباس	السينية ، أرزيو، مغنية
بشار	بشار، أدرار، النعامة، تندوف ، البيض	
ورقلة	ورقلة، الوادى، إيليزي، تمنراست، الأغواط، غرداية	حاسي مسعود، توقرت، إن أم الناس، جنات، حاسي الرمل، عين صالح
قسنطينة	قسنطينة، ميلة، سطيف، بجاية، برج بوعريريج، جيجل	العلمة، أقبو
باتنة	بسكرة، خنشلة، أم البواقي، تبسة المسيلة	عين مليلة بريكة الونزة

II-مفتش العمل:

1- تعريف مفتش العمل و مهامه:

يعرف مفتش العمل حسب المادة الرابعة من قانون 90 - 03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 المعدل و المتمم يتعلق

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

بمفتشية العمل والأمر رقم 96-11 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق لـ 10 يونيو سنة 1996 يتعلق بمفتشية العمل كمايلي : يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون يدعون مفتشي العمل.

و حسب المادة 03 من القانون 03/90 "يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متمهنون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار إليها في قانون العمل".

و اشترط القانون أن يكون مفتشو العمل أعوانا محلفين يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال الآتية:

- ملاحظات كتابية؛
- تقديم الأعذار؛
- محاضر المخالفات؛
- محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها.

2- <u>صلاحيات مفتش العمل</u>:

مفتش العمل هو ممثل لقانون العمل منحه المشرع صلاحيات واسعة للقيام بعمله، فهو مخول، وفق تعليمات رؤسائه القيام بـ:

1.2- الإطلاع، بالقيام بالزيارات التفتيشية نهارا وليلا، على أوضاع العمل والعمال حيث نصت المادة 05 من القانون 90-03 على أنه" يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم و مجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية. و يمكنهم بهذه الصفة الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل إلى مكان يشتغل فيه أشخاص تحميهم الأحكام القانونية و التنظيمية و التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها.
غير أنه، إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محل ذي استعمال سكني، يمكن لمفتشي العمل في إطار ممارسة صلاحياتهم أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج".

2.2- القيام بأي فحص أو مراقبة أو تحقق للوثائق: حيث نصت المادة 06 من القانون 90-03 على أنه " يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

مراقبة أو تحقيق يرونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية و التنظيمية . ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي:

أ- الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم؛

ب- أخذ عينة من أية مادة مستعملة أو من أي منتوج موزع أو مستعمل قصد تحليلها. و يندرج حق أخذ أو اقتطاع عينات من المواد والمنتجات المستعملة أو المتناولة لأغراض التحليل و الحصول على نتائج التحليل، ويتولى في هذه الحالة أخذ العينة بعد إعذار مفتش العمل المستخدم بمباشرة تحليل المنتجات ويتعلق الأمر في هذه الفرضية بمنتجات شديدة الخطر على العمال، ويتمثل القيد الوحيد في إعلام المستخدم بالعينات المقتطفة، بهدف حماية صحة العمال طالما أنه لا يخص إلا العمال المعرضين أو المحتمل تعرضهم أثناء عملهم لعناصر تسبب السرطان أو تكون شديدة الخطورة على الصحة؛

ج- و من صلاحيات مفتش العمل الواردة في المادة 06 أيضا " طلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل و تنظيمه بغية التحقق من مطابقتها أو استنساخها أو استخراج خلاصات منها"؛

د- الالتماس عند الحاجة آراء أي شخص مختص أو مساعدته أو إرشاداته لاسيما في مجال الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل؛

ه- اصطحاب المستخدم أو ممثله و ممثل العمال و أي شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زياراتهم بحكم سلطانه.

3.2- تقديم الملاحظات الكتابية، الأعذار و إعداد المحاضر: حيث نصت المادة 07 من القانون 90-03 على أنه " مفتشو العمل أعوانا محلفين يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال التي ذكرناها سابقا:

4.2- تقدير حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة أعلاه: حيث نصت المادة 08 من القانون 90-03 أنه " يحرر مفتشو العمل الملاحظات الكتابية و الاعتذارات ومحاضر المخالفات كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و المعمول بهما . ويقدرون حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة في الفقرة السابقة.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

يدوَن مفتشو العمل الملاحظات و الاعتذارات التي يقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم و موقع من طرفهم يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض و يتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت بناءا على طلبهم"

