

النظام القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل -دراسة مقارنة-

The legal framework for exercising freedom of worship in workplaces – a comparative study

بن جيلالي سعاد *

جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة

bendjilalisouad12@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2026/01/26 تاريخ قبول المقال: 2026/03/17 تاريخ نشر المقال: 2026/03/31

الملخص:

من أهم الحريات التي تتأثر بقيود طبيعة العمل وخصوصية مكانه، هي حرية العبادات، فالنظام القانوني لممارسة الحرية الدينية في أماكن العمل بالجزائر يستند إلى الدستور الذي يضمن حرية المعتقد والرأي، مع الالتزام باحترام القانون والنظام العام. لا توجد قوانين جزائرية خاصة بممارسة الحرية الدينية في مكان العمل بحد ذاته، لكن يتم تطبيق القواعد العامة التي تحدد شروط ممارسة الشعائر الدينية لمسلمين وغير المسلمين في مختلف النظم القانونية للدول.

الكلمات المفتاحية: الحرية، العمل، الدول، العبادة.

Abstract:

The most important freedom affected by the restrictions of the nature of work and the privacy of its location is religious freedom. The legal system for exercising religious freedom in the workplace in Algeria is based on the constitution, which guarantees freedom of belief and opinion, while ensuring respect for the law and public order ,There are no specific Algerian laws pertaining to the exercise of religious freedom in the workplace per se. However, general rules governing the practice of religious rituals by Muslims and non-Muslims are applied in various legal systems across countries.

Keywords: . freedom, work , countries , religion.

المقدمة:

تعد الحرية الدينية *La liberté religieuse* واحدة من أهم حريات الإنسان الأساسية. والعامل باعتباره إنساناً في المقام الأول، له حرية التعبير عن آرائه الدينية ومعتقداته كسائر المواطنين، فتعبيره هذا يعبر عن مظاهر روحية ذات قيمة عظيمة للإنسان غير أن التسليم المطلق للعامل بممارسة مظاهر حرية العبادة في أماكن العمل يصطدم مع خصوصية علاقة العمل¹، وما يحكمها من اعتبارات جوهرية عادة ما تؤثر في نطاق هذه الحرية، الأمر الذي يتطلب إقامة نوع من التوازن بين كفالة الحرية الدينية للعمال وحق صاحب في ضمان استقرار سير العمل.

وان كان صاحب العمل يسمح بكفالة حق العمال في التعبير عن حرياتهم الدينية في مكان العمل، فإنهم كذلك مسئولون عن إساءة استعمال حقهم في التعبير عن هذه الحريات، وبوجه خاص حال تسببهم في إلحاق أضرار بمصالح صاحب العمل، ومن هنا تتضح أهمية هذا البحث، حيث نرتئي إلى ضرورة إقامة نوع من التوازن بين حق العامل أو الموظف في التعبير عن حريته الدينية في مكان العمل أو الوظيفة، باعتباره حقاً من الحقوق الأساسية له، وحق صاحب العمل الأصيل في ضمان سير العمل في مكان العمل.

وإذن، فلكل عامل أو موظف الحق في ممارسة حرية الدينية بما فيها ممارسة العبادات، واختيار العقيدة التي يقتنع بها، وله الحق أيضاً في ممارستها بطقوس وشعائر مختلفة، وذلك ضمن حدود احترام حريات الآخرين في ممارستهم لعقائدهم وفي إطار المحافظة على النظام العام والآداب والأخلاق العامة، وهو بين أهمية موضوعنا في الكشف عن توق الإنسان إلى أن يكون حراً بوصفه فرداً فيما يفكر فيه وما يعتقد.

ومن هذا المنطلق يقودنا إلى صياغة الإشكالية التالية: إلى أي مدى يعد التنظيم القانوني لممارسة حرية العبادات للعامل تنظيمًا فعالاً، وهل يقيد النظام العام ويضيق من مجال ممارستها؟.

ولمعالجة هذا الموضوع بقسميه اعتمدنا على المنهج المقارن والتحليلي الذي يعني جمع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة.

المبحث الأول: الإطار القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل

نحاول أن نبين من خلال هذا المبحث الإطار القانوني للحرية الدينية عقب الفترة الزمنية التي مرت بها في الجزائر ومختلف الدول من خلال دساتيرها، ومعالجة كل من قواعد الدستور وقانون الدولي من اتفاقيات المصادق عليها.

¹-Jacques Duplat et Jean- Emmanuel Ray: Droit d'expression et liberté d'expression des salariés dans l'entreprise, Droit Social, N02,Février 2000, p.163. □

المطلب الأول: مفهوم حرية العبادة داخل مكان العمل

تعد حرية ممارسة العبادات من أهم الحريات الأساسية المكرسة دستوريا لكل فرد، عاملاً كان أو عاطلاً، إذ ترتبط بفطرة الإنسان، وبدونها يوشك أن يفقد الشخص إنسانيته وهو ما يفسر اهتمام كل من المواثيق والمعاهدات والاتفاقيات الدولية ومختلف الدساتير الوطنية تكريسها وحمايتها.

الفرع الأول: التعريف بحرية العبادة للعامل

حرية العبادة *La Liberté de Culte* يقصد بها قدرة الإنسان على التصرف في شؤون نفسه وفي كل ما يتعلق بأموره الباطنية، بممارسة دينه، وإقامة شعائره الدينية حسب معتقده دون إكراه، ووفق طلب المعبود، فهي حق طبيعي للإنسان لا يجوز العدول عنها أو الجدل حولها، وهي مجموعة من الشعائر أيضاً، من جانبها، تختلف من دين لآخر، حيث تمثلت شعائر الإسلام في المساجد والصلاة والصوم والأذان وغيرها، أما شعائر المسيحية فتجسدت في التعميد، والعشاء الرباني وتقديس الصليب...

وللعبادة أيضاً مفاهيم عديدة تميزها عن باقي المصطلحات الأخرى منها، حرية المعتقد *La Liberté de Croyance* حرية العقيدة، حرية الضمير والوجدان، حرية الاعتقاد والحرية الدينية *Religieuse Liberté* حرية العبادة، وحرية ممارسة الشعائر الدينية، *les Rites Religieux* إلا أنها تصب في معنى واحد ألا وهو اختيار معتقد يرتضيه ويقنع به من غير إكراه ولا إجبار في ظل الحماية القانونية المقررة له.²

علاوة على ذلك، هنالك مصطلح آخر ارتأيناه على لسان العديد من الفقهاء من يؤثر استعمال مصطلح حرية الضمير *La liberté de conscience* حيث اعتبرها الفقيه جون لوك⁽³⁾ أنها العمل بما يوحي إليه الضمير في المجال الديني أو الشعور بالحرية في اعتناق بعض الآراء والمعتقدات وإمكانية التخلي عنها والانتقال إلى تبني آراء وأفكار جديدة، فتعد هذه الحرية عبارة عن حق أو ملكة تعطى لكل واحد ويضمنها القانون على أن تركز على احترام المذاهب والآراء والقناعات الدينية والفلسفية للمواطنين والسماح لهم بممارستها ونشرها عن طريق الإقناع.

وعليه، يمكننا القول بأن مفهوم الحرية الدينية للعامل أو الموظف ينصرف إلى اقتناعه في ممارسة شعائر الدين الذي يعتنقه ويرضيه، بممارسته لمختلف العبادات سواء في مكان العمل أو خارجه، دون إكراه

² - بن جيلالي سعاد، حرية المعتقد في النظم القانونية لبلدان المغرب العربي (الجزائر، المغرب، تونس)، اطروحة لنيل شهادة في العلوم القانونية، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة الجزائر 1، 2024/2023، ص5.

³ - جون لوك، رسالة في التسامح، ترجمة عبد الرحمن بدوي، دار الغرب الإسلامي، ط1، بيروت، 1988، ص70.

النظام القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل -دراسة مقارنة-

أو انتقاص من أحد، سيما صاحب العمل، باعتبار حرية العبادات للعامل أو الموظف، لها وجه سلبي بامتناعه عن التأثير على ما يتبناه من معتقدات دينية وممارسات شعائر مختلفة من قبل الآخرين، ووجه إيجابي مؤداه أن يفسح له المجال في الإفصاح والاعلان عن المعتقدات التي يروق له اعتناقها، ذلك الإفصاح الذي يختلف من ناحية التنظيم السياسي والاجتماعي والقانوني لكل دولة⁴.

ناهيك عن الجانب الدولي حيث تم تعريف حرية ممارسة العبادات من طرف لجنة حقوق الانسان، بحق الفرد في ممارسة الشعائر والطقوس الدينية، كما وسعت أيضا من مفهومه باعتبار أن التعبد يعد البنية الأساسية لممارسة الحريات الدينية، بحيث أنه شمل كافة الممارسات من الأمور الاحتفالية والعادات المتعلقة بالدين، واطهار الرموز والاجازات وايام العطل التي يمارس فيها العامل أو الموظف أموره الدينية، وتعتبر كل تلك الممارسات مقبولة، غير أنه اذا ادرج الموظف أو العامل من خلال ممارسته لحرية العبادة ببناء دور العبادة أو مدارس دينية أو قام بتوزيع المطبوعات الدينية والتعليم لا يندرج تحت مفهوم التعبد، بل ينتمي لمفاهيم أخرى فقد يعتبر تعليما دينيا أو ما يدخل تحت طائلة التبشير والتنصير التي تمنعها وتقيدها مختلف الدول ومنها الجزائر وسائر دول المغرب العربي، وعليه فإن مفهوم التعبد من وجهة نظر هذه اللجنة قد اختلط بمفهوم ممارسة الحريات الدينية بصفة عامة، فقد أخذت سبل ممارسة هذه الحريات وصنفها تحت مفهوم التعبد.