5.2- اعذار المستخدم بالامتثال للتعليمات: حيث نصت المادة 09 أنه " إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، يوجه إلى المستخدم اعتذارا بامتثال التعليمات. يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير و الخرق "

6.2- تحرير محضر المخالفة : كما نصت عليه المادة 10 من القانون 90-03، حيث أن المشرع قد ألزم مفتش العمل بتحرير محضر المخالفة إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، وقد قيد المشرع بموجب هذا الحكم صلاحية مفتش العمل وألزمه بتحرير محضر للمخالفة التي تمت معاينتها، ويمكن لمفتش العمل اللجوء إلى القاضي الإستعجالي في حالة ما اكتشف خرقا سافرا للأحكام الآمرة و يحرر محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية عند عدم امتثال المستخدم للإعذار الموجه له من قبل مفتش العمل خلال الأجل الذي حدده المشرع وهو ثمانية 8 أيام .وحتى في هذه الحالة يبقى المفتش حرا في اللجوء إلى القضاء أم لا و هذا ما جاء في المادة 12 من القانون 90-03 "إذا اكتشف مفتش العمل خرقاً سافرا للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) أيام.

و إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضرا و يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث، خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

7.2- تحرير محضر المصالحة أو عدم المصالحة في حالة تسوية منازعات العمل الجماعية حسب ما جاءت به المادة 13 من القانون 90-03 " يحرر مفتش العمل لدى انتهاء إجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها محضر مصالحة ، يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة، و ان اقتضى الأمر ، يسجل المسائل التي لا يزال الخلاف الجماعي في العمل مستمرا في شأنها. و إذا فشل إجراء المصالحة في كل الخلاف الجماعي في العمل أو بعضه يحرر مفتش العمل محضر عدم المصالحة "

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

8.2-إعلام المؤسسات و الإدارات العمومية والسُلَطة السلمية المعنية بالمخالفات التي لاحظها في تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و المعمول بهما: حيث يقدم في هذا الصدد جميع الملاحظات أو التوصيات التي تدون في دفتر مفتوح لهذا الغرض وهذا حسب ما ورد في المادة 15 من القانون 90-03 " يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل".

3- واجبات مفتشي العمل و حمايتهم:

1.3- واجبات مفتشي العمل:

وردت واجبات مفتشي العمل وحمايتهم في المواد من 17 إلى 22 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم ، وهذه الواجبات هي:

أ- عدم حيازة أملاك أو مصالح في أية مؤسسة أو منشاة : حسب ما جاء في المادة 17 " تتنافى صفة مفتش العمل مع حيازة أملاك أو مصالح فيأية مؤسسة أو منشأة، فضلاً عن الالتزامات المحددة في التشريع و التنظيم المطبق عليهم".
حيث يحظر على مفتشي العمل أن تكون لهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت الخاضعة لإشرافهم، وهذا يعني أن لا تكون لمفتش العمل أو لأقاربه مصلحة مادية مباشرة أو غير مباشرة، كأن يكون هو أو أحد أقربائه مالكا أو شريكا لأحدى المؤسسات في المنطقة الخاضعة لتفتيشه، أو تكون لها فروع فيها أو شركة أو فروع لها منافسة للشركة التي يرتبط بها .كما أنه يحظر عليهم قبول هدايا أو منح .

ب- عدم إباحة أسماء العمال الذين تقدموا بشكوى: حسب ما أوردته المادة 18" يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا، في آنف السرية المطلقة، كل العرائض و المعلومات التي يطلعون عليها، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكين ".

ج-الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية: وذلك بأن يمتثلوا لليمين التي أدوها، بعدم افشاء أي سر يطلعون عليه بحكم وظيفتهم طيلة مدة خدمتهم،

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

وحتى بعد مغادرتها وألا يستفيدوا منها لمصلحتهم الشخصية حسب ما جاء في نص المادة 19 من القانون 90-03" يتعين على مفتشي العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات و إدارتها، الخاضعة لرقابتهم والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم".

2.3- حماية مفتشي العمل:

حسب المادة 21 من القانون 90-03 " يحمي مفتش العمل أثناء ممارسته وظيفته من قبل إدارته ، من التهديدات و الاهانات و الشتائم و القذف أو الاعتداءات مهما يكن نوعها . وتضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك إن اقتضى الأمر. وفي هذه الظروف ، تحل الإدارة محل مفتش العمل في حقوقه لتحصيل من مرتكبي التهديدات أو الاعتداءات على استرداد المبالغ المدفوعة بعنوان تعويض الضرر المذكور " . وحسب المادة 22 " اذا تعرض مفتش العمل لمتابعة من الغير بسبب خطا في الخدمة ، يجب على الإدارة أن تحميه من الإدانات المدنية الموجهة اليه ، ما لم يكن هناك خطأ شخصي يمكن فصله عن ممارسة وظائفه .