حيث ذهبت اللجنة الى أن ممارسة الحرية الدينية يشمل التعبد بكافة صوره، من حيث حرية ممارسة العبادة أو ممارسة الشعائر الدينية المختلفة، أو حتى عقد الاجتماعات المتصلة بدين أو معتقد ما، واستعمال ادوات ضرورية متعلقة بطقوس أو عادات دين أو معتقد ما، فضلاً عن حرية مراعاة أيام الراحة والاحتفال بالأعياد الخاصة بدين العامل أو الموظف، وحرية التعبد في العمل كممارسة الصلاة واتخاذ الزي المناسب لمعتقد الشخص والامتناع عن أصناف معينة من الطعام الذي يحظره الدين، وكذلك التعبد من خلال التعليم الديني وغير ذلك.⁵

الفرع الثاني: علاقة الدين بالدولة وأثره في تنظيم ممارسة الحرية العبادات في مكان العمل

4 - علا فاروق صلاح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل-دراسة مقارنة- كلية الحقوق جامعة حلوان، دار النهضة العربية، القاهرة، ب ت، ص13.

5: أ.د، محمد الزحيلي، الحرية الدينية في الشريعة الإسلامية أبعادها وضوابطها، قسم الفقه المقارن والدراسات العليا، الشارقة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد1، دمشق، 2011، ص386.

النظام القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل -دراسة مقارنة-

هناك دول تتخذ ديناً رسمياً واحداً كأحد مبادئها، وهناك دول تتخذ عدة ديانات مختلفة ، حيث نجد موقفاً مختلفاً للمشرعين، الأمر الذي يؤثر في تحديد مفهوم "حياد الدولة" تجاه الأديان، فيسود مفهوم الحياد الإيجابي، أما الدول التي لا تركز لديانة بعينها كديانة رسمية، وتفسح المجال لكافة الديانات سماوية كانت أو وضعية تحت طائلة الفصل بين الدين والدولة، فيسودها مفهوم الحياد السلبي، الأمر الذي ينعكس بدوره على حرية العمال في ممارسة الحريات الدينية داخل مكان العمل أو الوظيفة.

وبالنسبة لدولة الجزائر كباقي دول المغرب العربي (المغرب وتونس) التي تعتبر من الدول التي تعتبر الدين الإسلامي أحد مكونات الهوية الوطنية والتي تم التنصيب عليه في مختلف دساتيرها المتعاقبة ، حيث أشارت كل منهم للدين في بعض النصوص القانونية لاسيما في الدساتير ومختلف المبادئ العامة والتي تنص " الإسلام دين الدولة"⁽⁶⁾، وفي هذا الشأن فإن لدول المغرب العربي بلدان تدين بالدين الإسلامي، وكان لهذا الدين الحنيف الفضل الكبير في تحرير بلدان المغرب العربي من الاستعمار الفرنسي، ويرى الدكتور علي فيلالي أن علاقة الدين الإسلامي بالقانون الجزائري⁽⁷⁾ متقاربة من مجال إلى آخر، فهو تارة مجرد مصدر مادي أو موضوعي وتارة أخرى مصدر رسمي أصلي أو احتياطي، ويقصد بالمصدر المادي للقانون الجزائري العوامل التي يستند إليها المشرع و يأخذها بعين الاعتبار، فيستمد منها مضمون أو جوهر القاعدة القانونية، وتشمل هذه العوامل الحقائق التي تصب على كل المجتمع، ويرى الدكتور كذلك في هذا الشأن أن الدين الإسلامي يعد حقيقة من بين حقائق المجتمع الجزائري، لا يمكن للمشرع بأي حال من الأحوال أن يتجاهله، وقد جاء في دباجة الدساتير المغاربية الثلاث من المبادئ الأساسية للهوية هي الإسلام والعروبة والأمازيغية.

غير أنه الدستور الوحيد الذي كان يلزم الدولة بالتكفل بحماية مختلف الأديان والديانات بصفة متساوية هو دستور 1963 حيث جاء في مادته الرابعة أن الإسلام دين الدولة الجمهورية تضمن لكل فرد احترام آرائه ومعتقداته وحرية ممارسة ديانتها،⁽⁸⁾ وهو نفس المنهج الذي آل إليه الدستور التونسي والمغربي في الفصل الثالث منه حين أقر الإسلام دين الدولة، والدولة تضمن لكل واحد ممارسة شؤونه الدينية، وعندما يلتزم المشرع الدستوري بهذا الشكل بحماية الدين فهو يخول للدولة في ذات الوقت السيطرة و التسلط عليه، وهو ما

⁶ -انظر : المادة 02 من الدستور الجزائري لسنة 2020، والفصل الثالث من الدستور المغربي لسنة 2011، والفصل الأول من الدستور التونسي لسنة 2014.

⁷ -انظر: أ.د علي فيلالي، الدين والقانون، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، العدد 04، 2008، ص49.

⁸ - Mokhtari Mourad , la liberté religieuse en droit algérien , Extrait de la revue académique, N 05, Batna, Algérie 2015, P03.

النظام القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل -دراسة مقارنة-

جاء في الفصل 41 الفقرة الأولى من الدستور المغربي حين أقر الملك، أمير المؤمنين وحامي حمى المالة والدين والضامن لحرية ممارسة الشؤون الدينية، أما عن الدستور التونسي نص في الفصل السادس على أنه الدولة هي من تكفل حرية المعتقد والضمير وممارسة الشعائر الدينية، وتعتبر حامية للمقدسات الدينية وضامنة لحياة المسجد ودور العبادة عن التوظيف الجزيي.

كما تلتزم الدولة كذلك بنشر قيم الاعتدال والتسامح، وبحماية المقدسات ومنع النيل منها، كما تلتزم بمنع دعوات التكفير والتحريض على الكراهية والعنف والتصدي لها.

ونص في الفصل 27 و 28 من الدستور الجديد لسنة 2022 على أن الدولة ضامنة لحرية المعتقد وحرية الضمير، كما أنها تحمي حرية القيام بالشعائر الدينية مالم تخل بالأمن العام.

وعليه فإن حرية الضمير تعد مسألة مرتبطة ببناء الدولة المدنية، فالدولة المدنية هي دولة المواطنين، مبتغاها المساواة بين المواطنين بالمعنى الموضوعي للكلمة، هذه المادة تضمن علمانية الدولة، فالدولة مكلفة بالتدخل في الشأن الديني، بخلاف الدولة العلمانية (laïc) المحايدة تماما، إذ أنها تضمن الحياد الديني ولكنها لا تكون محايدة، وتتمثل العلمانية في نقل الوظائف والممتلكات من تحت نفوذ السلطة الدينية إلى المجال العمومي وبذلك، فإنها تعزز القيم المدنية التي هي بحكم طبيعتها، مشتركة بين جميع المواطنين، هذه العقلنة للعلاقة بين المواطنين وللقيم الاجتماعية المشتركة تضمن عقدا اجتماعيا ديمقراطيا، بدونه تصبح الدولة الحديثة وهما في حداثتها السياسية، ومثلما تؤكد المادة 6، فإن أولوية السياسي على الديني تسمح بـ "رعاية المعتقدات الدينية لكل فرد في المجال العام".⁽⁹⁾

ناهيك عن دولة فرنسا التي تعتبر مبدأ الحياد الديني ملتسقا مع فكرة العلمانية وهي جوهر واساس نظام الحكم فيها، فالعبارات تخضع للتنظيم الحر بمنأى عن تدخل الدولة، حيث ارتكزوا على أن قرارات السلطة البابوية تُنشر دون أية صعوبات، فضلا عن أن الشخص يباشر عباداته بكل حرية ولا يبرهن انتهاج الدولة الفرنسية لمبدأ العلمانية على أن ممارسة الحريات الدينية تُعد حقًا مطلقًا للجميع، ومقيدا ببعض القيود كالنظام العام أو الصحة العامة أو غيرها،¹⁰ حيث أقر قانون العمل الفرنسي قاعدة عامة مؤداها حرية العمال في ممارسة شعائرهم الدينية باعتبارها حقًا أساسيا لا غنى لهم عنه كسائر المواطنين، ثم أورد على هذه القاعدة استثناء مؤداه، جواز تقييد حق العامل في ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل شريطة أن تبرره طبيعة

⁹ -نادية حدادي، أزمة الدولة العلمانية في إدارة الشأن الديني في تونس بعد الثورة، ط1، تونس 2011، ص27.

¹⁰ - بدأت فرنسا أولى خطواتها في حظر الحجاب عام 2004 عندما أقرت قانونا يمنع ارتداء الرموز الدينية في المدارس العامة، وأماكن العمل حيث دافع مؤيدو الحظر عن موقفهم بحجة أن فرنسا دولة علمانية، ويجب أن تظل كذلك بعيدا أي مظاهر دينية ويرى هؤلاء أن الحجاب ليس مجرد اختيار فردي بل رمز سياسي يعبر عن ايديولوجية تهدد قيم الجمهورية.

العمل أو مقتضيات الوظيفة أو تطبيقاً لمطلب مهني حقيقي.¹¹ وعليه إذا كانت القاعدة العامة في النظم القانونية الوضعية هي أن ممارسة الحريات الدينية، بما فيها ممارسة حرية العبادات بإقامة مختلف الشعائر الدينية حق مكفول للجميع، فإن ممارستها تتقيد بقيد أو بأكثر وفقاً لنظام كل دولة.

المطلب الثاني: قصور المعالجة القانونية لممارسة الحرية العبادة في أماكن العمل

يستند النظام القانوني لممارسة الحرية الدينية في أماكن العمل بالجزائر إلى الدستور الذي يضمن حرية ممارسة العبادات، مع الالتزام باحترام القانون والنظام العام، حيث لا توجد قوانين جزائية خاصة بممارسة الحرية الدينية في مكان العمل بحد ذاته، لكن يمكن للدارس القانوني أن يسند قواعد القانون الدولي ثم إلى القانون الداخلي ومختلف التشريعات الوطنية لمختلف الدول.

الفرع الأول: اقرار حرية ممارسة العبادات على مستوى الدستور

لم تتطرق دساتير دول لمغرب العربي وعلى رأسها الدستور الجزائري حق العامل أو الموظف في ممارسة حريته الدينية داخل مقر عمله،¹² وإنما خصص المؤسس الدستوري الجزائري عبر كل دستور مادة مشتركة بين كل من حرية المعتقد وحرية الرأي منذ ستور 1963 إلى غاية التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016 وذلك لطبيعتهما المشتركة وتشابه قراراتهما الباطنية، حيث نجد العقيدة مستقرة كالرأي في قرار الإنسان، إلا أنه نلاحظ في التعديل الدستوري الأخير لسنة 2020 تصحيح تقني للنص الدستوري ضمن المادة 51 منه،⁽¹³⁾ الاحتفاظ بمصطلح "الرأي" واستبدال مصطلح "المعتقد" بحرية "ممارسة العبادات" وهي عبارة واسعة، غايتها تنظيم ممارسات الفرد بموجب نصوص قانونية "في إطار احترام القانون"، باعتبار الدستور يوسع ويعالج الخطوط العريضة تاركا للقوانين مسألة التنظيم، لأن هذا الأخير يضبط السلوك المادي للفرد الذي يخرج حيز التنفيذ داخل الأماكن التي تقام فيها ممارسة العبادة التي تضمنها الدولة وتحميها، سواء تعلق الأمر بممارسات المسلمين وغير المسلمين في الدولة التي تدين بالإسلام وهو أحد مبادئها التي لا يجوز تعديله.

¹¹ - علا فاروق صلاح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل-دراسة مقارنة-، المرجع السابق، ص248.

¹² المادة 66 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 "العمل حق وواجب، كل عمل يقابله اجر..".

¹³ أنظر: المادة 51 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020.

النظام القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل -دراسة مقارنة-

بينما الدستور التونسي أدرج عبارة "معتقد" و"الدين" وتم الاستغناء عن مصطلح "الرأي"، حيث ربطها بالإسلام دين الدولة ضمن الباب الأول المتعلق ب"المبادئ العامة" والإبقاء على نفس الموقع بالنسبة للدستور المغربي عبر الدساتير الأخرى المتعاقبة، مع اقرار مصطلح "الدين" دون استعمال عبارة "المعتقد" الواردة في كل من الدستور الجزائري والدستور التونسي.⁽¹⁴⁾ حيث انفراد الدستور التونسي لسنة 2014 في التنصيص على عبارة حرية الضمير، دون الاستغناء على مصطلح حرية المعتقد كما كان في دستور 1959، باعتبار حرية الضمير لها مفهوم أوسع مجالا وأشمل من حرية المعتقد، فالضمير لا ينحصر فقط في المعتقد، بل فيه جانب ديني آخر وفي معناها كذلك هو أن يقرر الفرد وحده في اختيار مجال الإيمان وهذا يعني أن يكون له دين موروث، أو أن يختار ديناً حسب قناعاته الشخصية، أو أن يغير دينه ليعتق ديناً آخر أو أن يبقى في وضع فلسفي آخر، وتجدر الإشارة هنا إلى أن المادة 5 من دستور عام 1959 قد نصّت كذلك على الحرية الدينية، إذ ورد فيها أن "الجمهورية التونسية تضمن حرمة الإنسان وحرية الضمير وتحمي حرية ممارسة الشعائر الدينية بشرط ألا تخلّ بالنظام العام" فنلاحظ أن المنظومة الثلاثية الكلاسيكية التي تتألف من الأمن وحماية الأخلاق والنظام العام.

كما أكدت المادة السادسة من الدستور التونسي لسنة 2014 على حرية الضمير دون النص على مسألة استتلاف الضمير، وهي نتيجة حتمية لإقرار بحرية الضمير، ويعني أن لا يكره الشخص على أفعال يستتلفها ضميره أو يرفضها، في حين أقتصر الدستور التونسي الجديد لسنة 2022 صياغة مصطلح حرية المعتقد وحرية الضمير دون حرية ممارسة الشعائر الدينية، في المادة 27 منه، وجعل للدولة حماية حرية القيام بالشعائر الدينية مالم تخل بالأمن العام ضمن المادة 28 من نفس الدستور.⁽¹⁵⁾

وان نظرنا للجانب السلطة التنظيمية التي يتمتع بها رئيس الجمهورية والتي تتمثل في التشريعي بأوامر نجد الأمر 02-06 مكرر أول قانون يتناول بعض الجوانب الخاصة بالشعائر الدينية لغير المسلمين المقيمين في الجزائر، حيث يعتبر القانون الوحيد الذي عالج هذه المسألة على المستوى المغربي دون غيره من دولة تونس والمغرب.

كما جاء الأمر مكملاً لما ورد في المادة 51 من دستور 2020 التي اكتفت بتنظيم الشق الداخلي والخارجي معاً لحرية الرأي وحرية ممارسة العبادات بصفة عامة دون التمييز بين العامل أو الموظف داخل مقر عمله، بينما نظم الأمر 02-06 محل الدراسة هذه الحرية في شقها الخارجي فقط.

¹⁴ أنظر: كل من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016، والدستور التونسي لسنة 2014، والدستور المغربي لسنة 2011.

¹⁵ أنظر: المادة 27 و28 الدستور التونسي لسنة 2022.

فلا تعارض بينهما فلا ربما حققا انسجاما مع المادة الثانية من الدستور التي تقر بالإسلام دين الدولة والأمر الذي نص على حرية ممارسة الشعائر الدينية لغير المسلمين بكل محتوياتها ولكن بمدلولات خاصة، ثم ان هذا الأمر جاء دستوريا منسجما مع تطلعات وأفكار المجتمع الجزائري ذات البعد الاسلامي، باعتبار هذا الأمر ضبط ممارسات غير المسلمين لشعائهم الدينية في الجزائر.⁽¹⁶⁾

الفرع الثاني: اقرار حرية ممارسة العبادات للعامل على مستوى القانون الدولي والتشريعات الداخلية

من خلال بحثنا هذا نلاحظ أنه لا توجد اتفاقية محددة في منظمة العمل الدولية تركز بشكل خاص على حق العامل في ممارسة الشعائر الدينية وحرية العبادات، ولكن حق الحرية الدينية وحرية المعتقد مكفولان بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي تلتزم به منظمة العمل الدولية كجزء من حقوق الإنسان الأساسية في العمل ومختلف المعاهدات والاتفاقيات والمواثيق الدولية التي سنتطرق اليها من خلال هذا البحث.

أولاً: الجانب الدولي:

1-ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945.

جاء في فحو المادة 55 من الفصل التاسع من ميثاق الأمم المتحدة على ضرورة احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع، بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين في جميع أنحاء العالم.

وعلى هذا الأساس تبنت الجزائر مبادئ الميثاق من خلال المادة 31 و32⁽¹⁷⁾ من الدستور الجزائري لسنة 2016 متضامنة مع جميع الشعوب التي تكافح جميع أشكال التمييز العنصري، وبموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 135/47 المؤرخ في 18 ديسمبر 1992 والذي جاء بمبادئ وأهداف أعلنها الميثاق من أجل تعزيز حقوق الإنسان للجميع، ويتكون من تسعة مواد حيث تحت المادة الأولى على ضرورة أن تقوم كل دولة في إقليمها بحماية وجود الأقليات وهويتها الثقافية والدينية واللغوية وتهيئة الظروف الكفيلة بتعزيز الهوية.

¹⁶ أنظر: سليمة بولطيف، التمييز بين مصطلح حرية المعتقد وحرية الدين في التشريع الجزائري، الحدود والنتائج، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد السادس، جوان 2015، ص208.

¹⁷ - تنص المادة 31 على أن الجزائر تتبنى مبادئ ميثاق الأمم المتحدة في إطار العلاقات الودية بين الدول على أساس مبدأ المساواة. والمادة 32 من الدستور الجزائري لسنة 2016 " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي".

2-الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948

جاء الاعلان العالمي بمرتكزات أساسية تتبع منها كافة حقوق الإنسان هي الحرية والمساواة، وعدم التمييز.⁽¹⁸⁾ وقد نصت المادة الثانية من الإعلان على أن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان دونما تمييز من أي نوع لاسيما التمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين، وأن يكون لكل شخص حرية الدين، وبذلك يكون الإعلان قد كرس هذه الحرية بالنص عليها في المادة 18 منه و التي جاء فيها، لكل شخص الحق في حرية التفكير والضمير والدين ويشمل هذا الحق حرية تغيير الديانة أو عقيدته وحرية الإعراب عنهما بالتعليم، والممارسة وإقامة الشعائر ومراعاتها، سواء كان ذلك سرا أم مع جماعة.

حيث يُعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مرجعاً في هذا السياق، وتستند إليه منظمة العمل الدولية في معايير العمل الدولية، حيث تعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز واحترام حقوق الإنسان الأساسية في العمل، بما في ذلك الحرية العبادات، غير أن نص الإعلان على حق العامل في تغيير دينه يقتصر على غير المسلم، ذلك أن غير المسلم يستطيع أن يغير دينه ، ويختلف ذلك في الدول الإسلامية فان المسلم لا يستطيع أن يغير دينه إلى دين آخر، لأن هذا التغير يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية⁽¹⁹⁾ لهذا مفهوم حرية الدين في الدول الإسلامية ومنها دول المغرب العربي يقتصر على حق ممارسة الشعائر الدينية أو تغيير المذهب داخل الدين الواحد، وليس تغيير الدين من الإسلام لغير الإسلام.

وان تحدثنا على الدستور الجزائري في مادته 11 من دستور 1963⁽²⁰⁾ فانه تتوافق الجمهورية الجزائرية مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أما المادة 36⁽²¹⁾ من دستور 1996 فنصت على أنه لا مساس بحرمة حرية المعتقد، ولا مساس بحرمة حرية الرأي، كما نصت المادة 42⁽²²⁾ من التعديل الدستوري لسنة 2016 على أنه لا مساس بحرمة حرية المعتقد، ولا مساس بحرمة حرية الرأي، حرية ممارسة العبادة مضمونة في ظل احترام القانون، والتي أصبحت "حرية ممارسة العبادات مضمونة بموجب التعديل الدستوري الأخير لسنة 2020 في مادة 51،⁽²³⁾

18 -انظر: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948.

19 انظر: فتيسي فوزية، الحق في حرية ممارسة الشعائر الدينية وضوابطه في ظل أحكام القانون الدولي لحقوق الإنسان، مذكرة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، باتنة، الجزائر 2010/2009، ص 49.

20 انظر: المادة 11 من الدستور الجزائري لعام 1963.

21 انظر: المادة 36 من الدستور الجزائري لعام 1996

22 انظر: المادة 42 من تعديل الدستور الجزائري لعام 2016.

23 أنظر: المادة 51 من تعديل الدستور الجزائري لعام 2020.

3-الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أنواع التمييز العنصري

نصت الاتفاقية في المادة 5 منها ⁽²⁴⁾ على أنه تتعهد الدول الأطراف بحظر التمييز العنصري والقضاء عليه بكافة أشكاله، وبضمان حق كل إنسان، دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الإثني، في المساواة أمام القانون، لا سيما بصدد التمتع بالحقوق التالية: ... (د) الحقوق المدنية الأخرى، ولاسيما: ... "7" الحق في حرية الفكر والعقيدة والدين.

جاءت هذه الاتفاقية بحظر التمييز والوفاء بعدد من الالتزامات وكفالة عدد من الحقوق من بينها الحق في حرية الفكر والعقيدة والدين، فتؤكد الاتفاقية رسمياً بالقضاء على جميع أنواع التمييز العنصري لكل إنسان بما فيه العامل في جميع أنحاء العالم بكافة أشكاله ومظاهره، وضرورة تأمين لهم كرامة الشخص الإنساني واحترامها.

4- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية:

نصت المادة 18 منه ⁽²⁵⁾ على أن لكل إنسان حق في حرية الفكر والوجدان والدين، ويشمل ذلك حريته في أن يدين بدين ما، وحرية في اعتناق أي دين أو معتقد يختاره، وحرية في إظهار دينه أو معتقده بالتعبّد وإقامة الشعائر والممارسة والتعليم، بمفرده أو مع جماعة، وأمام الملأ أو على حدة. كما لا يجوز تعريض أحد لإكراه من شأنه أن يخل بحريته في أن يدين بدين ما، أو بحريته في اعتناق أي دين أو معتقد يختاره.

ولا يجوز إخضاع حرية الإنسان في إظهار دينه أو معتقده إلا للقيود التي يفرضها القانون، والتي تكون ضرورية لحماية السلامة العامة، أو النظام العام، أو الصحة العامة، و الآداب العامة، أو حقوق الآخرين و حرياتهم الأساسية.

وعليه فإن الفقرة الثالثة من الفصل 18 شرطا شكليا للحد من هذه الحرية وهو تدخل المشرع دون أي جهة أخرى، كما نجد شرط الضرورة التي تفرضها الأساسيات متعلقة بالنظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة أو حقوق الغير، وهي كلها تصب في مفاهيم متعددة المعاني يمكن للدول أن تستغلها لإفراغ الحقوق من محتواها.

²⁴ -انظر: المادة 02 و 05 من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.

²⁵ انظر: المادة 18 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966.

النظام القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل -دراسة مقارنة-

وبمقتضاه فحق العامل في إظهار الدين أو المعتقد يندرج ضمن الحقوق والحريات القابلة للتقييد التي جرت أدبيات القانون الدولي لحقوق الإنسان على تسميتها بالحقوق الموصوفة تمييزا لها عن الحقوق الغير القابلة للتقييد، التي جرت نفس الأدبيات على تسميتها بالحقوق ذوات الحصانة.

فالقيود التي تتولى دول الأطراف في العهد فرضها على الحق في حرية إظهار الدين أو المعتقد، حتى ولو كانت منصوص عليها في القانون فذلك لا يعد لوحده كافيا لمشروعيتها بل ينبغي أن يكون الغرض منها مشروعاً لتحقيق أي غرض مذكور في الفقرة الثالثة من المادة 18 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، والتي تستوجب على المشرع الوطني احترامها.⁽²⁶⁾

أما الجانب التشريعي فإننا نجد قانون العمل في الجزائر رقم 90-11 يهدف الى تنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل، وحماية حقوق العامل كطرف ضعيف في العلاقة، حيث يحدد قانون العمل في الجزائر شروط العمل، الأجر، ساعات العمل، الحماية الاجتماعية، وانهاء علاقة العمل، حيث لا توجد قوانين محددة تتعلق بممارسة الحرية الدينية في أماكن العمل، ولكن يتم التعامل معها ضمن إطار قانون العمل العام، على سبيل المثال الاجازات والاعياد الدينية والمناسبات الدينية والعطل الاسبوعية واقامة شعيرة الحج وغيرها.. ويجب على العمال ممارسة حريتهم الدينية في أماكن العمل بطريقة لا تتعارض مع القانون والنظام العام، مع احترام حقوق وواجبات زملائهم حيث تنظم عقود العمل الحقوق والواجبات بين العامل وصاحب العمل، ويجب أن تلتزم هذه العقود بمبادئ الدستور وقوانين العمل.²⁷

المبحث الثاني: الموازنة بين ممارسة حرية العبادات في اماكن العمل وضرورة حماية النظام العام

الحرية ليست ذلك النظام الفسيح كما كانت قديما، وإنما أصبحت تلك الحرية المرنة التي تتوازن مع حفظ النظام في الدولة، وتلجأ السلطة لتبرير تقيدها للحرية إلى حماية النظام العام، فحماية النظام العام هدف أساسي وسابق على حماية حرية العبادات، غير أنه يجب أن لا تستعمل هذه الحماية في مجال غير مشروع، بحث أن الإدارة أو مكان العمل يستعمل فكرة النظام العام لتبرير تدخلها، ومن أجل إقامة التوازن بين احتياجات العمال في ممارسة حرياتهم الدينية، وحق صاحب العمل في حماية مكان العمل، وهذا ما يتم تحديده من خلال هذا المبحث.

²⁶ أنظر: حسين بلحيرش، تقييد حرية اظهار الدين أو المعتقد بين العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والتشريع الجزائري، مقال بمجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد الخامس، جيجل، الجزائر 2011.

²⁷ أنظر: المادة 33،34،35،54، الفقرة 4 من القانون 90-11 المؤرخ في 11أفريل 1990 يتعلق بعلاقة العمل، ج ر عدد 17 الصادرة في 25 أفريل 1990.

المطلب الاول: نطاق ممارسة الحرية العبادات في ماكن العمل

من الطبيعي أن تكون هنالك علاقة بين العامل أو الموظف وصاحب العمل ترتب أثر بمجرد الامضاء على عقد العمل، حيث لا يعتبر العامل حرا طليق الإرادة في استعمال حقوقه وممارسة حرياته، بل تقيده علاقة عمل تتسم بالاستمرارية وتؤثر في نوعية تصرفاته في أماكن العمل بصفة رئيسية وفي حياته الخاصة بصفة تبعية، وتنشأ عنها حقوق وواجبات وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل.²⁸

أولاً: تبعية العامل أو الموظف لمكان عمله وأثره في ممارسته للحرية الدينية:

أساس التبعية كما ذكرنا اعلاه بموجب عقد عمل أو توظيف في مختلف الادارات العمومية التابعة للدولة، أي توافر رابطة التبعية، بوجود سلطة فعلية تقوم على اساس الرقابة والإشراف والتنظيم والإدارة والاعتراف لصاحب العمل بهذه السلطات أتاح له وضع قيود على حقوق وحريات العمال، شريطة عدم مخالفة القانون.

حيث يؤدي العامل مهامه داخل مكان العمل المحدد له، ويكون خاضعا لإشراف صاحب العمل ورقابته أثناء تنفيذ عمله، فرابطة التبعية هنا تكون بموجب الاوامر سواء تعلق تلك الاوامر بتنفيذ عمل ما أو وظيفة من الوظائف، أو بممارسة الحقوق والحريات داخل مكان العمل، منها ممارسة الشعائر الدينية، وسواء أكانت شفوية أو كتابية. وبالتالي، ينبغي ألا تنتقص الاوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل من حقوق وحريات العامل التي كفلها له القانون، كحق العامل في الراحة وممارسة الشعائر الدينية وغيرها من الحقوق التي تُعد حقوقاً أساسية لكل العاملين، والتي لا يجوز المساس بها لكي يستطيعوا الاستمرار في مزاوله عملهم.

في حين أنه هناك نوع اخر من التبعية خارج مكان العمل أو الوظيفة، فالقاعدة أنه لا يمكن لصاحب العمل التدخل في حياة العامل الخاصة لتقييد ممارسته لمختلف الشعائر الدينية، ولكن يعتبر ذلك تدخلاً مبرراً، وكاستثناء حينما تتأثر أماكن العمل تأثراً ملحوظاً بسبب تلك الممارسة مما يسفر عن حدوث تجاوزات واضطرابات بدافع تلك الممارسة، والذي يكون حينئذ مبرراً لحماية مصالحه، على نقيض عدم تأثرها سلباً من تلك الممارسة، وتفصيل ذلك، أن القاعدة العامة في العديد من الدول أن ممارسة الحريات الدينية خارج الإطار المهني لا تخضع لأيّة قيود، والا أصبحت تعسف في استعمال السلطة والاعتداء على الحرية

النظام القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل -دراسة مقارنة-

الشخصية وحرمة الحياة الخاصة للعامل المكرسة دستوريا،²⁹ غير أن ثمة استثناءات ترد على هذه القاعدة، والتي تبيح لصاحب العمل أن يمد رابطة التبعية إلى خارج الإطار المهني للعامل فيفرض عليه قيود لممارسة الحرية الدينية ويسأله، تأديبيا ومدنيا، حال مخالفة تلك القيود، ومنها القيود النابعة من مصلحة الوظيفة، فليس للعامل أن يؤثر سلبا على وظيفته، سواء من خلال ممارسة شعائر دينية معينة أو القيام بالدعوة لاعتناق دين معين أو الظهور كرجل دين.³⁰

الفرع الثاني: تطبيق مبدأ عدم التمييز بين العمال في ممارسة الحرية الدينية

مبدأ عدم التمييز في القانون الجزائري يكرّس المساواة بين جميع المواطنين في الحقوق والحريات الأساسية، بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الدين، وقد تجسّد هذا المبدأ في الدستور وفي قوانين أخرى مثل قانون العقوبات وقانون الوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، والذي يعاقب على أي فعل تمييزي أو تحريضي، بينما لم يدرك الأمر كل من قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية³¹ الجزائري حيث كرسا مبدأ التمييز بين العمال على أساس السن والجنس والرأي والوضعية الاجتماعية، تطابقا وأحكام الدستور في مادته 37 حيث جمع بين مبدأ المساواة ومبدأ التمييز.³²

ورغم غياب النصوص القانونية فإنه يلتزم صاحب العمل، بكفالة ممارسة حرية العبادات باعتبارها حرية مكرسة دستوريا لكل فرد حتى وإن كان عاملا أو موظفا داخل أماكن العمل ويضبطها ويحميها دون تمييز بينهم على أساس الدين أو اللون أو الجنس، باعتبار ممارستها تهدف إلى نشر روح التسامح مع آراء ومعتقدات الآخرين، فممارسة الشعائر الدينية لا تنحصر في دائرة التأثير على أصحاب الديانات المخالفة، بل هناك حالات تحقق الانسجام أو التناغم بين العمال أو الموظفين بعضهم بعضا، أو بينهم وبين صاحب العمل، أو بين مكان لعمل والمستفيدين منها أيضا.

ويحظر مبدأ عدم التمييز أيضا في حق الموظف أو العامل في المشاركة السياسية بالانضمام الى الأحزاب والجمعيات الدينية ذات الطابع الديني، باعتبار ذلك أحد مظاهر التعبير عن الحرية، طالما أنه

²⁹ انظر: المادة 47 و 81 من التعديل الدستوري الجزائري 2020.

³⁰ أنظر: المادة 10 و 11 من الأمر 06-02 المؤرخ في 28 فبراير 2006، يحدد شروط وقواعد ممارسة الشعائر الدينية لغير المسلمين (استدراك)، ج ر عدد 54، المؤرخة في 29 فبراير 2006.

³¹ أنظر: المادة 27 من القانون 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 الصادرة في 2006/07/16.

³² أنظر: المادة 17 من قانون العمل 90-11، المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بقانون العمل، ج ر عدد 17 الصادرة في 1990/04/25.

النظام القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل -دراسة مقارنة-

خارج الإطار المهني، أي في حياته الخاصة، وبالتالي لا يحق لصاحب العمل منع ممارسة هذا الحق أو حتى تقييده وإلا شاب قراره هذا شبهة تعسف، ولكن يستثنى من تلك القاعدة حالة ما إذا كان انضمام العامل أو الموظف يؤثر سلبا على مصلحة الوظيفة أو مكان العمل، فقد نصت المادة 57 من الدستور الجزائري لسنة 2020، على حرية تكوين الأحزاب السياسية، إلا أنه ركز المؤسس الدستوري في هذه المادة إلى قيود موضوعية حيث لا يمكن التذرع لهذا الحق لضرب الحريات الأساسية والقيم والمكونات الأساسية، ولا يجوز تأسيس الأحزاب السياسية على أساس ديني أو لغوي أو جنسي أو جهوي،⁽³³⁾ وهي نفس القيود المنصوص عليها ضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية⁽³⁴⁾ دون الإشارة إلى قيد تأسيس الحزب على أساس الدين، وعليه فإن القانون العضوي للأحزاب السياسية لم يطابق الدستور في مادته 57،⁽³⁵⁾ في فهم مما تقدم أن المشرع الدستوري لم يفسر تلك القيود الملقات على عاتق الأفراد عند ممارستهم للحق في تكوين الأحزاب على أساس ديني واستمراريتها مما يجعل الغموض منتهك للحرية الدينية.

أما بالنسبة لحق العامل في إنشاء جمعيات دينية فقد تم الإشارة إليها بموجب الأمر 06-02، ليصبح للجمعيات الدينية غير الإسلامية السماح لها في ممارسة النشاط بمظهر علني بعيدا عن السرية، وفي نفس الإطار نص الأمر على أنه تستفيد الجمعيات الدينية التي يؤسسها غير المسلمين من حماية الدولة⁽³⁶⁾، حيث تعتبر هذه المادة مهمة ولا نجد مثلها ضمن القواعد العامة الموجودة على مستوى قانون الجمعيات الجزائري التي تحكم الجمعيات بصفة عامة والجمعيات الإسلامية بصفة خاصة، كما وضع نص الأمر شرطا آخر لإنشاء الجمعيات الدينية غير الإسلامية يتمثل في الحصول على الرأي المسبق لاعتمادها⁽³⁷⁾ من قبل اللجنة الوطنية للشعائر الدينية غير الإسلامية التابعة لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف، على أن يبلغ هذا الرأي في أجل لا يتعدى شهرا واحدا من تاريخ التبليغ.

³³ انظر: المادة 57 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020.

³⁴ انظر: المادة 08 من القانون العضوي 12-04 المؤرخ في 12 يناير 2012، المتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية رقم 02 المؤرخة في 05-01-2012.

³⁵ انظر: رأي المجلس الدستوري الجزائري رقم 01 ر.م.د/ 12 مؤرخ في 8 يناير سنة 2012 يتعلق بمراقبة مدى مطابقة القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية للدستور.

³⁶ -أنظر: المادة 03 من الأمر 06-02 مكرر.

³⁷ -أنظر: الفقرة الثانية من المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 07-158 المؤرخ في 27 ماي 2007 المحدد لتشكيلة اللجنة الوطنية للشعائر الدينية لغير المسلمين وكيفية عملها، ج ر عدد 36 مؤرخة في 03 جوان 2007.

كما نصت المادة 47 من القانون 06/12 المتعلق بالجمعيات في نفس الإطار، فإن هذا النوع من الجمعيات يخضع من حيث تأسيسه إلى تنظيم خاص، حيث نلاحظ في هذا الإطار على عدم صدور أي مرسوم يخص الجمعيات الدينية، رغم مرور عدة سنوات على صدور القانون الخاص بالجمعيات.

المطلب الثاني: مظاهر ممارسة الحرية الدينية في أماكن العمل

إن الإقرار لشخص ما عاملاً كان أو موظفاً بحريته في ممارسة مخلف العبادات، ما يتفرع عنها من مظاهر تخرج حيز التنفيذ، يستوجب الاعتراف له بحق التعبد وإقامة شعائر وطقوس دينية، هذا من حيث المبدأ، أما أن يتمتع العامل بهذه الحرية في أماكن العمل فيثير صعوبات عديدة لخصوصية هذه الأماكن التي تحكمها رابطة التبعية.

الفرع الأول: المقصود بمكان العمل

يقصد مكان العمل *lieu de travail* بأنه المكان الذي يمارس فيه العامل أو الموظف مهام عمله المكلف بأدائها، سواء كان محدد بموجب العقد أم لا.⁽³⁸⁾

وعليه فإن مكان العمل يعبر عن الحيز الجغرافي المحدد أو المخصص لأداء الأعمال المخصصة للعامل سواء أكان هذا المكان هو مقر العمل أو الوظيفة أو مكان آخر، حيث يتحدد مكان العمل تبعاً لطبيعة النشاط الذي يزاوله صاحب العمل وطرفي عقد العمل ووفقاً لحريتهما التعاقدية.

بيد أنه ممارسة العمال أو الموظفين لحريتهم الدينية تعتبر واحدة من أسباب المشكلات التي تثيرها علاقات العمل، فالعامل أو الموظف يمكث ساعات طويلة في أماكن عملهم، حيث من مظاهر ممارسة دياناتهم وشعائهم الدينية تكون بصفة مستمرة، ومن ثم لا تتوقف ممارستهم لهذه الشعائر عند حدود الحياة الخاصة، بل تمتد إلى أماكن عملهم، هذا في الوقت الذي تؤدي فيه المبالغة في ممارسة هذه الشعائر والعبادات التي تعطل سير الوظيفة أو العمل، وتعرض مصالح صاحب العمل لكثير من التهديدات، فضلاً عن أن تعاليم بعض الديانات عادة ما تصطدم بطبيعة العمل.⁽³⁹⁾

أولاً: الإفصاح بالقول أو بالفعل صراحة عن العقيدة الدينية:

يتمثل هذا المظهر للتعبير عن العقيدة الدينية في الإفصاح عنها، أي الانتقال بالأفكار والقناعات الدينية من باطن النفس البشرية إلى حيز الوجود قولاً أو فعلاً، فيحق لكل شخص ممارسة حرياته الدينية يقف عند حدود

³⁸ - Elsa Peskine , Cyril Wolmark : Droit du travail, 8 édition, Dalloz , paris, 2014, p263.

³⁹ -أنظر: علا فاروق صالح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، المرجع السابق، ص9.

احترام حقوق غيره، حتى وإن كان عاملا يرتبط بعلاقة تتسم بالاستمرارية فيحظر عليه التعدي بالقول أو الفعل على الديانات الأخرى،⁽⁴⁰⁾ هذا الحق يختلف باختلاف العامل أو الموظف في إفصاحه صراحة عن آرائه وقناعاته الدينية في حياته الخاصة يختلف عن نظيره في أماكن عمله وهذا ما نص عليه القانون الجزائري على غرار القانون التونسي والقانون المغربي، ضمن الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب الثاني المعنون بالضمانات وحقوق الموظف وواجباته ضمن الفصل الأول المتعلق بالضمانات وحقوق الموظف، حيث نصت المادة 26 على أن حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.⁽⁴¹⁾

ثانيا: الدعوة إلى اعتناق الدين (التبشير):

يحضر التبشير في أماكن العمل شريطة أن يصبح تهديدا للمصالح الضرورية لأصحاب الأعمال، فيؤدي إلى الانشغال بأمور الدعوة إلى الدين وترك أساسيات العمل وما قد ينجم عنها مضايقات للبعض، وتأكيدا لمبدأ حضر التبشير في الأماكن المخصصة للعمل قضى مجلس الدولة الفرنسي (في 25 جانفي 1989 أنه لا ينبغي تعرض الموظفين لضغوط دينية من زملائهم)⁽⁴²⁾ وهذا ما تم إغفاله في تشريعات الخاصة بالعامل أو الموظف في الدول المغاربية، إلا أنه بالنسبة للجزائر فقد أشار الأمر 06-02 الخاص بممارسة الشعائر الدينية لغير المسلمين أنه يعاقب كل من يحرض أو يضغط أو يستعمل وسائل إغراء لحمل مسلم على تغيير دينه أو يستعمل من أجل ذلك المؤسسات التعليمية أو التربوية أو الاستشفائية أو الاجتماعية أو الثقافية أو مؤسسات التكوين أو أي مؤسسة أخرى.⁽⁴³⁾

كما يمكن ممارسة الحريات الدينية داخل أماكن العمل بشكل ضمني من خلال المظهر من خلال:

1- الملابس والرموز الدينية المطروزة عليها:

قد يكون ارتداء الملابس والرموز الدينية المطروزة عليها تلميحا لاتباع دين معين، فعادة ما يفهم من حمل الأفراد رموزا معينة أو ارتدائهم ملابس معينة في مناسبات أو في أوقات محددة، حيث أدرجت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان حرية الشخص في ارتداء الرموز والملابس الدينية تحت مظلة ممارسة حرياته الدينية، كما

40 -أنظر: علا فاروق صالح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، المرجع السابق، ص10.

41 أنظر: المادة 26 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

42 أنظر: علا فاروق صالح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، المرجع السابق ص 32.

43 أنظر: المادة 11 من الأمر رقم 06-02 المؤرخ في 28 فبراير 2006 يحدد شروط وقواعد ممارسة الشعائر الدينية لغير المسلمين، ج ر العدد 12، المؤرخة في 29 فبراير 2006.

أكدت هذه اللجنة أهمية احترام هذه الطريقة من طرق ممارسة حرية العبادات بين أفراد العمال، تطبيقاً لمبدأ دستوري توافقت عليه جل الأنظمة القانونية الوضعية والمغربية منها ألا وهو حرية الشخص في التعبير عما يعتقد.

2- الامتناع عن تناول الأطعمة:

باعتبار العامل حر في اختيار الدين الذي يرتضيه ومن هنا له الحق في اتباع ومزاولة أنشطة ذلك الدين يتبعه، حيث يمكن للشخص تناول بعض الأطعمة المحببة الى دينه، وكذلك له الامتناع عن تلك المحرمة دينياً مع عدم إجباره على تناولها، فعلى سبيل المثال يحرم على المسلمين تناول لحوم بعض الحيوانات كالخنزير أو تلك التي لم تذبح بطريقة شرعية والحكمة من الذبح مراعاة صحة الإنسان لأن تناول الدم المسفوح حرام بسبب إضراره بجسم الإنسان، أو يمنع عليهم تناول المأكولات والمشروبات في رمضان وهو احد شعائر المسلمين التي يستوجب الالتزام واحترامها من قبل المسيحيين.⁽⁴⁴⁾

إلا أن النصوص القانونية المغربية - في عمومها - لم تراعى هذا الجانب الشعائري، فعملية البحث المضنية تقيد وجود تأخر كبير في تنظيم هذه الشعيرة، إلا أنه انفردت الجزائر في الإشارة إلى المذابح ضمن القرار المؤرخ في 16 جويلية 1996 المحدد لخصائص وضع الدمغات على لحوم القصابة وكيفياتها في المادة 03⁽⁴⁵⁾ على أنه لكل مؤسسة ذبح تذبح فيها حيوانات القصابة التي تنتمي إلى السلالات المذكورة أعلاه، أي الفقرة الأولى التي أشارت إلى كل قطع للحيوانات من سلالة البقر والغنم، والماعز والإبل والخيول، المعترف باستهلاكها البشري.

الفرع الثاني: أوجه ممارسة العامل لحرية العبادات في مكان العمل

من أبرز مظاهر ممارسة الحرية الدينية سواء كانت صريحة أو ضمنية يمكن للعامل أن يمارسها في حياته الخاصة، أما عن حقه في ممارستها في أماكن العمل فيثار بشأنه عدة تساؤلات، وقد تمثلت هذه المظاهر في عدة أوجه منها:

1-أجازة الحج أو زيارة بيت المقدس:

ويعد حق من حقوق العامل والموظف في إجازة الحج أو زيارة بيت المقدس ليكفل له مظهرها من مظاهر ممارسة لحرية العقيدة باعتبارها ركناً من أركان الاسلام، وهذه الإجازة يتمتع بها العامل أو الموظف المسلم لحج البيت الحرام والعامل المسيحي لحج بيت المقدس، وهو ما أشار إليه القانون الجزائري والقانون التونسي،

⁴⁴ أنظر: علا فاروق صالح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، ص 37.

⁴⁵ - ج ر عدد 65، المؤرخة في 30 أكتوبر 1996.

خلافا للدستور المغربي، فقد نص القانون الأساسي العام للوظائف العمومي الجزائري⁽⁴⁶⁾ ضمن المادة 210 والتي جاء في فحواها أنه للموظف الحق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة، دون تحديد حقوق العامل المسيحي في زيارته للبيت المقدس، أما عن القانون التونسي المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، فقد نص عليها في الفصل 40 في فقرته الثانية "يمكن أن تمنح عطل استثنائية مع الاحتفاظ بكامل المرتب وبدون أن تدخل في حساب عطل الاستراحة: .. للقيام بمناسك الحج، ولا يمكن أن تمنح هذه العطلة الاستثنائية إلا لمدة شهر على أقصى تقدير طيلة موسم الحج ولمرة واحدة خلال الحياة المهنية للموظف."⁽⁴⁷⁾

2- حق العامل في إجازة الأعياد الدينية:

لكل عامل الحق في الاحتفال بالأعياد والمناسبات الدينية كأحد مظاهر ممارسة الحرية الدينية، وفي سبيل ذلك أقرت مختلف الدول في القوانينها إجازة هذه الأعياد لمشاركة العامل أسرته في قضائها، سواء مسلم أو مسيحي، فيكون له الحصول على إجازة عدة أيام (كعيد الفطر، عيد الأضحى، المولد النبوي الشريف، عيد رأس السنة الهجرية، عيد الميلاد المجيد).

وباعتبار تبنت الدولة الفرنسية لمبدأ العلمانية والحياد المشروع فإن مختلف الأجازات التي يحصل عليها العامل أو الموظف يرد أغلبها إلى أساس ديني، فيكون للعامل وغالبيتهم من المسيحيين ممارسة شعائهم الدينية في أيام الأعياد والمناسبات الدينية، وهو الأمر الذي يدل على أن هذه الأجازات تعد مظهرا للحرية الدينية للعامل.⁽⁴⁸⁾

أما بالنسبة لدول المغرب العربي الثلاث فقد اتفقت على جملة من النصوص التي تتيح فيها للعامل أو الموظف الحق في الأعياد الدينية، فبالنسبة للجزائر صدر القانون رقم 63-278 والمتضمن قائمة الأعياد الرسمية (fêtes légales) المعدل والمتمم، وحتى وإن لم يتضمن عنوان النص عبارة الأعياد الدينية الإسلامية فلا ربما قصد الأعياد الدينية للمسلمين وغير المسلمين والذي يقر أن الأعياد الدينية الإسلامية والمسيحية واليهودية هي أيام عطلة مدفوعة الأجر لفائدة أفراد هذه الديانات بدون أي تمييز.

⁴⁶ أنظر: المادة 210 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.

⁴⁷ أنظر: قانون عدد 112 لسنة 1983 مؤرخ في 12 ديسمبر 1983 يتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية، الرائد الرسمي عدد 82 بتاريخ 16 ديسمبر 1983.

⁴⁸ أنظر: أحمد حسين البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، ج2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص534.

النظام القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل -دراسة مقارنة-

نلاحظ أن المشرع تبنى خمسة أعياد دينية خاصة بالمسلمين، يتوقف العامل فيها عن العمل، مهما كانت طبيعة دينه، وسواء كان جزائريا مسلما أو مسيحيا، وتتميز هذه الأعياد بأنها ثابتة مهما تغير النظام السياسي وتتمثل هذه الأيام في عيد الفطر والأضحى وعيد المولد النبوي وعاشوراء وأول محرم.⁽⁴⁹⁾ على عكس الأعياد الوطنية التي يمكنها أن تتغير حسب النظام السياسي بإضافة أيام أو حذف أيام أخرى، وتتميز كذلك أن تقويم هذه الأعياد يكون على أساس الأشهر القمرية، وهو ما نص عليه القانون المغربي بصيغة محتشمة ضمن مدونة الشغل في الباب الثالث تحت تسمية الراحة في أيام الأعياد المؤدى عنها وفي أيام العطل في المادة 217 والتي جاء فيها "يمنع على المشغلين تشغيل الأجراء أيام الأعياد المؤدى عنها والمحددة لا تحتها بنص تنظيمي، وأيام العطل".⁽⁵⁰⁾

أما بالنسبة للقانون التونسي فتتمثل الأعياد الوطنية والدينية حسب الفصل 443 من مجلة الشغل في يوم 20 مارس الموافق لعيد الاستقلال، عيد الفطر، عيد الأضحى، مع إضافة الاتفاقية المشتركة الإطارية في الفصل 29 يوم المولد النبوي الشريف، ويوم 01 جانفي رأس السنة الميلادية ويوم رأس السنة الهجرية.⁽⁵¹⁾

كما نصت المادة الأولى من القانون الجزائري رقم 278/63 أن هذه الأعياد من شأن كل العمال والموظفين المقيمين بالتراب الوطني، مهما كانت جنسياتهم ودياناتهم، ملزمون إلى الخضوع لأحكام هذا القانون، كما خصصه إلى العمال الدين يدينون بديانات غير الإسلام، سواء كانوا من الجزائريين أو الأجانب من أجل فسخ المجال للعمال من المشاركة في مظاهر أعيادهم الدينية.

ولقد منح المشرع الجزائري العمال الذين يدينون بدين غير الإسلام أعياد خاصة بهم بموجب المادتين 3 و4 من القانون 278/63 المعدل والمتمم، وهذا نظرا لعدة عوامل منها الموروث الاستعماري الذي ورثه الشعب الجزائري بعد الاستقلال في بقاء عدة مستوطنين في الجزائر، وهو راجع للمدة التي قضاها الاستعمار في الجزائر (130 سنة) ومن بين الآثار التي تمخضت عن ذلك هي ازدياد من نسبة المسيحيين واليهود في

⁴⁹ أنظر: القانون رقم 63-278 مؤرخ في 26 جويلية 1963 يتضمن قائمة الأعياد الرسمية، ج ر عدد 53، مؤرخة في 02 أوت 1963، المعدل والمتمم بالقانون رقم 18-12 المؤرخ في 2 يوليو 2018 والذي أضاف كل من المولد النبوي الشريف ورأس السنة الأمازيغية الموافق ل12 جانفي، وأول من جانفي رأس السنة الميلادية.

⁵⁰ أنظر: المادة 217 من ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 11 سبتمبر 2003، بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.

⁵¹ أنظر: الفصل 443 من القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل، الرائد الرسمي عدد 20 الصادرة بتاريخ 3 و6 ماي 1966.

الجزائر،⁽⁵²⁾ وعليه فإن المشرع الجزائري منح للعمال وفقا للمادة 03 من القانون 278/63 وحتى الأجانب المسيحيين في الإدارات والدواوين العامة والمصالح الخاصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والمقاولاتية والفلاحية الأيام التالية: الاثنين الفصح، 15 أوت، 25 ديسمبر.⁽⁵³⁾

3-حق العامل في العطلة الأسبوعية

يعد أداء العامل المسلم لشعيرة صلاة الجمعة، مظهرا لحرية العبادات عموما، فكما هو معلوم أن يوم الجمعة من كل أسبوع عطلة رسمية في غالبية الدول، وبذلك يتاح للعامل أو الموظف الذهاب إلى المساجد لأداء فريضة صلاة الجمعة، كما يعد حق من حقوق العامل في ممارسة الشعائر الدينية باعتبار منحت الدولة هذه العطلة بأجر كامل، بالمقابل يسمح للعمال من المسيحيين بتأخير بعض الوقت في الفترة الصباحية في أيام الأحد المخصص لهم لأداء الصلاة في الكنائس.⁽⁵⁴⁾

وبالنسبة لدول المغرب العربي الثلاث فقد نصت على حق العامل إتيان هذه الشعيرة في يوم واحد في الأسبوع (الراحة الأسبوعية)، إلا أنه وبعد استقرائنا للنصوص القانونية، فقد انفردت الجزائر في منح العامل حق الراحة ليوم كامل في الأسبوع وفقا لقانون العمل 90-11 وهو يوم الجمعة،⁽⁵⁵⁾ مما يبين أنها يوم المسلم لقضاء صلاة الجمعة دون تخصيص يوم آخر للعمال غير المسلمين في البلاد، بينما أقر كل من المغرب وتونس ضمن مدونة الشغل أيام الراحة الأسبوعية لكل من المسلمين وغير المسلمين، على أنه يجب أن تكون الراحة الأسبوعية يوم الجمعة، أو السبت، أو الأحد، أو يوم السوق الأسبوعي، حيث تعطى الراحة الأسبوعية في نفس الوقت لكل الأجراء المشتغلين في المؤسسة الواحدة.⁽⁵⁶⁾

الخاتمة

من هذا المنظور، تكتسي حرية ممارسة العبادات كغيرها من الحريات الأخرى التي يتمتع بها الإنسان أهمية بالغة لارتباطها بالناحية النفسية للفرد، وكذا اعتبار الشعور الديني غريزة أساسية لدى الإنسان يولد ويعيش

⁵² أنظر: رحوي فؤاد، الراحة والعطل القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2007/2006، ص 61.

⁵³ - هذه الأعياد تخص الطوائف المعنية بذلك، فلا تعتبر من النظام العام ولا يمكن للمؤسسة الإدارية أن توقف نشاطها في هذه الأيام.

⁵⁴ - أنظر: علا فاروق صالح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، ص 43.

⁵⁵ - أنظر: المادة 33 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990.

⁵⁶ - أنظر: المادة 206 من ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 11 سبتمبر 2003، بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل. و الفصل 97 من القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل، الرائد الرسمي عدد 20 الصادرة بتاريخ 3 و 6 ماي 1966.

النظام القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل -دراسة مقارنة-

بها، مع اختلافها من شخص لآخر، فهي لم تكن ظاهرة اجتماعية من صنع المجتمعات وإنما هي طبيعة فطرية، وبالتالي هذا الحق ليس مطلقا وإنما هو حق مقيد ورد عليه مبررات في الظروف العادية والتي نصت عليها الدساتير والقوانين، لكننا لاحظنا أنه يغلب عليها الطابع المرن حيث يسهل على الدولة أن تتوسع في فرضها، وبالتالي يمكن انتهاكها بحجة المحافظة على النظام العام والآداب العامة من جهة، وتستغل تمتعها بالسلطة التقديرية في الظروف الاستثنائية والذي يجيز لها تضيق الحريات التي يتمتع بها العمال داخل أماكن العمل وبالخصوص حرية ممارسة العبادات في إطار ممارسة الشعائر الدينية من جهة أخرى، كما لاحظنا ضعف التنظيم التشريعي لممارسة الحرية الدينية وهي حق أساسي لكل عامل في أماكن العمل أو خارجها، وهو ما يعكس صفا العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال في كثير من الأحيان، لعدم وضوح الضوابط التشريعية التي تحكم تفاصيلها، وعليه نأمل بالمشروع أن يبادر إلى صياغة نصوص قانونية خاصة بتنظيم حرية العمال في ممارسة حرياتهم الدينية، داخل الإطار المهني وخارجه، بحيث تكفل هذه النصوص حماية فعلية لهذه الحريات في مواجهة صلاحيات صاحب العمل، وعدم الاعتماد فقط على معيار الإخلال بمقتضيات الوظيفة والتأثير سلبا عليها.

الهوامش

¹-Jacques Duplat et Jean- Emmanuel Ray: Droit d'expression et liberté d'expression des salariés dans l'entreprise, Droit Social, N02,Février 2000, p.163.

2- بن جيلالي سعاد، حرية المعتقد في النظم القانونية لبلدان المغرب العربي (الجزائر، المغرب، تونس)، اطروحة لنيل شهادة في العلوم القانونية، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة الجزائر 2023، 1/2024، ص5.

3- جون لوك، رسالة في التسامح، ترجمة عبد الرحمان بدوي، دار الغرب الإسلامي، ط1، بيروت، 1988، ص70.

4 - علا فاروق صلاح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل-دراسة مقارنة- كلية الحقوق جامعة حلوان، دار النهضة العربية، القاهرة، ب ت، ص13.

5- أ.د، الزحيلي محمد ، الحرية الدينية في الشريعة الإسلامية أبعادها وضوابطها، قسم الفقه المقارن والدراسات العليا، الشارقة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد1، دمشق، 2011، ص386.

6- المادة 02 من الدستور الجزائري لسنة 2020، والفصل الثالث من الدستور المغربي لسنة 2011، والفصل الأول من الدستور التونسي لسنة 2014.

7 - أ.د. فيلاي علي ، الدين والقانون، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، العدد 04، 2008، ص49.

⁸ - Mokhtari Mourad , la liberté religieuse en droit algérien , Extrait de la revue académique, N 05, Batna, Algérie 2015, P03.

9- حداوي نادية ، أزمة الدولة العلمانية في إدارة الشأن الديني في تونس بعد الثورة، ط1، تونس 2011، ص27.

10- بدأت فرنسا أولى خطواتها في حظر الحجاب عام 2004 عندما أقرت قانونا يمنع ارتداء الرموز الدينية في المدارس العامة، وأماكن العمل حيث دافع مؤيدو الحظر عن موقفهم بحجة أن فرنسا دولة علمانية، ويجب أن تظل كذلك بعيدا أي مظاهر دينية ويرى هؤلاء أن الحجاب ليس مجرد اختيار فردي بل رمز سياسي يعبر عن أيديولوجية تهدد قيم الجمهورية.

11- علا فاروق صلاح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل-دراسة مقارنة-، المرجع السابق، ص248.

12- المادة 66 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 "العمل حق وواجب، كل عمل يقابله اجر..".

13- المادة 51 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020.

14- راجع : كل من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016، والدستور التونسي لسنة 2014، والدستور المغربي لسنة 2011.

15- المادة 27 و 28 الدستور التونسي لسنة 2022.

16- بولطيف سليمة ، التمييز بين مصطلح حرية المعتقد وحرية الدين في التشريع الجزائري، الحدود والنتائج، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد السادس، جوان 2015، ص208.

17 - تنص المادة 31 على أن الجزائر تتبنى مبادئ ميثاق الأمم المتحدة في إطار العلاقات الودية بين الدول على أساس مبدأ المساواة. والمادة 32 من الدستور الجزائري لسنة 2016 " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي".

18- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948.

النظام القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل -دراسة مقارنة-

- 19- فتيسي فوزية، الحق في حرية ممارسة الشعائر الدينية وضوابطه في ظل أحكام القانون الدولي لحقوق الإنسان، مذكرة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، باتنة، الجزائر 2009/2010، ص 49.
- 20- المادة 11 من الدستور الجزائري لعام 1963
- 21- المادة 36 من الدستور الجزائري لعام 1996
- 22- المادة 42 من تعديل الدستور الجزائري لعام 2016.
- 23- المادة 51 من تعديل الدستور الجزائري لعام 2020.
- 24- المادة 02 و 05 من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.
- 25- المادة 18 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966.
- 26- بلحيرش حسين ، تقييد حرية اظهار الدين أو المعتقد بين العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والتشريع الجزائري، مقال بمجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد الخامس، جيجل، الجزائر 2011.
- 27- المادة 33،34،35،54 الفقرة 4 من القانون 90-11 المؤرخ في 11أفريل 1990 يتعلق بعلاقة العمل، ج ر عدد 17 الصادرة في 25 أفريل 1990.
- 28- المادة 8 من القانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل.
- 29- المادة 47 و 81 من التعديل الدستوري الجزائري 2020.
- 30- المادة 10 و 11 من الأمر 02-06 المؤرخ في 28 فبراير 2006، يحدد شروط وقواعد ممارسة الشعائر الدينية لغير المسلمين (استدراك)، ج ر عدد 54، المؤرخة في 29 فبراير 2006.
- 31- المادة 27 من القانون 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 الصادرة في 16/07/2006.
- 32- المادة 17 من قانون العمل 90-11، المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بقانون العمل، ج ر عدد 17 الصادرة في 25/04/1990.
- 33- المادة 57 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020.
- 34- المادة 08 من القانون العضوي 12-04 المؤرخ في 12يناير 2012، المتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية رقم 02 المؤرخة في 05-01-2012.
- 35- راجع: رأي المجلس الدستوري الجزائري رقم 01 ر.م.د/ 12 مؤرخ في 8 يناير سنة 2012 يتعلق بمراقبة مدى مطابقة القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية للدستور.
- 36- المادة 03 من الأمر 02-06 مكرر.

37- الفقرة الثانية من المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 07-158 المؤرخ في 27 ماي 2007 المحدد لتشكيلة اللجنة الوطنية للشعائر الدينية لغير المسلمين وكيفيات عملها، ج ر عدد 36 مؤرخة في 03 جوان 2007.

38-Elsa Peskine , Cyril Wolmark : Droit du travail, 8 édition, Dalloz , paris, 2014, p263.

- 39 - علا فاروق صالح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، المرجع السابق، ص9.
- 40- علا فاروق صالح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، المرجع السابق، ص10.
- 41- المادة 26 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.
- 42- علا فاروق صالح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، المرجع السابق ص 32.
- 43- المادة 11 من الأمر رقم 06-02 المؤرخ في 28 فبراير 2006 يحدد شروط وقواعد ممارسة الشعائر الدينية لغير المسلمين، ج ر العدد 12، المؤرخة في 29 فبراير 2006.
- 44- علا فاروق صالح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، ص37.
- 45- ج ر عدد 65، المؤرخة في 30 أكتوبر 1996.
- 46- المادة 210 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.
- 47- قانون عدد 112 لسنة 1983 مؤرخ في 12 ديسمبر 1983 يتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية، الرائد الرسمي عدد 82 بتاريخ 16 ديسمبر 1983.
- 48- البرعي أحمد حسين ، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، ج2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص534.
- 49- القانون رقم 63-278 مؤرخ في 26 جويلية 1963 يتضمن قائمة الأعياد الرسمية، ج ر عدد 53، مؤرخة في 02 أوت 1963، المعدل والمتمم بالقانون رقم 18-12 المؤرخ في 2 يوليو 2018 والذي أضاف كل من المولد النبوي الشريف ورأس السنة الأمازيغية الموافق ل12 جانفي، وأول من جانفي رأس السنة الميلادية.
- 50- المادة 217 من ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 11 سبتمبر 2003، بتنفيذ القانون رقم 99.65 المتعلق بمدونة الشغل.

- 51- الفصل 443 من القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل، الرائد الرسمي عدد 20 الصادرة بتاريخ 3 و 6 ماي 1966.
- 52- رحوي فؤاد، الراحة والعطل القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2007/2006، ص 61.
- 53- هذه الأعياد تخص الطوائف المعنية بذلك، فلا تعتبر من النظام العام ولا يمكن للمؤسسة الإدارية أن توقف نشاطها في هذه الأيام.
- 54- علا فاروق صالح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل، ص 43.
- 55- المادة 33 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.
- 56- المادة 206 من ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 11 سبتمبر 2003، بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل. و الفصل 97 من القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل، الرائد الرسمي عدد 20 الصادرة بتاريخ 3 و 6 ماي 1966.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص القانونية

1- الدساتير:

- دستور الجزائر لسنة 1996 الصادر بموجب مرسوم رئاسي 438/96 المؤرخ في 07/12/1996، الجريدة الرسمية العدد 76 تاريخ نشرها 08/12/1996 المعدل بموجب قانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002، الجريدة الرسمية العدد 25 تاريخ نشرها 14 أبريل 2002 وبموجب قانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، الجريدة الرسمية العدد 63، تاريخ نشرها 16/11/2008.
 - دستور الجمهورية التونسية الصادر في 26 جانفي 2014.
 - الدستور المغربي الصادر في 29 يوليو 2011.
- #### 2- الاتفاقيات والمعاهدات الدولية:
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948.
 - ميثاق الأمم المتحدة الصادر عام 1945.
 - الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري المعتمدة في 1965 دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 04/01/1969.

النظام القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل -دراسة مقارنة-

- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية المصادق عليه بموجب القانون رقم 89-09، المؤرخ في 25 أبريل 1989، ج ر عدد 17، مؤرخة في 26 أبريل 1989.
- 3-الأوامر والقوانين:**
- الأمر 02-06 المؤرخ في 28 فبراير 2006، يحدد شروط وقواعد ممارسة الشعائر الدينية لغير المسلمين (استدراك)، ج ر عدد 54، المؤرخة في 29 فبراير 2006.
- القانون العضوي 04-12 المؤرخ في 12 يناير 2012، المتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية رقم 02 المؤرخة في 05-01-2012.
- المرسوم التنفيذي رقم 07-158 المؤرخ في 27 ماي 2007 المحدد لتشكيلة اللجنة الوطنية للشعائر الدينية لغير المسلمين وكيفية عملها، ج ر عدد 36 مؤرخة في 03 جوان 2007.
- القانون 90-11 المؤرخ في 11 أبريل 1990 يتعلق بعلاقة العمل، ج ر عدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990.
- قانون عدد 112 لسنة 1983 مؤرخ في 12 ديسمبر 1983 يتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية، الرائد الرسمي عدد 82 بتاريخ 16 ديسمبر 1983.
- القانون رقم 63-278 مؤرخ في 26 جويلية 1963 يتضمن قائمة الأعياد الرسمية، ج ر عدد 53، مؤرخة في 02 أوت 1963، المعدل والمتمم بالقانون رقم 18-12 المؤرخ في 2 يوليو 2018 والذي أضاف كل من المولد النبوي الشريف ورأس السنة الأمازيغية الموافق لـ 12 جانفي، وأول من جانفي رأس السنة الميلادية.
- المادة 217 من ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 11 سبتمبر 2003، بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.
- القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل، الرائد الرسمي عدد 20 الصادرة بتاريخ 3 و 6 ماي 1966.
- ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 11 سبتمبر 2003، بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل. و الفصل 97 من القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل، الرائد الرسمي عدد 20 الصادرة بتاريخ 3 و 6 ماي 1966.

ثانيا: الكتب

1-Jacques Duplat et Jean- Emmanuel Ray: Droit d'expression et liberté d'expression des salariés dans l'entreprise, Droit Social, N02,Février 2000, p.163.

النظام القانوني لممارسة حرية العبادة في أماكن العمل -دراسة مقارنة-

2-Elsa Peskine , Cyril Wolmark : Droit du travail, 8 édition, Dalloz , paris, 2014.

3- جون لوك، رسالة في التسامح، ترجمة عبد الرحمان بدوي، دار الغرب الإسلامي، ط1، بيروت، 1988.

4- علا فاروق صلاح عزام، ممارسة الحرية الدينية في مكان العمل-دراسة مقارنة- كلية الحقوق جامعة حلوان، دار النهضة العربية، القاهرة، ب ت.

5- البرعي أحمد حسين ، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، ج2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.

6- حداوي نادية ، أزمة الدولة العلمانية في ادارة الشأن الديني في تونس بعد الثورة، ط1، تونس2011.

ثالثا: الرسائل والمذكرات

1- بن جيلالي سعاد، حرية المعتقد في النظم القانونية لبلدان المغرب العربي (الجزائر، المغرب، تونس)، اطروحة لنيل شهادة في العلوم القانونية، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة الجزائر 2023، 2024/1.

2- فتيسي فوزية، الحق في حرية ممارسة الشعائر الدينية وضوابطه في ظل أحكام القانون الدولي لحقوق الإنسان، مذكرة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، باتنة، الجزائر 2009/2010.

3- رحوي فؤاد، الراحة والعطل القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2006/2007.

رابعا: المقالات

4- أ.د. الزحيلي محمد ، الحرية الدينية في الشريعة الإسلامية أبعادها وضوابطها، قسم الفقه المقارن والدراسات العليا، الشارقة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد1، دمشق، 2011.

5- بلحيرش حسين ، تقيد حرية اظهار الدين أو المعتقد بين العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والتشريع الجزائري، مقال بمجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد الخامس، جيجل، الجزائر 2011.

6- بولطيف سليمة ، التمييز بين مصطلح حرية المعتقد وحرية الدين في التشريع الجزائري، الحدود والنتائج، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد السادس، جوان 2015.

7- أ.د. فيلالي علي ، الدين والقانون، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، العدد 04، 2008.

8- Mokhtari Mourad , la liberté religieuse en droit algérien , Extrait de la revue académique, N 05, Batna, Algérie2015.