III- الأحكام الجزائية و العقوبات:

1- عقوبات بسبب ممارسة ضغوط و اهانات و عنف ضد مفتش العمل:

حيث تسلط عقوبات نقدية وكذا عقوبة الحبس على كل من يمارس الضغوط و الاهانات و العنف ضد مفتش العمل اثناء ممارسته لمهامه في التفتيش، و هذه العقوبات وردت في المادة 24 من القانون 90-03 كالآتي " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2.000 دج و 4.000 دج و بالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه بمقتضى المادة 6 أعلاه.

وفي حالة العود، يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4.000 دج و 8.000 دج و الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط ".

2- عقوبات بسبب امتلاك المستخدم لدفتر الملاحظات و الإعذارات:

يجب على المستخدم أن يفتح سجل مرقم و موقع من طرف مفتش العمل يحرر فيه مفتش العمل الملاحظات الكتابية و الاعتذارات التي يوجهها للمستخدم و يتعين على المستخدم أن يقدمه الى مفتش العمل في أي وقت بناء على طلبه و في حالة عدم فتح المستخدم لهذا السجل يعاقب بغرامة مالية حسب ما نصت عليه المادة 25 " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2.000 دج على انعدام الدفتر المنصوص عليه في المادة 8 اعلاه أو على عدم تقديمه .

و في حالة العود، تصبح الغرامة المالية تتراوح ما بين 1.000 دج و 4.000 دج "

خاتمة:

المفتشية العامة للعمل هي هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، صدرت مهامها في المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 و تختص مفتشية العمل بما يلي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال؛
- تقديم المعلومات و الإرشادات للعمال و لمستخدميهم فيما يخص حقوقهم و واجباتهم؛
- مساعدة العمال و مستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل؛
- تبليغ و توضيح النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال و مستخدميهم؛
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي؛
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل و اقتراح التدابير الضرورية لتكيفها و تعديلها.

تضم مفتشية العمل في الجزائر ثمانية 08 مفتشيات جهوية للعمل وهي: الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة و تيارت. ويشمل اختصاصها عدة ولايات.و ثمانية و أربعون 48 مفتشية ولائية للعمل يقتصر نشاطها و اختصاصها على كامل إقليم الولاية وسبعة و عشرون 27 مكتب مفتشية عمل مختصة على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة تخضع سُلميًا لمفتشية العمل للولاية و يشرف عليها رؤساء مكاتب.

يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون، يدعون مفتشي العمل يمارسون التفتيش في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متمهنون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار إليها في قانون العمل.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

صلاحيات مفتش العمل هي :

- الإطلاع بالقيام بالزيارات التفتيشية نهارا وليلا على أوضاع العمل والعمال؛
-
- القيام بأي فحص أو مراقبة أو تحقق للوثائق؛
- تقدير حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة؛
- إعذار المستخدم بالإمتثال للتعليمات؛
- تحرير محضر المخالفة؛
- تحرير محضر المصالحة أو عدم المصالحة في حالة تسوية منازعات العمل الجماعية؛
- إعلام المؤسسات و الإدارات العمومية والسُلَطة السلمية المعنية بالمخالفات التي لاحظها في تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و المعمول بهما.

واجبات مفتش العمل:

- عدم حيازة أملاك أو مصالح في أية مؤسسة أو منشاة؛
- عدم الإباحة بأسماء العمال الذين تقدموا بشكوى؛
- الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية.

حماية مفتشي العمل:

يحمي مفتش العمل أثناء ممارسته وظيفته من قبل إدارته، من التهديدات و الإهانات و الشتائم و القذف أو الاعتداءات مهما يكن نوعها. وتسلط عقوبات نقدية وكذا عقوبة الحبس على كل من يمارس الضغوط و الإهانات و العنف ضد مفتش العمل أثناء ممارسته لمهامه في التفتيش وعقوبات على المستخدم بسبب عدم امتلاكه لدفتر الملاحظات و الإعذارات.

مراجع الدرس:

القوانين:

- القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم يتعلق بمفتشية العمل.

- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر