



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



ضوابط ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق
تخصص : قانون إداري

إشراف

د/ كمرشو الهاشمي

إعداد الطلبة:

- عليات عادل
- جباس مفتاح
- حمادي مصباح

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
شرقي عبد الوهاب	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
كمرشو الهاشمي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
قيطوبي أسامة	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

بكل حمد وشكر، نحمد الله تعالى ونشكره حمداً كثيراً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه ، على ما أنعم به علينا من توفيق لإتمام هذا العمل ، ونسأل الله أن يفيض بالصلاة والسلام على نبينا وقدوتنا محمد ، خاتم الأنبياء والمرسلين ، أفضل خلق الله وأكرمهم ، أما بعد :

نتوجه بخالص الشكر وعظيم الامتنان للأستاذ الفاضل كمرشو الهاشمي على تفضله بالإشراف على هذه المذكرة ، وعلى ما قدمه لنا من توجيهات وملاحظات ببناءة كان لها الأثر الكبير في تحسين هذا العمل .

كما نعبر عن بالغ شكرنا وتقديرنا لكل أساتذتنا الكرام الذين كان لهم الفضل فيما اكتسبناه من علم ومعرفة خلال مسيرتنا الدراسية .

ولا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر وخالص التقدير، لأعضاء لجنة المناقشة الأفاضل ، لتكرمهم بقبول مناقشة هذا العمل العلمي .

ونخص بالشكر أيضاً كل من مدّ لنا يد العون ، سواء من قريب أو بعيد ، وساهم في إنجاز هذا الجهد المتواضع .

نسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم ، وأن يجزي كل من ساعدنا خير الجزاء ، ويجعله في ميزان حسناتهم .

الإهداء

بعد بسم الله الرحمن الرحيم ، والصلاة والسلام على اشرف المرسلين ، نبينا محمد

عليه أفضل الصلاة و ازكي التسليم ، اهدي هذا العمل المتواضع .

إلى من كانت دعواتها سر ناجحي ، ونبض قلبها يرافق خطواتي ...

إلى أمي الغالية ، أطال الله في عمرها ، وزادها صحة ورضاً ، فأنت النور الذي

أضاء درب أحلامي والحنان الذي لولاه ما كنت .

إلى روح أبي الطاهرة ، رحمه الله الذي غاب جسده ولم تغب روحه ، فكل نجاح

ابلغه هو امتداد لغرسه ، وكل دعاء ارفعه هو رجاء بلقائه في الجنة .

إلى إخوتي و أخواتي ، وزوجتي و أولادي من شاركوني الحلم ، و امنوا بي في

لحظات الشك ، انتم عمادي وسندي فيكم القوة ومنكم الدافع .

إلى أساتذتي الأجلاء في كلية الحقوق ، بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي ،

منارة العلم وحملة الرسالة لكم مني كل التقدير والامتنان .

والى كل من يعرفني من قريب أو بعيد ، من ساندني بكلمة . بدعوة . بابتسامة .

أو حتى بصمت كان فيه ما يمدني بالقوة ...

لكم جميعاً أهدي هذه المذكرة ثمرة تعب الليالي وسهر الأيام .

عادل

الإهداء

الحمد لله رب العلمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء و المرسلين سيدنا

محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد :

الشكر لله عز وجل أولا الذي وفقني وأعانني على إتمام هذه الدراسة ،

ثم أتوجه بالشكر الجزيل

للأستاذ الفاضل المشرف كمرشو الهاشمي على قبوله الإشراف علينا

وعلى ما بذله من جهد ، وما قدم لنا من توجيهات وإرشادات .

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين أطال الله عمرهما،

وإلى الإخوة والأخوات،

وإلى الزوجة الكريمة وإلى أبنائي الأعزاء حفظهم الله .

كما أهدي هذا العمل إلى كل الأساتذة الذين درست عندهم طيلة خمس سنوات ،

وإلى الزملاء في العمل

وإلى رفقاء الدرب عادل عليات و مصباح حمادي .

مفتاح

الإهداء

إلى والدي أطال الله في عمره وبارك فيه ...

إلى روح والدي ، رحمة الله عليها ...

إلى روح أمي الثانية ، زوجة أبي رحمها الله .

إلى إخوتي وأخواتي ...

إلى الزوجة الكريمة ، التي أعانتي ووقفت بجانبني .

إلى أولادي ، مصدر فخري وسندي في الحياة .

إلى أساتذتي من الطور الابتدائي إلى الجامعة .

إلى كل عمال وأساتذة جامعة حم لخضر بالوادي .

إلى كل من مد لي يد العون لإنجاح هذا البحث ...

إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد من أجل إتمام هذه الرسالة .

لكم جميعا أهدي هذا العمل ، وفاء وحباً وامتناناً لا ينضب .

مصباح

مقدمة :

عرفت الجزائر خلال الحقبة الاستعمارية الفرنسية (1830-1962) حرماناً شبه تام للجزائريين من الحق في التنظيم النقابي، حيث مُنعت أي نشاطات نقابية تمسّ السكان الأصليين بموجب "قانون الأهالي". ورغم هذا التقييد، ظهرت محاولات أولى للتنظيم النقابي منذ سنة 1880، مثل تأسيس أول نقابة لعمال المطابع في قسنطينة. بعد صدور قانون فالداك روسو سنة 1884، تم الاعتراف بالحريات النقابية، لكنّها كانت مخصصة فقط للمعمّرين الأوروبيين.

مع مرور الوقت، بدأ العمال الجزائريون بالانخراط في النقابات الفرنسية سعياً لتحقيق المساواة مع العمال الفرنسيين. وبالرغم من القمع، واصلوا التكتل النقابي، خاصة مع بروز شخصيات قيادية مثل عيسات إيدر، الذي لعب دوراً كبيراً في تأسيس "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" سنة 1956 بدعم من جبهة التحرير الوطني. وقد ساهم هذا الاتحاد بشكل مزدوج، في الدفاع عن حقوق العمال، وفي دعم الثورة التحريرية عبر الإضرابات والنشاط الثوري.

بعد الاستقلال (1962-1988)، دخلت الجزائر في مرحلة سياسية جديدة ميزتها الأحادية الحزبية والنقابية، ورث "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" دوراً مركزياً في تمثيل العمال، لكن ارتباطه المباشر بجبهة التحرير الوطني جعله أداة سياسية أكثر من كونه تنظيمًا نقابياً حرًا، خلال هذه المرحلة، تم إقرار دستور 1963 الذي اعترف رسمياً بالحق النقابي، لكنه ظل محصوراً ضمن الأطر التي يرسمها الحزب الحاكم .

عاشت البلاد أزمات اقتصادية وسياسية متتالية، ساهمت في تحجيم الممارسة النقابية الحرة، وفرضت على النقابة دوراً تعبويًا ضمن المشروع الاشتراكي للدولة. وفي هذا السياق، ظل العمل النقابي خاضعاً للسلطة السياسية، ما قلّص من استقلاليته وقدرته على تمثيل العمال بشكل فعلي .

شكّلت أحداث 5 أكتوبر 1988 نقطة تحول جوهرية في المسار السياسي والاجتماعي للجزائر، حيث أسفرت عن مراجعة شاملة للدستور والقوانين، وأدى ذلك إلى الاعتراف بالتعددية السياسية والنقابية، جاء دستور 23 فبراير 1989 ليكرّس هذا التحول، ثم تبعه صدور القانون 14/90 سنة 1990، الذي وضع الإطار القانوني المنظم لممارسة الحق النقابي.

سمح هذا القانون بظهور تنظيمات نقابية مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، سواء في القطاع العام أو الخاص، وشمل ذلك العمال الأجراء وأرباب العمل على حد سواء ، ومع نهاية التسعينيات، ظهرت نقابات مهنية وقطاعية عديدة، مثل النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) ، ونقابات في قطاع التعليم والصحة.

هذا التحول نحو التعددية النقابية أنهى احتكار النقابة المركزية، وفتح المجال أمام تمثيل أكثر تنوعًا للعمال ومصالحهم، وإن كانت بعض التحديات المرتبطة بفعالية هذه النقابات واستقلاليتها لا تزال قائمة حتى اليوم .

وفي إطار تعزيز الحقوق النقابية ، جاء دستور 1996 بتعديلات لاحقة ، أبرزها تعديل 2020 ، الذي نصت المادة 69 منه على أن الحق النقابي مضمون ويمارس بحرية في إطار القانون ، وفي هذا السياق ، صدر القانون 02-23 لتنظيم العمل النقابي في ظل تراجع دوره، حيث سعى إلى توحيد المنظمات النقابية في فيدراليات وكونفدراليات ، وإلغاء العهدة النقابية المفتوحة ، وتعزيز الشفافية بالزام النقابات بالكشف عن حصيلتها المالية والأدبية ، كما شدد على الفصل بين العمل النقابي والسياسي ، محذرا تلقي النقابات دعماً من الأحزاب السياسية، مع رفع النسب التمثيلية للنقابات وتشديد العقوبات ضد أي انتهاك للحق النقابي .

1 - أهمية الموضوع

تتجلى أهمية هذا الموضوع من خلال جانبين رئيسيين، علمياً وعالمياً:
- **فمن الناحية العلمية :** يُعد الحق النقابي موضوعاً ذا راهنية نظراً لصلته الوثيقة بالتطورات التشريعية والسياسية في الجزائر، كما يساهم في توضيح طريقة عمل التنظيمات النقابية المستقلة، ويبرز موقف العمال تجاه النقابة، مما يمنح رؤية دقيقة لبنية العلاقات المهنية داخل المؤسسات. كما يشكل الموضوع إطاراً مرجعياً لدراسة وتحليل النصوص القانونية الوطنية المتعلقة بالعمل النقابي.

- أما من الناحية العالمية : فإن أهمية الموضوع تكمن في اعتباره معيارًا لقياس مدى احترام الدول للمبادئ الديمقراطية والحريات الأساسية، خاصة حرية التنظيم والانتماء. كما يعكس التزام الجزائر بالاتفاقيات والمواثيق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان والعمل، ويساهم في تقييم مدى توافق تشريعاتها مع هذه الالتزامات. بالإضافة إلى ذلك، يُبرز تطور الحركة النقابية الجزائرية في سياق مقارنة مع التجارب النقابية في باقي دول العالم، مما يثري الفهم الدولي لمكانة العمل النقابي في الدول النامية.

2- أسباب اختيار الموضوع

قمنا باختيار موضوع ضوابط ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02-23 لأسباب ذاتية وأسباب موضوعية .

أ- أسباب ذاتية :

- الشعور بالظلم والانتهاكات ، وعدم المساواة التي يتعرض لها العمال .
- الاهتمام الشخصي بدراسة النقابة .
- السعي لفهم الواقع النقابي .
- الفضول و الاهتمام بالحركة النقابية عامة و الجزائر خاصة و محاولة التعرف على وعي العمال و علاقتهم بالنقابة .
- الرغبة في فهم الممارسات النقابية و دورها في تحقيق المطالب .

ب - أسباب موضوعية

- نظرا لما تعيشه البلاد من كثرة الحركات الاحتجاجية النقابية والإضرابات ارتأينا إلى دراسة موضوع ضوابط ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02-23 .
- تسليط الضوء على النقابات .
- فهم النقابات المستقلة في الجزائر .
- التطور السريع للحركة النقابية في الجزائر و عدم مسايرتها لزمان التطور السريع للحركة النقابية في الجزائر و عدم مسايرتها للزمان .
- إثراء الكتب العلمية بتجربة بحثية في سوسيولوجيا العمل و التنظيم النقابي .

3 - أهداف الدراسة

- تسعى هذه الدراسة إلى تحليل الإطار القانوني لممارسة الحق النقابي وفقاً للقانون 02-23 ، مع تسليط الضوء على الضوابط التي أقرها ، لتحقيق التوازن بين حقوق النقابات وواجباتها وضمان عدم تعارضها مع المصلحة العامة ، كما تهدف إلى تقييم أثر القانون في تحسين الوضع النقابي وحماية حقوق العمال وفقاً للمعايير الدولية ، مع دراسة الأحكام المتعلقة برفع التمثيل النقابي ، آليات الفصل بين العمل النقابي والسياسي ، أسباب حل وتطوير المنظمات النقابية ، والإجراءات المعتمدة لحماية الموظفين العموميين .
- تبرز أهمية الموضوع من خلال دراسة القانون 02-23 ، الذي يمثل محطة هامة في ضبط ممارسة الحق النقابي ، مع تسليط الضوء على إضافاته الجديدة والتحديات التي يواجهها تطبيقه وفقاً لما تناوله المشرع الجزائري ، كما تبرز أهداف الدراسة في النقاط التالية :
- التعرف على تاريخ الحركة النقابية .
- معرفة الخدمات التي تقدمها النقابة للعمال .
- البحث عن عمق الحركة النقابية أكثر من الواقع .
- التعرف على طبيعة النقابة في المؤسسة الجزائرية .

4 - صعوبات الدراسة

- نقص الدراسات في هذا الموضوع نظراً لحدثه ، أي أنه قانون جديد ، مما جعلنا نعتمد بشكل كبير وأساسي على القوانين الداخلية والمواثيق والاتفاقيات الدولية ، في حدود ما اطلعنا عليه .
- تتمثل أبرز الصعوبات في طبيعة الموضوع ذاته ، وما يتضمنه من دراسات متنوعة ومتداخلة ، مما أثر على طبيعة المراجع التي تعالج هذا الموضوع ، حيث تتراوح بين مجالات علم الاجتماع ، علم النفس ، والقانون .

5 - الدراسة السابقة

الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا ليست دراسات معتمدة ، بل كانت جزءًا من مجموعة من الدراسات التي تم التطرق إليها ، ومنها :

- **ممارسة الحق النقابي في ظل التشريع الجزائري** ، للباحث نشادي أحمد ، وهي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية ، للموسم الجامعي 2019-2020 ، بجامعة أكلي محند أولحاج ، البويرة .

حيث عالجت هذه المذكرة جملة من الجوانب القانونية والتنظيمية المتصلة بالحق النقابي ، حيث تناولت الإطار التاريخي لتطور هذا الحق في الجزائر، وعلاقة الحق النقابي بالاتفاقيات الدولية ، خصوصًا اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية ، وكذلك عالجت الضمانات والقيود القانونية لممارسة الحق النقابي .

- **الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في القانون الجزائري** ، للباحثين بوعنديل أسامة و بوزرارة حمزة ، وهي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون ، للموسم الجامعي 2017-2018 ، بجامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل .

كما عالجت هذه المذكرة جملة من الجوانب القانونية والتنظيمية المتصلة بالحق النقابي ، حيث تناولت الإطار التاريخي لتطور هذا الحق في الجزائر، والأسس القانونية التي تحكمه داخليًا ودوليًا، إضافة إلى الضمانات المقررة لحماية الممثلين النقابيين من تعسف أصحاب العمل، كما ناقشت آليات ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسات، وأبرزت دور المفاوضات الجماعية والإضراب كوسيلتين أساسيتين لتحقيق المطالب المهنية للعمال .

6 - إشكالية الدراسة الرئيسية

الإشكالية الرئيسية التي يهدف هذا البحث للإجابة عنها هي :

- **إلى أي مدى يمكن تكريس الحق النقابي من خلال القانون 23-02 ؟**

ومن هذه الإشكالية يمكن أن نطرح جملة من التساؤلات التالية :

- ما هو الحق النقابي في ظل القانون 23-02 ؟

- ما هي الضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي ؟

- فيما تتمثل معوقات وعراقيل ممارسة الحق النقابي ؟

7 - المنهج المتبع

للإجابة عن الإشكالية المطروحة ، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة وتحليل النصوص القانونية المرتبطة بموضوع البحث، وذلك بالاستناد إلى التشريعات المنظمة للحق النقابي ، كما تم اللجوء إلى المنهج المقارن عند الحاجة ، لإبراز الفروقات والتشابهات مع أنظمة قانونية أخرى .

8 - خطة الدراسة

لقيام بهذه الدراسة تم تقسيم البحث إلى فصلين ، تم من خلالهما تخصيص الفصل الأول إلى النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري ، حيث تضمن هذا الفصل مبحثين المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الحق النقابي وتطور الحرية النقابية ، أما المبحث الثاني فخصص للمبادئ الدستورية و القانونية للحق النقابي .

في حين تطرقنا في الفصل الثاني إلى ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23 ، وهذا من خلال مبحثين ، حيث تضمن المبحث الأول ضمانات ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23 ، أما المبحث الثاني القيود المفروضة على الحق النقابي في ظل القانون 02/23 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

الفصل الأول

النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

مع انطلاق الثورة الصناعية وازدياد أعداد العمال في المصانع ، بدأ هؤلاء في التباحث والنقاش بشأن أوضاعهم القاسية وغير العادلة ، فقد كانت الأجور منخفضة للغاية ، وساعات العمل طويلة دون الاعتراف بحقوقهم في الإجازات أو فترات الراحة ، كما غابت الرعاية الصحية والتأمينات عن بيئة العمل ، وانتشرت الأمراض المهنية والحوادث دون أن يحصل العمال على أي تعويض تذكر .

نتيجةً للظروف القاسية التي فرضت على العمال ، والتي اضطروا لقبولها كخيار وحيد لتجنب البطالة ، بدأت تنشأ بينهم روح من التضامن ، فقد سعوا إلى إيجاد نوع من التوازن في مواجهة أصحاب رؤوس الأموال ، الذين كانوا يفرضون شروط عمل مجحفة دون رادع ، وقد أدرك العمال أن الاتحاد فيما بينهم يمثل تعويضًا عن ضعفهم الفردي ، مما أدى إلى ظهور التكتلات والتجمعات العمالية ، ونشوء ما يُعرف بالحق النقابي ، الذي مر بمراحل وتطورات مختلفة عبر الأنظمة المتعاقبة ، ومن خلال هذا الحق ، طالب العمال بالمساواة في الحقوق المهنية ، ونظرًا لأهمية هذا الموضوع ، سنتناول في المبحث الأول الحق النقابي وتطور الحرية النقابية ، بينما نخصص المبحث الثاني لعرض المبادئ الدستورية والقانونية للحق النقابي .

المبحث الأول

الحق النقابي وتطور الحرية النقابية

يتطلب البحث في مسألة الحق النقابي أولاً توضيح مفهومه في البداية كإجراء أولي ، وهو ما سنعالجه في المطلب الأول ، كما يستلزم استعراض السياق التاريخي الذي نشأ فيه ، والتطور الذي شهده مع مرور الزمن ، باعتباره أحد أهم الحقوق القانونية التي تمكنت منظمات العمال ، وأصحاب العمل من تحقيقها بفضل نضال طويل وشاق لترسيخه . وقد أصبح هذا الحق جزءًا أساسيًا من الحقوق العامة المعترف بها على المستويين الوطني والدولي ، وهو ما سنتناوله بالتفصيل في المطلب الثاني .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

المطلب الأول : مفهوم الحق النقابي

مع اندلاع الثورة الصناعية وتزايد أعداد العمال في المصانع ، بدأوا بالتشاور والتحاور بشأن الظروف القاسية والمجحفة التي كانوا يعملون فيها، فقد كانت الأجور منخفضة ، وساعات العمل طويلة دون أي اعتراف بالإجازات أو فترات الراحة ، بالإضافة إلى ذلك ، لم تكن هناك رعاية صحية أو أي نوع من التأمينات ، مما أدى إلى انتشار الأمراض المهنية وكثرة حوادث العمل ، دون حصول العمال على أي تعويضات¹.

لم يكن الحق النقابي نتاج صدفة ، بل جاء ثمرة لصراعات طويلة ونضال عمالي مستمر ضد النظام الرأسمالي الاستغلالي . ويُعد هذا الحق أحد حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ، مما أدى إلى الاعتراف به على المستويين الدولي والوطني ، فقد أقرت القوانين الداخلية للدول هذا الحق ، مما ساهم في إنشاء المنظمات النقابية التي تتولى الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال².

نظرًا لأهمية الحق النقابي في الحياة المهنية للعمال ، تم التطرق إلى مفهومه في المطلب الأول ، وفي هذا المطلب ، سنبحث في الفرع الأول تعريف النقابة ، ثم نستعرض في الفرع الثاني خصائصها وأهدافها .

الفرع الأول : تعريف النقابة

تباينت الآراء في تحديد تعريف دقيق لمصطلح النقابة ، نظرًا لاختلاف وجهات النظر الفقهية والتشريعية حول مفهومها، ونتيجة لذلك ، وُضعت عدة تعاريف ، نذكر منها ما يلي:
من الناحية اللغوية ، تُشتق كلمة "نقابة" في اللغة العربية من "نقيب"، والتي تعني كبير القوم أو العميد ، أما من الناحية القانونية ، فيمكن تعريف النقابة بأنها منظمة تُشكّل بحرية من مجموعة من العمال الذين يمارسون نشاطًا مهنيًا، بهدف الدفاع عن حقوق أعضائها، وتحسين

¹ - خيرة بورزيق ، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة الدكتور الطاهر مولاي ، سعيدة ، 2014/2013 ، ص 1 .

² - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2016، ص 10 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

أوضاعهم ، والتعبير عنهم على المستويين المهني والوطني ، سواء من خلال التفاوض أو المشاركة الفاعلة¹ .

والنقابة تُكتب بكسر النون ، وهي في اللغة مصدر من "نقب" بضم القاف أو "نقب على" ، وتشير النقابة إلى جماعة يتم اختيارهم للإشراف على شؤون مجموعة معينة ، مثل النقيب ووكيله وأعضاء آخرين ، كما في نقابة الأطباء أو نقابة المهندسين أو نقابة المهن التعليمية ، والنقابة تعني تولي النقيب أو من ينوب عنه مسؤولية رعاية شؤون هذه الجماعات ، كما يوضح جمال بربيع أن النقابة تعني الرئاسة ، حيث يُطلق على كبير القوم "نقيب" أو "رئيس" أو "عقيد" ، ومن هنا جاء مصطلح "نقيب الأطباء" أو "نقيب المعلمين"² .

أما المعنى الاصطلاحي فتعددت التعريفات لمصطلح "النقابة العمالية" نتيجة لتنوع استخداماته في سياقات مختلفة :

ومن أبرز هذه السياقات، السياق القانوني الذي يُعرّف النقابة على أنها تجمع مهني يهدف إلى تمثيل أعضائه والدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والمهنية ، وهي تُعتبر إطارًا يجمع العاملين في مهنة واحدة، يُنتخب من بينهم ممثلون نقابيون ليتولوا مهمة تمثيلهم أمام الطرف الآخر في علاقة العمل، بهدف حماية حقوقهم والدفاع عن مصالحهم، سواء كانت اقتصادية كالأجور، أو مهنية كظروف وإجراءات العمل³ .

كما تُعرف النقابة أيضًا بأنها منظمة تنشأ بحرية من قبل مجموعة من العمال، وتسعى إلى الدفاع عن أوضاعهم، والتعبير عن مطالبهم على المستويين المهني والوطني، من خلال التفاوض أو المشاركة أو حتى المنازعة⁴ .

أما في المعجم الوسيط ، تُعرّف النقابة بأنها قيام النقيب بأداء مهام من يمثلهم في رعاية شؤونهم ، وهي جماعة تُختار للإشراف على شؤون طائفة معينة ، يتضمن أعضاؤها النقيب ووكيله وغيرهما، مثل نقابة المهندسين ونقابة الأطباء ونقابة المهن التعليمية .

1 - محمد احمد إسماعيل . القانون النقابي . دار النهضة العربية القاهرة 2006 ص 87 .

2 - حمد سالم الأصمعي ، مفهوم النقابة والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها، الجامعة المصرية للقراءة والمعارف، ص300.

3 - منسول صالح ، طبال لطيفة ، (الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة)، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة لونيبي ، علي

البليدة 2 ، ع 01 ، م ج 22 ، 2022 ، ص. 245 على الرابط الإلكتروني التالي: Article Standard (cerist.dz)

4 - لوني نصيرة، (النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر)، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية

والاجتماعية، جامعة اكلي محند اولحاج البويرة، الجزائر ، عدد 04 ، مجلد 11 ، 2019 ص. 257 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

أما في الدستور الفرنسي ، تُعرّف النقابة بأنها اتفاق بين شخصين أو أكثر يتعهدون فيه بمواجهة نشاطهم من أجل تحقيق هدف غير ربح مادي .

يمكن أيضًا تعريف النقابة على أنها "جمعية تسعى إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم". وبشكل أكثر تفصيلاً ، فهي تجمع يضم أفرادًا يمارسون مهنة معينة ، يتفقون على تخصيص جزء من نشاطهم ومواردهم بشكل دائم ومنظم ، بهدف تمثيل مهنتهم ، والدفاع عنها ، وحماية حقوقهم ، والعمل على تحسين أوضاعهم¹.

كما يعرف خبراء الاقتصاد الحر النقابة بأنها اتحاد يُنظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل ، أو بين أصحاب العمل أنفسهم ، بهدف وضع ضوابط تُحدد كيفية إدارة أي صناعة أو مجال عمل معين².

في حين أن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفًا محددًا للنقابة ، بل اكتفى بالإشارة إلى حق العمال في التنظيم النقابي ، وذلك ضمن أحكام القانون رقم : 90-14 المعدل والمتمم بالأمر رقم 22-06 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، وذلك من خلال المادتين الثانية والثالثة . كما ورد تعريف النقابة في القانون ، أو ما يُعرف بالتعريف الفقهي للنقابة ، حيث توجد عدة تعريفات نذكر منها: "هي هيئة قانونية تتكون من مجموعة من الأفراد الذين يمارسون مهنة واحدة أو مهن متقاربة ، وهي جمعية تُشكل لأغراض التفاوض الجماعي والمساومة حول شروط العمل ورعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية ، بالتنسيق مع الحكومات والهيئات التشريعية ، كما يمكن أن تتدخل في بعض الأحيان في الأنشطة السياسية ، وهي تمثل فئة معينة من المجتمع ، مثل الأطباء أو المحامين أو المهندسين وغيرهم ، وتلتقي هذه الفئة لتحقيق أهداف ومصالح مشتركة تخدمها ، ولها نظام داخلي ينظم عملها ويحدد أهدافها وحقوق وواجبات أعضائها"³.

1 - محمود جمال الدين زكي . قانون العمل . الطبعة الثالثة . مطبعة جامعة القاهرة ، مصر ، ص 360 .

2 - زكي بدوي ، شرح تشريع العمل في مصر ، دار الفكر العربي ، بدون تاريخ النشر . ص 224 .

3 - حمد سالم الأصيل ، مرجع نفسه ، ص 302 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

أما القانون الجديد رقم 02-23 الصادر في 25 أفريل 2023 ، والمتعلق بممارسة الحق النقابي ، قدم المشرع تعريفاً للنقابة في المادة 4 ، الفقرة 6 ، حيث نصت على أنها " تجمع يضم عمالاً أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط، بهدف الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائه"¹.

كما أوضح المشرع في هذا القانون أهداف النقابة في المادة 16 ، التي نصت على أن : "المنظمات النقابية تهدف إلى حماية المصالح الاقتصادية ، والاجتماعية ، والمادية ، والمعنوية ، والفردية والجماعية للأعضاء الذين تشملهم قوانينها الأساسية ، والدفاع عنها بكافة الوسائل القانونية " .

الفرع الثاني : خصائص وأهداف النقابة

أولاً : خصائص النقابة

◀ **الاستقلال عن الدولة** : تنشأ النقابة بإرادة مجموعة من الأفراد العاملين في مجال معين ، بهدف تحقيق مصالح مرتبطة بالمهنة أو النشاط الذي يمارسونه ، وتعمل بشكل مستقل تماماً عن الدولة في أداء مهامها.

◀ **الحياد السياسي** : النقابة كيان مستقل عن الأحزاب السياسية ، حيث تميز معظم التشريعات بين التنظيمات النقابية والجمعيات السياسية ، نظراً لاختلاف أهدافهما وطبيعتهما التنظيمية ، كما تمنع القوانين أي تداخل بين النقابات والتنظيمات السياسية ، سواء من حيث الهيكلية أو النشاط تحت مظلة حزب معين . ومع ذلك ، لا يُحظر على أعضاء النقابة الانتماء إلى أحزاب سياسية ، بشرط أن يكون ذلك بصفة شخصية وليس باسم النقابة².

¹ - قانون 23 - 02 ، المسرح في 25 أفريل 2023 ، المتعلق بممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 29 لسنة 2023 .

² - رحالي صليحة ، تسهيل المنظمات النقابية ، طبعة 1 ، دار الخلدونية ، الجزائر ، سنة 2017 ، ص 57-58 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

◀ النقابة العمالية تنظيم : أي أن لها بناء هيكلي ووظائف تقوم بها .

◀ النقابة اختيارية : ويعني ذلك أن الانضمام إليها ليس إجباريا أو إلزامي على العمال ، وإنما اختياري ، وفقا لمبدأ الحرية الفردية¹ .

◀ الشخصية القانونية للنقابة

تعتبر المنظمات النقابية من أبرز تشكيلات المجتمع المدني ، التي تساهم في البناء والتنظيم بطريقة ديمقراطية ، حيث منحها المشرع الشرعية في تأسيسها بما يضمن الصالح العام لفئة معينة ، وهي العمال وأرباب العمل .

أقر المشرع بأن المنظمة النقابية تكتسب الشخصية المعنوية ، بدءًا من تاريخ التصريح بتأسيسها وفقًا للمادة 44 من القانون 02/23 وليس من تاريخ إيداع ملف التصريح بالتأسيس .

وقد خص المشرع المنظمات النقابية فقط بالشخصية المعنوية ، دون فروعها ومجالسها النقابية ، إذ إن الفروع تمثل امتدادًا للمنظمات النقابية إلى الهيئات المستخدمة وأماكنها الخاصة بها، هذه الفروع لا تتمتع بالشخصية المعنوية ولا بالذمة المالية المستقلة، حيث إنها تابعة للهيئة الأم ، وتكون ميزانيتها جزءًا من ميزانية الهيئة الرئيسية ، كما ورد في القانون الأساسي للنقابة في المادة الخامسة ، أن المنظمة تتمتع بالشخصية المعنوية ، وكفالة مدنية ، واستقلال مالي وفقًا للقانون والتنظيم المعمول به² .

حيث تتمتع النقابة بالشخصية المعنوية القانونية الكاملة ، مما يمنحها القدرة على أداء مهامها بحرية وفعالية ، ويترتب على الاعتراف بهذه الشخصية المعنوية تمتعها بمجموعة من الحقوق، من بينها :

¹ - محمد الصغير بن غربي ، العمل النقابي ومهامه الاجتماعية والاقتصادية ، مجلة دراسات اقتصادية ، عدد 38 ، جامعة الجلفة، أوت 2018 ، ص 248 .

² - ينظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية ، المصادق عليه خلال فعاليات الجمعية العامة التأسيسية ، يوم 08 نوفمبر 2020 ، الموقع الإلكتروني :

- <https://www.facebook.com/CNAPCL.PO/posts/106380307974026/>

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

1 - اسم المنظمة النقابية :

تستمد المنظمة النقابية اسمها من المهنة التي تمثلها¹ . مثل النقابة الوطنية للقضاة ، والمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية ، والنقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية ، يتمتع الأعضاء المؤسسون بحق اختيار اسم المنظمة النقابية ، باعتباره جزءًا من بنود القانون الأساسي ، وفقًا للمادة 38 من القانون 02/23 ، كما يُشترط على المنظمة إدراج اسمها في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي وفقًا لنفس المادة ، بشرط ألا يتطابق مع أي من أسماء الأحزاب السياسية ، وذلك حسب المادة 12 من نفس القانون .

وفي الممارسة العملية ، جاء في نص المادة الثانية من القانون الأساسي لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية أن اسم المنظمة هو "المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية"² .

2 - موطن المنظمة النقابية :

يتحدد موطن المنظمة النقابية بالمقر الذي يقع فيه مركز إدارتها ، ويجب تحديد هذا المقر أيضًا في قانونها الأساسي ، ويعتبر هذا المقر الدائم مكانًا لأعمال وإدارة المنظمة النقابية . يمكن للنقابة الانتقال بشكل مؤقت لأسباب متعددة ، مثل ضيق المقر الدائم ، ولكن لا يعد ذلك تغييرًا للمقر³ .

إذ لا يتم نقل المقر إلا بعد مصادقة أعضاء المؤتمر على ذلك⁴ . وقد نصت المادتان 36 و45 من القانون الأساسي لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية ،

1 - مصطفى أحمد أبو عمرو ، علاقات العمل الجماعية ، بدون طبعة ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، مصر ، 2005 ، ص 56 .

2 - ينظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية .

3 - محمد يعقوب النوباني ، عبد المالك الريماوي ، الإطار القانوني لاستقلال العمل النقابي في فلسطين ، في : مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة خنشلة ، الجزائر ، المجلة 09 ، العدد 02 ، 2022 ، ص 137 .

4 - ينظر المادة 07 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

على إمكانية عقد مجالس إدارتها أو مؤتمراتها في أي ولاية بشرط الحصول على ترخيص من الولاية المستقبلية أو من السلطات العمومية¹ .

من الجدير بالذكر أن تغيير الاسم أو المقر يتطلب من المنظمة النقابية ، إخطار السلطات الإدارية بذلك ، باعتبارها تعديلاً على قانونها الأساسي ، كما يتطلب الأمر المعاينة من قبل محضر قضائي خلال 30 يوم عمل من تاريخ اتخاذ قرارات التعديل ، وفقاً للمادة 39 من القانون 02/23 .

3 - جنسية المنظمة النقابية :

جنسية المنظمة النقابية تكون تبعاً لجنسية الدولة التي تأسست فيها ، حيث أن الدولة غالباً ما تفرض الجنسية على الأشخاص المعنويين² .

وبالتالي فإن المنظمات النقابية التي تُؤسس في الجزائر تحمل الجنسية الجزائرية ، بشكل إلزامي ، مع بعض الاستثناءات التي حددها القانون³ .

4 - الأهلية القانونية للمنظمة النقابية

كأثر آخر لاكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية ، فإنه يترتب على ذلك الاعتراف بأهليتها سواء كانت أهلية الوجوب أو أهلية الأداء ، مما يعني أن المنظمة النقابية تكون مؤهلة لتحمل الالتزامات واكتساب الحقوق ، وهذه الحقوق تكون مرتبطة بالغرض الذي أنشئت من أجله ، بناءً على ذلك ، تترتب على المنظمة النقابية أهلية التعاقد ، وأهلية التملك ، وأهلية التقاضي ، مما يخولها القيام بنشاطاتها وأداء مهامها.

¹ - ينظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية .

² - الحسن محمد محمد السباق ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الطبعة الأولى ، كلية الحقوق ، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2009 ، ص 07 .

³ - نعيم بومقورة ، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع ، مجلة أبحاث قانون وسياسية ، جامعة جيجل ، المجلد 08 ، العدد 03 ، 2023 ، ص 209 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

أ - أهلية التعاقد :

فيما يخص أهلية التعاقد ، نصت المادة 44 من القانون 02/23 على أن للمنظمة النقابية الحق في إبرام كافة التصرفات القانونية اللازمة لمباشرة نشاطاتها، وبالتالي يكون لها الحق في التعاقد باسمها ولحسابها في مجال إبرام العقود أو الاتفاقيات ، شريطة أن تكون هذه التصرفات مرتبطة بهدفها¹ .

ب - أهلية التملك :

أقر المشرع للمنظمة النقابية حق امتلاك الأملاك العقارية والمنقولة ، سواء كانت بشكل مجاني أو مقابل مبلغ مالي ، وذلك لممارسة نشاطاتها ، فإلى جانب كون أهلية التملك نتيجة للشخصية المعنوية ، فإنها مكفولة بموجب المادة 44 من القانون 02 / 23.

كما أضافت المادة 45 من نفس القانون أن الأملاك العقارية والمنقولة المخصصة للجمعيات والنشاطات التكوينية للمنظمة النقابية ، لا يجوز حجزها ، وفي حال حل المنظمة ، تؤول أملاكها وفقاً لما ينص عليه قانونها الأساسي ، إلا إذا قررت الجهة القضائية المختصة خلاف ذلك ، كما لا يمكن في أي حال من الأحوال أن تؤول هذه الأملاك إلى أعضائها ، وذلك وفقاً للمادة 67 من نفس القانون .

حيث نص القانون الأساسي للمنظمة النقابية للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية ، أنه في حالة الحل الإرادي للنقابة تؤول أموالها وممتلكاتها إلى إحدى الجمعيات الخيرية ، حسب القوانين والتنظيمات سارية المفعول ، وبعد مصادقة ثلثي (3/2) أعضاء المؤتمر الوطني² .

¹ - المادة 44 من القانون رقم 02/23 .

² - ينظر المادة 94 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

ج - أهلية التقاضي :

تماشياً مع ما أقره القانون للشخصية المعنوية ، نص المشرع في الفقرة الرابعة من المادة 44 من القانون 02/23 على حق المنظمة النقابية في التقاضي ، أمام الجهات القضائية المختصة في جميع الوقائع التي تتعلق بأهدافها ، خصوصاً تلك التي تمس مصالحها ومصلح أعضائها الفردية والجماعية .

وبذلك يمكن للمنظمة النقابية أن تكون طرفاً مدعياً أو مدعى عليها، مما يجعلها مسؤولة مدنياً عن الأخطاء التي قد ترتكبها هي أو أعضاؤها ، لذلك أوجب المشرع على المنظمة النقابية الاكتتاب بتأمين ، كضمان للتبعات المرتبطة بمسؤولياتها المدنية وفقاً للمادة 60 من القانون 02/23 ، كما أن أي نزاع ينشأ بين أعضاء المنظمة أو مع هيئاتها يُعرض على الجهة القضائية المختصة ، مع مراعاة الإجراءات المحددة لتسوية النزاعات الداخلية وحالات الانسداد في سير العمل بالمنظمة النقابية ، كما هو منصوص عليه في قانونها الأساسي¹.

يجدر بالذكر أن المنظمة النقابية تملك الحق في رفع الدعاوى لمصلحة أي من أعضائها ، بما في ذلك جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية الجماعية التي تكون طرفاً فيها ، دون الحاجة لتوكيل من العضو المعني ، وذلك في مواجهة صاحب العمل أو العامل أو أي طرف آخر².

حيث نصت المادة 116 من القانون 02/23 على أن الفرع النقابي يمثل المنظمة أمام الجهات المختصة، بينما تنص المادة 124 من نفس القانون على أن المجلس النقابي هو من يمثل المنظمة النقابية ، أما المادة 49 من القانون الأساسي للنقابة فقد نصت على أن التقاضي باسم النقابة هو من اختصاص رئيسها، دون أن تشير إلى دور الفرع أو المجلس النقابي في تمثيل المنظمة أمام القضاء .

1 - المادة 42 و 38 و 18 من القانون 02/23 ، المصدر السابق .

2 - مصطفى أحمد أبو عمرو ، المرجع السابق ، ص 54 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

ثانيا : أهداف النقابة

- تكمن الأهداف العامة للمنظمات النقابية في ما يلي :
- حماية حقوق العاملين في المهنة والدفاع عن مصالحهم .
- تحسين ظروف وعلاقات العمل ، بما في ذلك التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية .
- الإسهام في منع النزاعات الفردية والجماعية ، والسعي لحلها بطرق سلمية .
- تمثيل العمال في الهيئات المختصة بالشؤون العمالية والاقتصادية والاجتماعية وفقاً للتشريعات المعمول بها .
- تعزيز الوعي الاقتصادي والاجتماعي والمهني والثقافي للعمال ، وتشجيع مشاركتهم في القرارات التي تؤثر عليهم .
- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال ، وتوفير التسهيلات اللازمة لتلبية احتياجاتهم المعيشية والاستهلاكية¹ .
- نشر الوعي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه .
- رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والاعلام .
- رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم .
- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
- الاطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودراستها ثم تحويلها إلى مطالب² .

1 - سالم سالم سماح ، التشريعات الاجتماعية ، طبعة 1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2012 ، ص 88 .

2 - عبد الباقي صلاح الدين ، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات ، 2001 ، ص 62 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

المطلب الثاني

المعايير والإجراءات الجديدة التي تضمنها قانون ممارسة الحق النقابي 02/23

تضمن القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي مجموعة من النصوص والأحكام القانونية الجديدة ، وقد شملت هذه المستجدات معايير تمثيلية المنظمات النقابية ، حيث تم رفع نسب التمثيل المطلوبة في الانتخابات وكذلك شروط الانضمام إلى المنظمات النقابية ، كما نظم القانون كيفية إنشاء الفيدراليات والكونفدراليات النقابية ، وبيّن أبرز التعديلات التي ينبغي أن تُدرجها هذه المنظمات ضمن أنظمتها الداخلية ، إلى جانب إدخال إجراءات إضافية تتعلق بقيادة النقابات. ولتوضيح هذه المستجدات ، سنتناول في الفرع الأول : المعايير الجديدة للتمثيلية داخل المنظمات النقابية ، أم الفرع الثاني : الشروط الإضافية المتعلقة بالإجراءات الداخلية لهذه المنظمات.

الفرع الأول : المعايير التمثيلية الجديدة في المنظمات النقابية

قام المشرع ، من خلال القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، برفع نسب التمثيلية الخاصة بالعمال في المنظمات النقابية إلى 25%، وذلك بدلاً من النسبة السابقة المقدرة بـ 20% في القانون القديم رقم 90-14 الذي تم إلغاؤه. ويُمكن تحقيق هذه النسبة من خلال الانتخابات أو عبر الانضمام إلى النقابات ، كما نص القانون الجديد على الإجراءات المنظمةة لتأسيس الفيدراليات والكونفدراليات، إلى جانب الشروط المستحدثة المرتبطة بها.

أولاً : رفع نسبة تمثيلية العمال في المنظمات النقابية

تنص المادة 73 من القانون رقم 02-23، المعدّل لقانون ممارسة الحق النقابي، على أن المنظمة النقابية للعمال تُعتبر ممثلة على مستوى الهيئة المستخدمة إذا استوفت أحد المعيارين التاليين:

- أن تضم في صفوفها عددًا من المنخرطين يعادل، على الأقل، 25% من إجمالي عدد العمال الذين يشملهم قانونها الأساسي.
- أن يحصل مرشحوها على ما لا يقل عن 25% من الأصوات المعبر عنها خلال انتخابات مندوبي المستخدمين في مؤسسات القطاع الاقتصادي، أو في انتخابات تشكيل اللجان

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجان التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء ضمن الهيئات الإدارية العمومية¹.

اعتبرت المادة 74 أن المنظمة النقابية للعمال تُعدّ ممثلة على مستوى إقليم بلدية واحدة أو عدة بلديات ، أو على مستوى ولاية واحدة أو عدة ولايات ، أو على المستوى الوطني ، إذا كانت تضم ما لا يقل عن 25% من العدد الإجمالي للعمال النشطين في تلك الأقاليم ، والذين يشملهم قانونها الأساسي .

وفي السياق ذاته ، نصّت المادة 75 على أن التمثيلية على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع ، أو على صعيد قطاع أو عدة قطاعات نشاط، تُمنح لكل منظمة نقابية للعمال تضم 25% على الأقل ، من التعداد الكلي للعمال ، كما هو محدد في قانونها الأساسي².

نصّ القانون الجديد على اعتبار المنظمة النقابية للمستخدمين ممثلة ، إذا كانت تضم ما لا يقل عن 25% من العدد الإجمالي للمستخدمين النشطين في إقليم بلدية واحدة أو عدة بلديات ، أو في ولاية واحدة أو عدة ولايات ، أو على المستوى الوطني، شريطة أن يكون هؤلاء المستخدمون مشمولين بأحكام قانونها الأساسي.

كما تُعدّ المنظمة النقابية ممثلة على المستوى المهني ، إذا كانت تضم 25% على الأقل من مجموع المستخدمين العاملين في مهنة أو فروع مهنية أو قطاعات نشاط ، وفق ما هو منصوص عليه في قانونها الأساسي³.

ثانيا : إجراءات تأسيس الفدراليات والكونفدراليات

كرّس القانون الجديد المتعلق بممارسة الحق النقابي مجموعة من الإجراءات المنظمة لتأسيس الفيدراليات والكونفدراليات ، وبالرجوع إلى أحكام الباب الأول ، الفصل الثاني من القانون ، نجد أن المادة الرابعة عرّفت "الفيدرالية" بأنها اتحاد يضم منظمات نقابية قاعدية تنتمي إلى نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط ، ومن أبرز الأمثلة على ذلك: الفيدرالية الوطنية لعمال الصحة ، والفيدرالية الوطنية للنسيج والجلود، والفيدرالية الوطنية لعمال قطاع الشباب والرياضة.

¹ - المادة 73 ، من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 25 ابريل 2023 ، الجريدة الرسمية، عدد 29 المؤرخة في 2 مايو 2023 .

² - يُنظر للمواد 74 و 75 ، من القانون رقم 02-23 .

³ - يُنظر للمواد 76 و 77 ، من القانون رقم 02-23 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

أما "الكونفدرالية"، فقد عرّفها القانون بأنها اتحاد يضم منظمات نقابية قاعدية أو فيدراليات، يمكن أن تنتمي إلى نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط، أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات مختلفة¹.

كما منحت المادة 22 من القانون الحق للمنظمات النقابية للعمال الأجراء أو المستخدمين ، المؤسسة وفقاً للقانون ، في أن تتجمع ضمن فيدراليات أو كونفدراليات ، ومن أبرز الأمثلة على ذلك: الكونفدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين ، والكونفدرالية العامة لأرباب العمل².

نصّت المادة 23 على حق المنظمات النقابية في الانخراط ضمن الفيدراليات أو الكونفدراليات القائمة ، شرط الالتزام بأنظمتها الأساسية ، كما حددت المادة 24 طريقة الانخراط ، وذلك من خلال تقديم تصريح كتابي إلى المنظمة النقابية المعنية ، تتسلّم بموجبه شهادة من الهيئة المختصة في الفيدرالية أو الكونفدرالية ، ويُشترط أيضاً إبلاغ السلطات الإدارية المختصة بكل عملية انخراط أو انسحاب من أي فيدرالية أو كونفدرالية³.

أكدت المادة 25 أن الفيدراليات والكونفدراليات تتمتع بنفس الحقوق والواجبات المقررة للتنظيمات النقابية القاعدية ، وتخضع في مزاولة نشاطها لأحكام هذا القانون ، ويشترط لتشكيل الفيدرالية أن تضم على الأقل ثلاث منظمات نقابية قاعدية ، سواء كانت تمثل العمال الأجراء أو المستخدمين ، شريطة أن تكون مؤسسة بصفة قانونية ، أما بالنسبة للكونفدرالية ، فقد اشترط القانون أن تتكون إما من اتحاد بين فيدراليتين على الأقل ، أو من خمس منظمات نقابية قاعدية على الأقل للعمال الأجراء أو المستخدمين ، على أن تكون جميعها مؤسسة وفقاً لأحكام هذا القانون⁴.

1 - الفقرتين السابعة والثامنة من نص المادة 04 ، من القانون رقم : 02-23 .

2 - زبيري حسين، الحركة النقابية في الجزائر وظهور جديد للحركات الاجتماعية ، مجلة دراسات اجتماعية، المجلد 5 ، العدد 13 ، 2023 ، ص 23 .

3 - يُنظر للمواد 23 و 24 ، من القانون رقم 02-23 .

4 - يُنظر للمواد 25 و 26 و 27 ، من القانون رقم 02-23 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

الفرع الثاني : زيادة بعض الشروط في الاجراءات الداخلية للمنظمات النقابية

أدخل المشرع من خلال القانون رقم 02-23 جملة من الأحكام الجديدة التي تهدف إلى تدارك النقائص التي تضمنها القانون رقم 90-14 ، لا سيما ما يتعلق بالضوابط التي يجب أن يتضمنها النظام الأساسي لكل منظمة نقابية. كما وضع شروطاً محددة للترشح لمنصب النقيب أو لقيادة المنظمة النقابية، وحدد مدة العهدة بخمس (5) سنوات ، قابلة للتجديد مرة واحدة فقط، وذلك في إطار تعزيز مبدأ تداول السلطة وتكريس الديمقراطية داخل الهيئات القيادية.

أولاً : الزيادة في الأحكام التي يجب أن يتضمنها القانون الأساسي للمنظمة النقابية.

نصّ التعديل الجديد، بموجب المادة 38 من القانون رقم 02-23 ، على تسع نقاط إضافية ينبغي إدراجها ضمن النظام الأساسي للمنظمة النقابية ، وذلك تكميلاً لما ورد في القانون رقم 90-14، وتتمثل هذه النقاط فيما يلي:

- تحديد الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية .
- القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة والإدارة .
- الأحكام الخاصة بإنشاء الفروع النقابية وتنظيم سيرها وصلاحياتها.
- قواعد تحديد قيمة الاشتراكات المطلوبة من الأعضاء المنخرطين .
- آليات تمثيل المرأة والشباب داخل هيئات القيادة والإدارة .
- كيفية تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي .
- طرق تسوية النزاعات الداخلية وحالات الانسداد في تسيير المنظمة .
- القواعد العامة المتعلقة بممارسة السلطة التأديبية داخل الهياكل النقابية .
- إجراءات تعديل النظام الأساسي والمصادقة عليه¹ .

¹ - يُنظر المادة 28 ، من القانون رقم 02-23 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

أثارت المادة 111 من مشروع القانون الجديد ، إشكالية واضحة تتعلق بتحمل النقابة لأجرة العامل خلال فترة التكوين النقابي، حيث نصت على أن: " تُعد عطلة التكوين النقابي فترة عمل فعلي ، وتكون الأجرة المستحقة للعامل المعني خلال هذه العطلة على عاتق المنظمة النقابية ، ما لم تنص الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل على خلاف ذلك"¹ .

غير أن المشرع تدارك هذا الإشكال وقام بتعديل النص، بحيث أصبحت الأجرة المستحقة للعامل خلال فترة التكوين النقابي من مسؤولية المستخدم. ويرى الباحث أن هذا التعديل يهدف إلى تشجيع ودعم العمل النقابي في البلاد، وذلك من خلال تخفيف الأعباء المالية عن المنظمات النقابية، وتحميل المستخدم مسؤولية دفع أجور العمال خلال هذه الفترات.

ثانيا : الشروط المتعلقة في تولي قيادة المنظمة النقابية ومدة العهدة

منح القانون الجديد لكل منخرط في المنظمة النقابية الحق في المشاركة في هيئات القيادة والإدارة ، مع فتح المجال أمام النساء والشباب لممارسة هذا الحق، شريطة توفر الشروط التالية :

- أن يكون عضواً في المنظمة النقابية .
 - أن يكون قد بلغ 21 سنة كاملة .
 - أن يتمتع بكامل الحقوق المدنية والوطنية .
 - ألا يكون قد صدر بحقه حكم يتضمن عقوبة سالبة للحرية .
 - أن يكون حاصلاً على تكوين نقابي أو تكوين في مجال قانون العمل.
- كما اشترط القانون أن يكون المسؤول الأول في المنظمة النقابية من الجنسية الجزائرية ، ومع ذلك فقد سمح بانضمام العمال الأجانب المنخرطين إلى هيئات القيادة أو الإدارة، بشرط ألا تتجاوز نسبتهم 30% من مجموع الأعضاء، وذلك في حال توفر الشروط التالية :
- أن يكونوا مقيمين بصفة قانونية في الجزائر لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات .

¹ - يُنظر المادة 111 ، من القانون رقم 02-23 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

- أن يكونوا حاصلين على سندات عمل سارية المفعول بالنسبة للعمال الأجراء .
- أو أن يثبتوا نشاطهم الصناعي أو التجاري أو الحرفي الحر من خلال مستندات صادرة عن المصالح العمومية المختصة، بالنسبة للمستخدمين¹.

المبحث الثاني

المبادئ الدستورية والقانونية للحق النقابي

نظرًا للارتباط الوثيق بين الحق النقابي والإطار التشريعي والسياسي والاقتصادي السائد في البلاد، فقد كانت ممارسة هذا الحق متأثرة دائمًا بالمراحل المختلفة التي مرت بها الجزائر منذ استقلالها وحتى صدور القوانين الاجتماعية في أوائل التسعينيات ، وذلك عقب المصادقة على دستور 23 فبراير 1989² . وهي القوانين التي جاءت استكمالًا للإصلاحات الاقتصادية على مستوى المؤسسة الاقتصادية العمومية التي شرع في تنفيذها عام 1987 . وانطلاقًا من ذلك ، رأينا ضرورة تناول هذا المبحث بدراسة التكريس الدستوري (المطلب الأول) والتكريس القانوني (المطلب الثاني) للحق النقابي في الجزائر، وفق منهجية تعتمد على تحليل الأحكام والنصوص القانونية التي أقرت هذا الحق ، بهدف الوقوف على مدى التغير في موقف المشرع ، ومدى توافق تشريع العمل المنظم للحق النقابي مع التزامات الجزائر الدولية ومعايير العمل الدولية .

المطلب الأول : التكريس الدستوري والقانوني للحق النقابي

يُعد وجود الدستور في الدولة من أهم الضمانات لحماية حقوق الأفراد وحررياتهم الأساسية ، وهو ما يميز دولة القانون عن الدولة البوليسية ، خاصة إذا كان الدستور جامدًا ، مما يجعل تعديله يخضع بين الحين والآخر للتوجهات السياسية³ .

1 - يُنظر المادة 55 ، من القانون رقم 23-02 .

2 - سمغوني زكريا ، حرية ممارسة الحق النقابي في الجزائر ، دار الهدى ، عين ميلة ، الجزء الأول ، الجزائر ، طبعة 2013 .، ص 49 .

3 - مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص دستوري ، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2011/2012 ، ص 57.

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

تولي بعض الحكومات أهمية كبيرة لمبادئ قانون العمل ، حيث تعتبرها أساسية في تنظيم علاقات العمل لمواطنيها ، ومن أجل تأكيد هذه الأهمية وترسيخها، يتم تدوينها في دساتيرها لمنحها مزيداً من الثبات والاستقرار، هذا النهج اتبعته الحكومة الجزائرية منذ الاستقلال وحتى اليوم ، حيث تضمنت جميع الدساتير الجزائرية حماية حقوق الإنسان وحياته الأساسية ، بما في ذلك الحق النقابي والحقوق المرتبطة بالحيات العامة ، والتي تُعد ضرورية لممارسة الحقوق الجماعية ، وقد نصت هذه الدساتير على ضمان الحق النقابي والاعتراف به ، لكن بدرجات متفاوتة وبما يعكس رؤية إيديولوجية محددة¹ .

أولاً : الحق النقابي في دستور 1963

من المعلوم أن الجزائر اختارت النهج الاشتراكي منذ مؤتمر طرابلس ، وكرّست هذا الخيار مباشرة بعد الاستقلال من خلال إقرار دستور 10 ديسمبر 1963 ، ووضع برنامج لبناء مجتمع اشتراكي ، ويُستدل من نص المادة 20 من هذا الدستور على أن : "يمارس الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات ، في إطار القانون الذي ينظمه"² . غير أن هذا النص لم يُقر صراحةً بالحق النقابي لجميع المواطنين . نظراً لأن هذا الدستور لم يُطبق سوى لمدة 23 يوماً قبل أن يتم تعليق العمل به ، وفقاً للمادة 59 المتعلقة بالخطر الوشيك ، فإن المادة 20 منه لم تدخل حيز التنفيذ ، ونتيجة لذلك استمر تطبيق القوانين الفرنسية ، مما يدل على أن الحق النقابي في الجزائر ظل مرتبطاً بالإيديولوجية الليبرالية³ .

¹ - بوكلي شكيب حسن، (محاضرات في مقياس الحق النقابي)، سنة ثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي 2013-2014 .

² - الدستور الجزائري لسنة 1963 مصادق عليه من قبل الجمعية التأسيسية بتاريخ 28 أوت 1963، الجريدة الرسمية ، العدد 64 لسنة 1963 .

³ - بوكلي حسن شكيب ، المحاضرة السابقة .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

عكس هذا الدستور تأثيره بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، حيث تضمن الحقوق والحريات الأساسية للأفراد ، كما منح الإعلان قدسية خاصة ، وهو ما تجلّى في نص المادة 11 التي جاء فيها : " توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتتضم إلى كل منظمة دولية تستجيب لتطلعات الشعب الجزائري ، وذلك إيماناً بضرورة التعاون الدولي " .

أما فيما يتعلق بحرية التجمع والاجتماع ، فقد نصت عليها المادة 19، بينما تم إقرار الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات من خلال المادة 20 ، التي أكدت أن هذه الحقوق معترف بها وتمارس في إطار القانون .

حددت المادة 22 ضوابط لممارسة الحقوق والحريات ، حيث نصت على أنه : " لا يجوز لأي كان أن يستغل الحقوق والحريات المذكورة سابقاً للمساس باستقلال الأمة ، وسلامة الأراضي الوطنية والوحدة الوطنية ومؤسسات الجمهورية ، ومطامح الشعب الاشتراكية ، ومبدأ وحدانية جبهة التحرير الوطني " .

ومن خلال هذه المواد ، يتضح أن المؤسس الدستوري سعى إلى الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية عبر ضمان ممارسة الحق النقابي وحق الإضراب ، مستنداً في ذلك إلى العهد والمواثيق الدولية ، غير أنه قيّد هذه الحقوق بعدم الإضرار باستقلال الأمة ، وسلامة التراب الوطني ، ومؤسسات الجمهورية ، والمبادئ الاشتراكية ، ووحدانية جبهة التحرير الوطني¹ .

وهذا يعكس تغليب البعد الإيديولوجي والسياسي على حساب تكريس الحريات العامة ، بما في ذلك الحرية النقابية ، وعلى الرغم من أن القوانين الفرنسية الليبرالية كانت تتيح بعض أشكال الارتباط القانوني بالحرية النقابية ، إلا أن الواقع العملي في الجزائر لم يعترف بالتعددية النقابية ، حيث ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين الجهة الوحيدة المسيطرة على المشهد النقابي² .

1 - مناصرية سميحة ، المرجع السابق ، ص 59 .

2 - بوكلي حسن شكيب ، المحاضرة السابقة .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

ثانيا : الحق النقابي في دستور 1976 :

على الرغم من أن هذا الدستور لم يتضمن مادة صريحة تشير إلى إدراج أحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، إلا أنه يُعد في جوهره إعلاناً عن حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، وبالرجوع إلى المادة 86 ، نجد أنها تنص على أن : "الجمهورية الجزائرية تتبنى المبادئ والأهداف التي تتضمنها مواثيق الأمم المتحدة ومنظمة الوحدة الإفريقية والجامعة العربية " .

ويؤكد ميثاق منظمة الوحدة الإفريقية أن الدول الأعضاء تفضل التعاون مع مراعاة مقتضيات الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، وبناءً على ذلك ، فإن دستور 1976¹ . قد كرس المبادئ العامة الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، وإن كان ذلك بصيغة غير مباشرة .

حيث أنه أقر بحرية الاجتماع لكنه قيدها بعدم المساس بأسس الاشتراكية ، وهو ما يتجلى في نص المادة 55 التي نصت على : "حرية التعبير والاجتماع مضمونة ، ولا يمكن التذرع بها للمساس بأسس الثورة الاشتراكية " ، أما الحق النقابي فقد ورد في المادة 60 التي تنص على أن "حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون " ، كما نصت المادة 61 على أن "علاقات العمل في القطاع الاشتراكي تخضع لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بأساليب التسيير الاشتراكي " ².

كما كرس هذا الدستور ضمانات لممارسة الحقوق والحريات العامة ، وهو ما تجلى في المادة 71 التي تنص على أن "القانون يعاقب على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات، وعلى أي مساس بالسلامة الجسدية أو المعنوية للإنسان" ، كما وضع مجموعة من القيود في المادة 73 ، حيث نصت على أن " القانون يحدد شروط إسقاط الحقوق والحريات الأساسية لكل من يستغلها للمساس بالدستور أو بالمصالح الرئيسية للمجموعة الوطنية ، أو بوحدة الشعب والتراب الوطني ، أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة ، أو بالثورة الاشتراكية .

¹ - دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية

الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج. ر، العدد 94 الصادر في 24 نوفمبر 1976.

² - مناصرية سميحة ، المرجع السابق ، ص 59 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

تُظهر هذه النصوص أن دستور 1976 ، رغم سعيه إلى تكريس الحق النقابي وضمانه قانونيًا ، قد وضع له إطارًا محددًا يُمارَس ضمن حدوده ، مما أدى إلى تقييد نطاقه ومعناه ، فبالرغم من إقراره بحق ممارسة العمل النقابي ، فقد قصره على نقابة واحدة فقط ، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، كما أنه اعترف بحق الإضراب ، لكنه حصره في عمال القطاع الخاص دون القطاع العام ، مما يجعل الاعتراف بالحق النقابي غير مكتمل في ظل عدم الإقرار بوسائل ممارسته الفعلية .

ثالثًا : الحق النقابي في دستور 1989

كان لدستور 23 فبراير 1989¹. تأثير كبير على تنظيم القطاع العام الاقتصادي ، وتكييف علاقات العمل بما يتماشى مع الخصائص الجديدة التي أصبحت تحكم هذا القطاع ، والتي تقوم على الاستقلالية ومبدأ المتاجرة ، فقد ألغت أحكامه نهج "تسييس القوانين" ، وتميزت قوانين هذه المرحلة والمبادئ التي قامت عليها بالفصل الواضح بين القطاعات ، حيث فرّقت بين قطاع المؤسسات الاقتصادية ، سواء العامة أو الخاصة ، وبين قطاع الوظيفة العمومية². ألغت أحكام هذا الدستور الطابع الأيديولوجي لتشريع العمل في الجزائر، ممهدة بذلك لعهد جديد من التشريع القائم على المفاوضة³. كما تبنى الدستور رؤية ليبرالية للحق النقابي، معترفًا بجميع الحريات النقابية لكل المواطنين دون استثناء .

جاء في المادة 53 أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"، مما يعني أن هذا الحق لم يعد مقتصرًا على فئة معينة ، كما لم تُحصر ممارسته في نقابة واحدة⁴ . أما المادة 31 ، فقد أكدت أن "المؤسسات تهدف إلى ضمان مساواة جميع المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات ، من خلال إزالة العقبات التي تعيق تطور شخصية الإنسان ، وتمنع مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية ، والاقتصادية ، والاجتماعية ، والثقافية " .

¹ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 ، الجريدة الرسمية ، العدد 09 المؤرخ في 01 مارس 1989 .

² - مناصرية سميحة ، المرجع السابق ، ص 61 .

³ - عبد المجيد صغير بيروم ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، تخصص قانون المؤسسات ، جامعة الجزائر ، 2004/2003 ، ص 80 .

⁴ - بوكلي حسن شكيب ، المحاضرة السابقة .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

كما نصت المادة 32 على أن "الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة ، وهي إرث مشترك بين جميع الجزائريين والجزائريات ، يقع على عاتقهم نقله من جيل إلى آخر للحفاظ على سلامته وحمايته من الانتهاك " .

وجاء في المادة 33 أن " الدفاع عن الحقوق الأساسية للإنسان ، والحريات الفردية والجماعية ، سواء كان ذلك بصفة فردية أو عبر الجمعيات ، حق مضمون " ، وجاءت الضمانة في المادة 35 " يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات، وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية " ¹.

تتناول أحكام هذا الدستور بشكل مباشر مضمون علاقات العمل ، وذلك من خلال عدة مواد، أبرزها المادة 56 التي تنص على "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" ، وتعد هذه المادة الركيزة الأساسية للمنظومة التشريعية العمالية في الجزائر، حيث تركز ممارسة الحق النقابي دون قيود ، كما أن هذا النص يلغي تمامًا المادة 24 من القانون 78-12، التي كانت تقيد الانتماء النقابي بالاتحاد العام للعمال الجزائريين فقط. بالإضافة إلى ذلك ، تقر المادة 58 ، ولأول مرة، بحق العمال والمواطنين في الإضراب ، مما يمثل خطوة هامة نحو تعزيز الحقوق والحريات في مجال العمل .

يتضح من هذه المواد أن دستور 1989 قد وضع إطارًا قانونيًا لممارسة الحقوق النقابية والحريات العامة ، بما في ذلك حرية العمل النقابي ، التي لم تعد مقتصرة على نقابة واحدة ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين. كما أن الاتحاد نفسه انفصل تمامًا عن المؤسسات السياسية والحزبية في الدولة .

بالإضافة إلى ذلك ، أقر الدستور بحق الإضراب في كل من القطاعين العام والخاص ، باعتباره أحد أهم وسائل ممارسة الحرية النقابية ، ومع ذلك، أجاز فرض قيود أو منع الإضراب في بعض القطاعات الحيوية ، مثل الشرطة والجيش ، متماشياً بذلك مع المواثيق والاتفاقيات الدولية ².

1 - عبد المجيد صغير بيروم ، المرجع السابق ، ص 80 .

2 - مناصرية سميحة ، المرجع السابق ، ص 62 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

رابعاً : الحق النقابي في دستور 1996

أسفرت الإصلاحات المؤسساتية ، التي جاءت عقب إقرار دستور 7 ديسمبر 1996¹ ، عن تحديث شامل لتشريع العمل في الجزائر، وقد ساهمت هذه الإصلاحات في إرساء نظام تعددي لعلاقات العمل ، يشرك فاعلين جدد ، وهم منظمات العمال وأرباب العمل والحكومة ، في جهود مشتركة تهدف إلى وضع أسس للعمل قائمة على الحوار الاجتماعي ، والمفاوضة الجماعية ، وإبرام الاتفاقيات الجماعية في المجالين الاقتصادي والاجتماعي² .

تحقيقاً لهذا الهدف، نصت المادة 29 على أن "جميع المواطنين متساوون أمام القانون ، ولا يجوز التذرع بأي تمييز يعود سببه إلى الأصل ، أو العرق ، أو الجنس ، أو الرأي ، أو أي ظرف أو شرط شخصي أو اجتماعي" أما المواد 31 و32 و39 فقد ظلت على حالها كما وردت في دستور 1989 ، كما أكدت المادة 41 على حرية التجمع والاجتماع ، في حين نصت المادة 43 على أن "حق إنشاء الجمعيات مضمون"، وأضافت الفقرة الثانية أن "الدولة تشجع ازدهار الحركة الجمعوية " ، بينما أوضحت الفقرة الأخيرة أن القانون هو الذي يحدد شروط وكيفيات إنشاء الجمعيات³ .

يمكننا الإشارة إلى ما نشرته جريدة النهار ، تحت عنوان "المركزية النقابية تدعو إلى دسترة النشاط النقابي وتعزيز الحريات النقابية" ، حيث ورد في نص المقال أن الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، عبد المجيد سيدي السعيد ، دعا إلى تكريس النشاط النقابي في الدستور وتعزيز الحريات النقابية ، وأكد في هذا السياق أن النظام شبه الرئاسي يعد "مهماً للغاية" في المرحلة الحالية لضمان إرساء قواعد ديمقراطية حقيقية ، وتأمين مرحلة انتقالية تضمن استقرار البلاد وتوازنها.

¹ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 ، الصادرة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في

08 ديسمبر 1996 ، الجريدة الرسمية ، العدد 76 سنة 1996 ، معدل ومتمم .

² - عبد المجيد صغير بيروم ، المرجع السابق ص 81 .

³ - مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 63 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

وفي تصريح صحفي عقب لقائه مع وزير الدولة ومدير ديوان رئاسة الجمهورية ، أحمد أويحيى ، المكلف بإدارة مشاورات تعديل الدستور ، أوضح سيدي السعيد أن المركزية النقابية قدمت خلال هذه المشاورات 52 مقترحاً ، من بينها 12 مقترحاً وصفها بـ"الهامة" ، خاصة فيما يتعلق بدسترة النشاط النقابي وتعزيز الحريات النقابية ، كما شدد على أهمية دسترة الأجر القاعدي الأدنى المضمون ، والحوار الاجتماعي باعتباره عنصراً أساسياً في المسار الديمقراطي.

بالإضافة إلى ذلك ، اقترح الاتحاد العام للعمال الجزائريين دسترة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ، مؤكداً أن النظام شبه الرئاسي ضروري لضمان التوازن في تسيير شؤون الحكم وترسيخ الديمقراطية ، كما تطرق سيدي السعيد إلى مقترحات أخرى تتعلق بتكريس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في تقلد مناصب المسؤولية على المستويين المهني والسياسي، إضافة إلى تعزيز الحوار السياسي والتمثيل النقابي ، خاصة في ظل التحديات التي تواجهها بعض المؤسسات الخاصة، لا سيما الأجنبية منها.

وفي السياق ذاته ، دعا إلى أن ينص الدستور الجديد بشكل صريح على الحق النقابي وحق الإضراب ، مشدداً على أن الاستقرار الاجتماعي يشكل "الضامن الوحيد" للتطور الديمقراطي والسياسي في الجزائر¹.

يمكن الرد على هذا الطرح بالقول إن دستور 1996 بالفعل أكد على الحق النقابي ، وحق الإضراب من خلال المادتين 56 و57 ، حيث نصت المادة 56 على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" ، بينما أكدت المادة 57 أن "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون" ، كما أشار الدستور إلى إمكانية تقييد هذا الحق أو منعه في بعض القطاعات مثل الدفاع الوطني ، والأمن ، وكافة الخدمات أو الأعمال العمومية التي تعد ضرورية للمجتمع .

¹ - جريدة النهار الجزائرية ، المركزية النقابية تدعو إلى دسترة النشاط النقابي وتعزيز الحرية النقابية ، بتاريخ: 2014/06/25 على الساعة 19:29 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

ومع ذلك ، يمكن ملاحظة أن دستور 1996 لم يأت بجديد فيما يتعلق بالحق النقابي ، بل اكتفى بإعادة التأكيد على المبادئ التي وردت في دستور 1989 ، والذي كان قد كرس هذا الحق من خلال إقرار التعددية النقابية ، وإتاحة ممارسة حق الإضراب في كلٍ من القطاعين العام والخاص¹.

يجدر بالذكر أن المشرع ، عند صياغته للفصل الرابع من الدستور المعدل عام 1996 ، والمتعلق بالحقوق والحريات ، استخدم مصطلح "الحرية" بشكل واضح ، لا سيما في المواد 32، 33، 35، 36، 38، و 41 من هذا الدستور².

أما في ما يخص التعديل الدستوري 2020 الذي أكد على أهمية هذا العمل وذلك بتخصيص المادة 69 للعمل النقابي وكذلك الحق في الإضراب في المادة 70 من هذا الدستور³.

المطلب الثاني : الحق النقابي في ظل تشريع العمل الجزائري

في المرحلة الاشتراكية ، لم يعترف بالحق والحريات النقابية بالمعنى الثابت في المواثيق الدولية والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، حيث إن جميع القوانين والأوامر التي صدرت في تلك المرحلة لم تعترف بحرية النقابات ، ومن بين هذه القوانين الأمر رقم : 71-74 الصادر في 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي ، والقانون رقم 12/78 الصادر في 05/08/1978 الذي يخص القانون الأساسي العام للعامل ، والقانون رقم 88-28 المؤرخ في 19/07/1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، فعلى سبيل المثال ، ورد في ديباجة الأمر 71-74 أنه "يجب على المنظمة النقابية زيادة وعي العامل وتطويره ليكون مؤهلاً لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات"، وتضطلع النقابة بمهمة رئيسية في هذا السياق لأنها تمثل في الاقتصاد الاشتراكي الإطار الفعال لتعبئة الجماهير الكادحة وتجميعها لتحقيق أهداف البناء الاشتراكي ، وعلى النقابة أيضاً أن تقوم بتنظيم العمال وإثارة وعيهم السياسي من خلال

1 - مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 64 .

2 - عبد المجيد صغير بيروم ، المرجع السابق ص 85 .

3 - دستور 2020 ، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 ، المتعلق بإصدار التعديل

الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 ، ج ر ج ع 82 لسنة 2020 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

إيقاظ شعورهم بالمسؤوليات ، والعمل على تكوينهم كمنظمة للعمال تسهم في بناء مجتمع جديد، وهذا يعني أنها تتحمل مسؤوليات جسيمة في تنفيذ العمل الذي تم البدء به " .

يتضح من هذا المقتطف أن النقابة في عهد النظام الشمولي كانت تمثل مؤسسة تابعة للدولة، تعمل على تحقيق أهداف محددة مسبقاً ، بعيدة كل البعد عن العمل النقابي المطلي وأدواته . بدءاً من مرحلة التسيير الذاتي ثم مرحلة المؤسسة العمومية . حتى عام 1966 ، ثم مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وأخيراً مرحلة استقلالية المؤسسات في التسيير، حيث ظهرت ما يُعرف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية التي تخضع لقواعد القانون التجاري ، وذلك حتى صدور القوانين الجديدة في عام 1990¹ .

لقد شكلت سلسلة القوانين الاجتماعية - قوانين العمل - التي صدرت في 6 فبراير 1990 وتم تعديلها وأكملتها لاحقاً، الأساس لتنظيم تنظيم جديد لعلاقات العمل في الجزائر. وكان الهدف من هذه القوانين هو "تكييف الأمر السابق مع الحكم الدستورية الجديدة التي تم تحديدها بشكل خاص في الإضراب والنقابات"² . حيث تتمثل هذه القوانين فيما يلي :

أولاً : الحق النقابي في ظل القانون 90-14

للقانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المعدل والمتمم والمنظم لكيفيات ممارسة حق النقابات ، أول قانون في الجزائر يكرس فعلياً حرية النقابات ، ويتميز هذا القانون بالعمومية والشمولية ، حيث تم ملاحظة جميع الجوانب الحقوقية للنقابات، بما في ذلك الحريات التي تفضلها ، وطريقة ممارسته ، وكذلك الحماية التمييزية للممارسين له ، كما تتميز بتركيزه على كل من العمال والمستخدمين على حد سواء .

1 - مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 65 .

2 - عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، الهامش رقم 178 ، ص 79 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

تسعى إلى أن هذا القانون جاء مواكباً لدستور 1989 ومنفذاً للالتزامات الدولية للجزائر باتجاه منظمة العمل الدولي، إذ تبنى الإيديولوجية الليبرالية بخلاف التغيرات السابقة¹. كما يترجم هذا القانون المادة 56 من لوائح عام 1996، والتي أكدت مواده على الأهداف التالية :

- تعزيز ممارسة الحريات الأساسية ، وعلى رأسها الحق في العمل النقابي .
- ضمان تمثيل حقيقي وديمقراطي لممثلي العمال .
- تحويل التشريع في مجال العمل من صلاحيات الدولة إلى أطراف الإنتاج ، والمتعاملين الاقتصاديين من خلال المفاوضات الجماعية والاتفاقيات المشتركة .
- ترسيخ الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج بما يتماشى مع التزامات الجزائر تجاه اتفاقيات العمل الدولية² .

يتكون هذا القانون من خمسة أبواب تشمل 65 مادة ، يتناول الباب الأول الأحكام المتعلقة بالهدف (من المادة 1 إلى المادة 5) ، بينما يختص الباب الثاني بتأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وإدارتها (من المادة 6 إلى المادة 33) ، أما الباب الثالث ، فيركز على المنظمات النقابية التمثيلية (من المادة 34 إلى المادة 39) ، في حين يعرض الباب الرابع الأحكام الخاصة بالمنظمات النقابية للعمال والأجراء (من المادة 40 إلى المادة 65) .

يعكس هذا القانون المبادئ الأساسية للحرية النقابية وحماية حق التنظيم ، مما يمثل تطوراً ملحوظاً لصالح الدولة الجزائرية ، التي كانت من بين الدول الرائدة في التصديق على أبرز الاتفاقيات الدولية التي أقرتها منظمة العمل الدولية .

يشكل صدور هذا القانون ركيزة أساسية ، لإرساء علاقات جماعية تهدف إلى تعزيز الحوار الاجتماعي ، وترسيخ مبدأ التفاوض البناء ، والذي يستلزم بدوره وجود منظمات نقابية قوية تتمثل في طرفي علاقات العمل.

1 - بوكلي حسن شكيب ، المحاضرة السابقة .

2 - سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 53 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

ويتضح من المادة 2 من الاتفاقية رقم (87) ، التي تنص على حق العمال وأصحاب العمل ، دون تمييز ، في تأسيس منظمات عمالية أو منظمات لأصحاب العمل ، أو الانضمام إليها بحرية ، دون الحاجة إلى إذن مسبق ، وبما يتماشى مع القواعد التي تضعها هذه المنظمات باستقلالية ، أن الحرية النقابية تعد أولاً وقبل كل شيء حرية فردية ، وتشمل بُعدين متلازمين 1 . يتمثل البعد الإيجابي في حق العمال وأصحاب العمل ، في تأسيس منظمات نقابية والانضمام إليها طوعاً ، وفقاً لإرادتهم الحرة ، وذلك انسجاماً مع مبادئ فيلادلفيا لمنظمة العمل الدولية ، التي تؤكد أن العمل ليس مجرد سلعة .

وكما جاء قانون 90-14 استجابة لمبدأ الحرية الفردية في جانبيها الإيجابي والسلبي ، وذلك من خلال مادته الثانية التي تنص على : " يحق للعمال الأجراء من جهة ، والمستخدمين من جهة أخرى ، الذين ينتمون إلى المهنة ذاتها ، أو الفرع نفسه ، أو قطاع النشاط الواحد ، إنشاء منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " .

تنص المادة 3 من القانون 90-14 على حرية الانتساب إلى المنظمات النقابية ، مما يعكس التزام الجزائر بأحكام المادة 8 من الاتفاقية رقم 87 ، والتي تلزم منظمات العمال وأرباب العمل باحترام القوانين الوطنية أثناء ممارستهم للحقوق المكفولة بموجب الاتفاقية 2 .

من ناحية أخرى ، يمكن القول إن الإجراءات التنظيمية المنصوص عليها في القانون 90-14 لم تمنع أو تعرقل إنشاء المنظمات النقابية ، ولم تصل إلى مستوى فرض الإذن المسبق ، ويرجع ذلك ببساطة إلى حرص الحكومة ، التي قادت الإصلاحات الاقتصادية في بداية التسعينات ، على ترسيخ علاقات عمل جديدة تتماشى مع ما نصت عليه الاتفاقيات الدولية ، خاصة الاتفاقيتين رقم : (87 و 98) 3 .

1 - عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 83 .

2 - عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع نفسه ، ص 87 .

3 - عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع نفسه ، ص 88 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

ثانيا : الحق النقابي في ظل القانون 90-11

صدر هذا القانون في 21/04/1990 ، متضمناً تنظيم علاقات العمل ، حيث نظم العلاقات الجماعية للعمل ومنح المنظمات النقابية دوراً مهيماً ، فقد خصّها المشرع بحق امتيازي في إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ، كما اعترف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة ، بحق تقديم مرشحين لانتخابات مندوبي المستخدمين من بين العمال المستوفين للمعايير القانونية¹ .

من المعلوم أن تكريس الحق النقابي لا يكتمل دون إقرار آليات تضمن ممارسته الفعلية لذلك، حيث حرص المشرع على إدراج أحكام خاصة بالتفاوض الجماعي ، في الباب السادس من قانون العمل² . إن المواد 114 إلى 134 تبرز أهمية المفاوضة الجماعية باعتبارها آلية جوهرية لممارسة الحق النقابي وتعزيز الحرية النقابية ، حيث تتيح للعمال فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات ، التي تمسهم وعلاقاتهم المهنية ، كما تسهم في تسوية النزاعات التي قد تنشأ بينهم وبين مستخدميهم بطرق ودية .

1 - بوكلي حسن شكيب ، المحاضرة السابقة .

2 - مناصرية سميحة ، المرجع السابق ، ص 66 .

الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

ملخص الفصل

من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل ، يتبين أن الحرية النقابية تُعد من الحريات الجماعية الأساسية التي ضمنها القانون ومنحها حماية قانونية واضحة ، وتشمل هذه الحرية حق تأسيس النقابات والاتحادات بمختلف أشكالها ، وحرية تسييرها ، إلى جانب حرية ممارسة النشاط النقابي في إطار من الاستقلالية والديمقراطية .

كما يستعرض الفصل الإصلاحات التي أقرها القانون الجديد 02-23 لسنة 2023 ، والتي رفعت من معايير التمثيل النقابي وأدخلت إجراءات أكثر دقة لتنظيم الفيدراليات والكونفدراليات، إلى جانب شروط دقيقة لتولي القيادة داخل النقابات.

كرّس المشرّع الجزائري الحرية النقابية كحق دستوري منذ دستور 1963، مروراً بكافة التعديلات الدستورية، وصولاً إلى دستور 2020 ، كما دعم هذا الحق من خلال مجموعة من النصوص التشريعية ، أبرزها القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، الذي يحدد بشكل دقيق شروط وآليات ممارسته.

وفي ضوء هذا الإطار التشريعي، وإذا كان المشرع الجزائري قد عمل على تكريس ممارسة الحرية النقابية عبر منظومته القانونية ، فإن من المهم أن نتساءل : ما هي الضمانات التي وضعها لضمان هذه الحرية ؟ وما هي المعوقات و العراقيل التي لا تزال تعترض طريقها وتُقيّد فعاليتها ؟ هذه الإشكاليات ستكون محور الفصل الثاني من هذه الدراسة .

الفصل الثاني

ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

إن الإطار العام لممارسة الحقوق النقابية يجب أن يراعي التوازن بين الحرية النقابية والضوابط القانونية ، التي تضمن عدم التعسف في استخدامها ولهذا سعى المشرع إلى فرض حماية واسعة ، تُمكن من ممارسة الحقوق النقابية بحرية، مع إعتناء نصوص قانونية تنظم هذه العملية بشكل يضمن عدم الإضرار بالمصلحة العامة أو تعريض النظام العام للخطر .

لذلك فإن الحرية النقابية كأى حرية أخرى تُعد ذات أهمية بالغة، لكنها تحتاج إلى تنظيم قانوني يحد من التجاوزات ويحافظ على التوازن بين حقوق العمال وأصحاب العمل .

وفي هذا الإطار يجب وضع حدود واضحة لممارستها، بحيث لا تؤدي إلى الإضرار بالصالح العام أو التسبب في فوضى تنظيمية تتعارض مع المبادئ الدستورية، بناءً على ذلك سيتم في هذا الفصل التطرق إلى مبحثين اثنين ، المبحث الأول : ضمانات ممارسة الحق النقابي أما المبحث الثاني القيود المفروضة على ممارسة هذا الحق .

المبحث الأول

ضمانات ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

تطبيقاً لما جاء في المواثيق والمعاهدات الدولية بشأن حماية الحق النقابي، حرص المشرع الجزائري على وضع ضمانات قانونية تكفل ممارسة هذا الحق بحرية، مع مراعاة التوازن بين حقوق العمال ومتطلبات النظام العام ، ولهذا تم اعتماد مجموعة من الأحكام القانونية التي تكرس مبادئ الحرية النقابية وتحميها من أي انتهاك¹.

¹ - فوضيل قطرالندى ، مغلي شيماء ، الحق النقابي للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر (ل- م- د)، دفعة 2023، الفرع حقوق، تخصص قانون إداري، 2022/2023، ص 52 .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

بناءً على ذلك، سنتناول في هذا المبحث الضمانات المتعلقة بممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري من خلال هذان المطلبين :

المطلب الأول : الضمانات القانونية المقررة للنقابة وأعضائها.

المطلب الثاني : الضمانات القضائية التي تضمن حماية هذا الحق وتنظيم ممارسته.

المطلب الأول : الضمانات القانونية المقررة للنقابة وأعضائها

من أجل ضمان ممارسة الحق النقابي ، عمد المشرع الجزائري إلى تكريس مجموعة من الضمانات القانونية ، التي تكفل للنقابة أداء دورها بفعالية، من خلال توحيد جهود أعضائها والسعي لتحقيق مصالحهم الجماعية والفردية ، كما تضمن هذه الضمانات حرية ممارسة النشاط النقابي على المستوى الفردي، سواء من خلال الانضمام إلى النقابة أو الامتناع عن ذلك دون أي قيود أو ضغوط¹. وسنرجع على المعايير التمثيلية الجديدة في المنظمات النقابية .

وبناءً على ذلك، سنتناول في هذا المطلب :

1- المعايير التمثيلية الجديدة في المنظمات النقابية (فرع أول)

2 - الضمانات القانونية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي (فرع ثاني)

3 - الضمانات القانونية المقررة للنقابة ككيان تنظيمي (فرع ثالث)

الفرع الأول : المعايير التمثيلية الجديدة في المنظمات النقابية :

رفع المشرع من خلال القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي بعض النسب

التمثيلية للعمال في المنظمات النقابية إلى 25% بعدما كانت في القانون القديم الملغى رقم :

14-90 نسبة 20% وذلك عن طريق الإنتخابات أو الإنضمام ، كما وضح القانون إجراءات

تأسيس الفيدراليات والكنفدراليات والشروط الجديدة المتعلقة بها .²

1 - فوضيل قطراندي ، مغلي شيماء ، نفس المرجع، ص52 .

2 - أحمد حامد ، باية عبد القادر، المبادئ الأساسية المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد 02-23، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد السابع، العدد الثاني، 2023، ص462.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

- رفع نسبة تمثيلية العمال في المنظمات النقابية :

نصت المادة 73 من القانون 02-23 المتضمن تعديل قانون ممارسة الحق النقابي على أنه : " تعتبر تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة ، كل منظمة نقابية للعمال تستجيب لأحد المعيارين الآتيين :

- الحصول على عدد منخرطين يساوي على الأقل نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال الذين يغطيهم قانونها الأساسي .

- حصول مرشحها على الأقل على نسبة 25% من عدد الأصوات المعبر عنها بمناسبة انتخابات مندوبي المستخدمين في الهيئات المستخدمة للقطاع الإقتصادي أو أثناء الانتخابات لتأسيس اللجان الإدارية متساوية الأعضاء أو اللجان التأديبية الإستشارية متساوية الأعضاء في المؤسسات الإدارية العمومية¹. " فيما اعتبرت المادة 74 التمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال الناشطين في أحد تلك الأقاليم والذين يغطيهم قانونها الأساسي، وفي ذات الصدد أكدت المادة 75 على إعتبار التمثيلية على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة 25% من التعداد الكلي كما هو محدد في قانونها الأساسي² . كما إعتبر القانون الجديد تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين في إقليم بلدية أو عدة بلديات ، أو في إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم، الذين يغطيهم قانونها الأساسي، وتعتبر تمثيلية للمستخدمين على المستوى المهني، كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي لمستخدمي المهنة أو الفروع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قانونها الأساسي³.

إلا أنه وبالعودة إلى نصوص القانون رقم : 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق

النقابي نجد بأن النسبة التمثيلية داخل المؤسسات المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء لدى هذه المؤسسة المستخدمة ،

1 - أحمد حامد ، باية عبد القادر، المرجع سابق ، ص 462.

2 - أحمد حامد ، باية عبد القادر، المرجع نفسه ، ص 463.

3 - أحمد حامد ، باية عبد القادر، المرجع نفسه ، ص 463.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

أوالتنظيمات النقابية للعمال التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة المعنية ، وذات الأمر بخصوص النسبة التمثيلية على الصعيد البلدي المشترك بين البلديات والولائية المشترك بين الولايات أو الوطني وإتحادات أو الكنفدراليات التي تضم وتجمع 20% على الأقل من التنظيمات النقابية التمثيلية أو المستخدمين في المؤسسات العمومية¹. إن رفع النسبة التمثيلية إلى 25% وفقا لما جاءت في مشروع القانون الجديد ، بعدما كانت في القانون رقم : 90-14 بنسبة 20% هو إرهاب وتقييد للعمل النقابي، نظرا لأن نسبة 25% رقم كبير خصوصا في ظل ضعف الثقة السائدة عند العمال حول أهمية النقابات والعمل النقابي، مما استلزم إعادة النظر في هذه النسبة وتخفيضها إلى 20% إلى حين بناء الثقة بين العمال والمنظمات النقابية².

الفرع الثاني : الضمانات القانونية المقررة للنقابة :

تتمثل الحماية القانونية للتنظيم النقابي ككيان جماعي في منحه الاستقلالية الكاملة ، في إعداد نظامه الأساسي ولوائحه الداخلية ، وتمكينه من الحقوق المرتبطة بممارسة مختلف الأنشطة النقابية ، سواء على المستوى المادي أو الإجرائي ومن بين أهم هذه الحقوق، حق النقابة في عقد الاجتماعات والندوات النقابية بحرية ، دون تدخل غير مبرر من السلطات، وذلك استنادا إلى المعايير الدولية التي تؤكد ضرورة احترام استقلالية التنظيمات النقابية ، والابتعاد عن أي تدخل قد يعيق نشاطها أو يحد من فعاليتها وعليه سنتطرق للضمانات القانونية التي قررها المشرع الجزائري لحماية التنظيم النقابي وفق العناصر التالية :

أولاً : ضمانات حق تكوين النقابة دون استثناء أو قيد

يُعتبر الحق في تكوين النقابات أول وأهم ضمانات يجب إقرارها في مجال الممارسة النقابية ، إذ أن إباحة تأسيس النقابات دون شروط أو قيود تُعد من المقومات الأساسية لممارسة الحرية النقابية ، فلا يكفي الاعتراف القانوني بهذه الحرية دون ضمانات حقيقية تركزها، كما أن

1 - أحمد حامد، باية عبد القادر، مرجع سابق ، ص463.

2 - أحمد حامد، باية عبد القادر، مرجع نفسه ، ص463.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

اشتراط الحصول على ترخيص مسبق من السلطة العامة ، لإنشاء النقابة يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية¹ .

وفي هذا الإطار، نصّت المادة 19 من القانون 02-23 على أنه يحق للعمال الأجراء والمستخدمين تأسيس منظمات نقابية أساسية بحرية تامة ، واختيار الانضمام إليها دون أي قيود ، كما أكد المشرع أن تأسيس النقابات لا يتطلب سوى إيداع تصريح لدى السلطات الإدارية المختصة ، على أن يتم تسجيل التصريح خلال 30 يوماً من تاريخ الإيداع ، وفي حالة عدم ردّ السلطة المختصة خلال هذه المدة ، تُعتبر النقابة مسجلة قانوناً ويجب تسليمها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ، أما في حالة عدم استيفاء النقابة للشروط القانونية، يحق للسلطة الإدارية المختصة رفض تسجيلها، ولكن هذا الرفض يجب أن يكون مبرراً ومستنداً إلى أسباب قانونية واضحة² .

يلاحظ من خلال هذه الإجراءات القانونية أن القانون الجديد قد عالج الفراغ التشريعي الذي كان قائماً في القانون 90-14 ، خاصة فيما يتعلق بإجراءات التأسيس وحالات رفض التصريح ، فقد أغفل القانون السابق تحديد الإجراءات الواجب إتباعها في حالة الرفض، كما لم يوضح التدابير القانونية المترتبة على انقضاء مهلة الثلاثين (30) يوماً ، دون رد من الجهات المختصة ، وبشكل عام يتضح أن القانون 02-23 في (المادة 24) يحترم مبدأ الحرية، إلا أن استخدام مصطلح "حرية تأسيس المنظمة النقابية دون ترخيص مسبق" قد يكون مضللاً، فعلى الرغم من عدم اشتراط الحصول على ترخيص مسبق، إلا أن الأمر عملياً يتطلب تصريحاً إدارياً، والذي يُعد بمثابة إذن بتأسيس النقابة أو رفضها دون تدخل قضائي ، وهذا يتعارض مع الالتزامات التي تعهدت بها الدولة في الاتفاقيات الدولية ذات الصلة ، مما يجعله في الواقع قيداً على حرية العمل النقابي بدلاً من أن يكون ضماناً لها³.

¹ - دحدوح محمد ، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية ،المجلة الجزائرية للأمن الإنساني ،العدد 4، جامعة

أم البواقي ،2017، ص193 .

² - المادة 19 من القانون 02-23 .

³ - المادة 24 من القانون 02-23 .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

ثانياً: ضمانات عدم جواز حل التنظيم النقابي

تنص المادة 87 من القانون 02-23 المتعلقة بالحرية النقابية ، على أنه لا يجوز للسلطات الإدارية حل أو تعليق أنشطة منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل ، بسبب ممارستها لأنشطتها المشروعة أو نشر أهدافها، وتُعدّ هذه الحماية امتداداً لحرية التنظيم النقابي، إذ تتطلب المعايير الدولية أن تتمتع هذه المنظمات باستقلالية تامة في تأسيسها والانضمام إليها وإدارتها، مع منحها الحرية الكاملة في تقرير استمرارها أو حلها وفقاً لأنظمتها الداخلية¹ .

على الصعيد الوطني حدّد المشرّع الجهة المخولة بحل المنظمات النقابية ، حيث جعل ذلك من اختصاص القضاء فقط ، دعماً لمبدأ الحرية النقابية ويظهر ذلك جلياً في المادة 65 من القانون 02-23 ، التي تنص على أن حل المنظمة النقابية يتم حصرياً عبر القضاء بناءً على طلب من السلطة الإدارية المختصة ، وذلك في حالات معينة نذكر منها :

- حالة خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها.
- حالة خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية .
- حالة عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة ثلاث(03) سنوات .
- حالة التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي ، مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال .
- حالة رفض الامتثال و تنفيذ الأحكام القضائية .
- حالة الإصرار في اللجوء إلى إضرابات غير قانونية ، لها تأثير على استمرارية المرفق العمومي أو سيره .
- حالة ارتكاب مخالفات متكررة سبق وأن كانت موضوع تعليق قضائي .
- حالة قبول هبات ووصايا مخالفة لأحكام هذا القانون².

ويتضح من خلال نص المادة 65 من القانون الجديد 02-23 ، أن المشرّع لم يعالج بشكل كافٍ الفراغ القانوني الذي كان موجوداً في القانون 90-14، حيث منح للإدارة صلاحية إقامة دعوى قضائية لحل النقابة أمام الجهات المختصة، دون تحديد دقيق لطبيعة المخالفات التي تستوجب ذلك ، وهذا الغموض يؤدي إلى توسيع نطاق المخالفات ليشمل جميع القوانين ، مما

¹ - المادة 87 من القانون 02-23.

² - المادة 65 من القانون 02-23.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

قد يفتح المجال لتفسيرات واسعة ويؤثر سلبًا على استقرار العمل النقابي، وهو ما يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية¹.

وعليه يتضح جليا من نص المادة 65 السالفة الذكر الفقرة 2 ، أن المشرع قد أكد على أن حلّ النقابات لا يتم إلا عبر القضاء، وهو ما يعكس التزامًا بمبدأ الحرية النقابية غير أن هذا التحديد قد يُستغل كذريعة للتدخل في شؤون النقابات، خاصة في ظل غياب معايير واضحة تحدد الحالات التي تستوجب الحل، كما أن ترك المجال مفتوحًا لتفسيرات قانونية واسعة قد يؤدي إلى استغلال الإجراءات الإدارية بطريقة غير مشروعة ، مما قد يُعيق النشاط النقابي ويحدّ من استقلاليته².

ثالثا: ضمانات استقلالية المنظمات النقابية

يعتبر استقلال النقابات عن الدولة من الركائز الأساسية للحرية النقابية ، حيث يتجسد هذا الاستقلال في تمتع النقابات بحرية كاملة في تأسيسها ، وممارسة أنشطتها دون أي تدخل إداري وتتجلى هذه الاستقلالية في منح التنظيم النقابي الشخصية المعنوية بمجرد تأسيسه ، مما يكفل له الحق في التقاضي وممارسة الحقوق المقررة للكيانات المدنية ، وبذلك يحق له اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة لحماية مصالحه في حال وقوع أي انتهاكات، سواء كانت تمس أعضائه فرديًا أو جماعيًا، ماديًا أو معنويًا، كما يشمل ذلك إمكانية تمثيله أمام السلطات العمومية وإبرام العقود أو الاتفاقيات ذات الصلة بأهدافه³.

وقد اعترف المشرع الجزائري للنقابات بالشخصية المعنوية واستقلاليته الإدارية و المالية ، طبقاً لنص المادة 44 من القانون 02/23 الجديد، أما فيما يخص الاستقلالية الإدارية، فقد أكدت المادة 12 من القانون 02-23 على أن المنظمات النقابية ، تتمتع بالاستقلالية في تسيير شؤونها وتحقيق أهدافها، مع التأكيد على تميّزها عن أي توجهات سياسية ، وأكد نفس القانون سالف الذكر، على أن المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات تتمتع بحرية كاملة ، في إعداد قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية .

¹ - المادة 65 من القانون 02-23 ، مصدر سابق.

² - المادة 65 ، فقرة 2 من القانون 02-23 ، المصدر نفسه .

³ - دحدوح محمد ، مرجع سابق ، ص 196 .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

كما نصّت المادة 12 من هذا القانون على ضرورة التزامها بالاستقلالية السياسية ، ومنع ارتباطها الهيكلي أو التنظيمي بالأحزاب السياسية، أو حصولها على دعم مالي و امتيازات أخرى من هذه الجهات، ويهدف هذا الإجراء إلى تقادي استغلال العمل النقابي لأغراض سياسية، وحماية الطبقة العمالية من التوظيف كوسيلة ضغط في الحملات الانتخابية ، مما يضمن تركيز النقابات على تحقيق أهدافها الأساسية¹ .

كما شدد القانون على منع الجمع بين عضوية أكثر من هيئة قيادية ، أو إدارية داخل منظمة نقابية واحدة، أو ممارسة مهام متعددة داخل هيئات مختلفة، حفاظاً على نزاهة واستقلالية العمل النقابي، غير أن أعضاء المنظمة النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الأحزاب السياسية ، أما فيما يخص الاستقلالية المالية، فقد نصّت المادة 44 من القانون 23-02 على أنه بمجرد تأسيس النقابة، يصبح لها الحق في إبرام العقود والاتفاقيات المرتبطة بأهدافها، بالإضافة إلى إمكانية امتلاك الأصول العقارية، وتعتمد موارد المنظمة النقابية على اشتراكات أعضائها، والمداخيل الناتجة عن أنشطتها ، إلى جانب الهبات والوصايا ، فضلاً عن الإعانات المالية التي قد تحصل عليها من الدول والجماعات المحلية².

الفرع الثالث : الضمانات القانونية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي

ليتمكن الموظف من ممارسة العمل النقابي بكل حرية لابد له من ضمانات قانونية تضمن له ذلك وتتمثل هذه الضمانات في الآتي :

أولاً : حرية الانضمام إلى النقابة والانسحاب منها

استناداً إلى المواثيق الدولية والاتفاقيات والمعاهدات المتعلقة بالحرية النقابية، منح المشرع لكل فرد الحق في الانضمام بحرية إلى النقابة التي يختارها، كما كفل له الحق في الامتناع عن الانضمام أو الانسحاب منها في أي وقت ، دون أي قيود أو ضغوط .

ولهذا فقد نصّت المادة 20 من القانون 23-02 ، على ضمان حرية الانضمام إلى النقابات، حيث أكدت أنه يحق لكل عامل أو مستخدم، أو لأي شخص يمارس نشاطاً مهنيًا، الالتحاق

¹ - المادة 12 من القانون 02-23.

² - المادة 44 من القانون 02-23.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

بمنظمة نقابية قاعدية مسجلة ، شريطة الالتزام بقوانينها الأساسية ، ويُعدّ حق الانسحاب من المنظمة النقابية من الحقوق الأساسية التي يكفلها القانون .

كما أكدت المادة 06 من القانون 02-23 على حرية المستخدمين والأجراء في الانضمام إلى المنظمات النقابية ، أو الانسحاب منها بكل حرية ، دون أي قيود أو ضغوط، بما يضمن احترام إرادتهم الفردية وحقوقهم النقابية¹.

ثانيا : ضمانات عدم التمييز بين الموظفين بسبب النشاط النقابي

ينص القانون 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة على مبدأ عدم التمييز بين الموظفين بسبب الانتماء النقابي، وذلك من خلال المادتين 28 و 29 حيث تؤكد المادة 28 أن انتماء الموظف إلى نقابة أو جمعية ، لا يجوز أن يؤثر على مساره المهني بأي شكل من الأشكال ، كما توضح المادة 29 أن الحياة المهنية للموظف يجب ألا تتأثر بأرائه السياسية أو النقابية، سواء عبّر عنها قبل توليه منصباً معيناً أو أثناء ممارسته لمهامه، ويعكس ذلك التزام القانون بضمان المساواة والحياد في معاملة الموظفين ، دون أي تمييز على أساس انتماءاتهم أو آرائهم².

تؤكد هذه النصوص أن الحق في الانتماء النقابي مكفول لكل فرد ، سواء بصفة فردية أو جماعية ، دون أن يكون لذلك أي تأثير سلبي على المسار المهني للموظف، مما يضمن حمايته من جميع أشكال التمييز، وقد عزز القانون الجديد 02-23 هذه الحماية من خلال نص المادة 11 منه ، التي تمنع أي مستخدم من ممارسة الضغوط أو التهديدات أو أي سلوك تمييزي ضد العمال في أماكن العمل ، بهدف تقييد ممارستهم لحقوقهم النقابية أو إجبارهم على تبني مواقف معارضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها³.

وعلى الرغم من أهمية هذه الحماية القانونية ، إلا أنها لم تكن كافية عملياً ، إذ لم يتم فرض ردع قوي وفعال ، يمنع الهيئات المستخدمة من ممارسة الضغوط على العديد من النقابيين ، مما سمح باستمرار بعض الممارسات التمييزية ضدهم .

¹ - المادة 20 والمادة 06 من القانون 02-23.

² - المواد 28 و 29 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

³ - المادة 11 من القانون 02-23.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

ثالثاً: ضمانات عدم جواز المتابعة التأديبية للموظف بسبب نشاطه النقابي

حيث تنص المادة 126 من القانون 02-23 على حظر إصدار أي قرار ، يقضي بطرد عضو في منظمة نقابية ، أو فرض عقوبة تأديبية عليه بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي، كما تؤكد الفقرة الثانية من نفس المادة على عدم جواز نقل المندوب النقابي من منصب عمله أو تغييره ، إلى موقع آخر غير الذي أنتخب فيه خلال فترة ولايته ، إلا إذا اقتضت ذلك ضرورة مصلحيه مبررة¹ .

وأكد نفس القانون أن المنظمة النقابية هي الجهة الوحيدة المخولة بمعالجة القضايا ذات الطابع النقابي البحت، وذلك وفقاً لأحكام قانونها الأساسي ونظامها الداخلي، مما يضمن استقلالية العمل النقابي وحمايته من أي تدخل خارجي ، يتضح مما سبق أنه لا يجوز معاقبة العضو النقابي تأديبياً لمجرد ممارسته لنشاطه النقابي. كما أكد القانون أن المخالفات ذات الطابع النقابي البحت، التي قد تصدر عن المندوب النقابي، تبقى ضمن صلاحيات المنظمة النقابية وحدها، وعليه لا يخضع المندوب للمساءلة التأديبية بسبب صفته النقابية، وإنما يمكن مساءلته فقط بصفته المهنية كموظف في القطاع العام².

ألزم المشرع، بموجب المادتين 131 و132 من القانون 02-23، الإدارة بعدم اتخاذ أي إجراء تأديبي، كالفصل أو غيره، ضد المندوب النقابي بسبب نشاطه النقابي أو عدم مباشرته لواجباته المهنية، إلا بعد إشعاره رسمياً، إلى جانب إشعار منظمته النقابية، عبر رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، ويجب أن تتضمن هذه الرسالة توضيحاً للأسباب المبررة للإجراء التأديبي، مع إمكانية إرفاقها بالوثائق ذات الصلة³.

تنص المادة 146 من القانون 02-23 على أنه في حالة مخالفة المندوب النقابي ، لأحكام هذا القانون، وبعد استنفاد جميع الإجراءات، يجوز له أو لمنظمته النقابية اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة، التي يتعين عليها الفصل في القضية خلال أجل أقصاه 30 يوماً،

¹ - المادة 126 من القانون 02-23 .

² - فوضيل قطر الندى، مغلي شيماء ، الحق النقابي، مرجع سابق.

³ - المواد 131 و132 من القانون 02-23 .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

وفي حال صدور قرار بالعزل، يتم تنفيذه فوراً بغض النظر عن أي طعن، مع إلزام المستخدم إما بإعادة إدماج المندوب أو تعويضه عن الضرر الذي لحق به¹ .

يذكر أن القانون السابق 90-14 كان يمنح المندوب النقابي أو منظمته النقابية حق اللجوء المباشر، إلى الجهات القضائية دون الحاجة إلى المرور بإجراءات تصالحيه أما التعديل الجديد 02-23، فقد عزز هذا الحق من خلال إلزام المستخدم بتحرير محضر إعادة الإدماج، كما خفّض مدة الحماية القانونية من 60 يوماً إلى 30 يوماً، مع التأكيد على إلزامية تنفيذ الحكم فور صدوره، دون منح المستخدم أي إمكانية لتأخيره² .

المطلب الثاني : دور الجهاز القضائي في حماية الحق النقابي

يعد القضاء المستقل أفضل ضمانة لحماية الحقوق والحريات ، حيث نصت المادتين 163 و164 من التعديل الدستوري على أن القضاء سلطة مستقلة ، تعمل على حماية المجتمع والحقوق والحريات وفقاً لأحكام الدستور، كما تخضع المنظمات النقابية للحماية القضائية بمختلف صورها، والتي تشمل³ :

- الحماية القضائية الدستورية .
- حماية القضاء العادي باعتبارها الأصل .
- حماية القضاء الإداري .
- الخضوع لمبدأ دستوري حمائي يتمثل في إمكانية التعليق أو الحل عبر القضاء .

أولاً: الحماية القضائية الدستورية :

يخضع العمل النقابي، باعتباره حقاً من الحقوق الأساسية والحريات العامة، لحماية القضاء الدستوري وفي هذا الإطار، قام المشرع الجزائري بموجب التعديل الدستوري لسنة 2020،

¹- المادة 146 من القانون 02-23 .

²- المادة 146 فقرة 02 من القانون 02-23 .

³- المواد 163 و164 من التعديل الدستوري 2020.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

باستحداث المحكمة الدستورية كهيئة رقابية بديلة عن المجلس الدستوري، بهدف ضمان احترام أحكام الدستور¹.

عند استيفاء آجال الإخطار المباشر، تقتصر حماية القضاء الدستوري لقانون الحق النقابي على آلية الدفع بعدم الدستورية ، وهذه الآلية تخضع في الأصل للقضاء الاجتماعي، الذي يُعدّ في جوهره قضاء صلح، الأمر الذي يحدّ من عدد الدعاوى التي يمكن أن تصل إلى المحكمة الدستورية ، عبر الإحالة من المحكمة العليا أو مجلس الدولة².

من جهة أخرى، كثرة الإحالات في كل من القانون 02-23 والقانون 08-23 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل ، وممارسة حق الإضراب، على المراسيم التنفيذية .

يترتب على ذلك إضعاف الرقابة الدستورية على هذين القانونين عن طريق الإحالة ، حيث تصبح خاضعة فقط للرقابة القضائية ، دون الرقابة الدستورية، رغم قيمة المواد وحساسيتها كونها تتعلق بالحقوق الأساسية والحريات العامة.

ثانياً: حماية القضاء العادي (الاجتماعي) :

يضطلع القضاء العادي بدور أساسي في تسوية النزاعات العمالية ، لا سيما عندما تقبل الوسائل العلاجية في تحقيق نتائج فعالة ، وفقاً لنص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، يُعدّ الاختصاص النوعي للقسم الاستعجالي الاجتماعي اختصاصاً مانعاً، كما ذُكر سابقاً ، كما تنص المادة 502 من القانون نفسه على أن تشكيل القسم الاجتماعي يشمل قاضياً رئيساً ومساعدين ، وفقاً لأحكام المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، يجب رفع الدعوى أمام قضاء الصلح خلال ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح³. تجدر الإشارة إلى أن القسم الاجتماعي يُعدّ قضاء استعجال ، حيث تنص المادتان 505 و506 من نفس القانون على أن القاضي يفصل في النزاع في أقرب الآجال ، على أن تُحدد

¹ - بوعكاز غنية ، الحق النقابي في ظل القانون 02-23، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت سكيكدة ، 2024 ، ص 143 .

² - بوعكاز غنية ، المرجع نفسه، ص 143.

³ - المواد 502 و500 و504 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الصادر بموجب القانون 09/08 المؤرخ في 18 صفر 1429 ، الموافق 25 فبراير 2008، المعدل بالقانون 13-22 المؤرخ في 12 يوليو 2022 ، الجريدة الرسمية رقم 48.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

الجلسة الأولى خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ رفع الدعوى، كما يملك رئيس القسم الاجتماعي صلاحية اتخاذ الإجراءات المؤقتة والتحفظية بصفة استعجاليه¹. وفقاً للمادة 507 من القانون 09/08، فإن الأحكام قابلة للاستئناف، ولكن دون أن يكون لهذا الاستئناف أثر يوقف التنفيذ.

أما فيما يتعلق بالتنفيذ الفوري، فيجوز طلبه في الحالتين التاليتين:

1 - عند امتناع أحد الأطراف عن تنفيذ اتفاق المصالحة ، 2- عند الامتناع الكلي أو الجزئي عن تنفيذ اتفاق جماعي للعمل، يكون ممثلو العمال طرفاً فيهما إلى جانب واحد أو أكثر من أصحاب العمل، وتنفذ أوامر التنفيذ الفوري بقوة القانون، رغم اللجوء إلى مختلف طرق الطعن، وذلك تحت طائلة الغرامة التهديدية، وفقاً لأحكام المادة 509 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية².

تُعدّ الدعاوى النقابية من أهم القضايا التي تهدف إلى حماية الحقوق والمصالح ، وتنقسم إلى نوعين رئيسيين :

1 - **دعوى المصالح** : تمثل فيها النقابة العمال ، حيث تتولى الدفاع عن المصالح الجماعية والفردية وتؤدي دورها بالنيابة أمام القضاء .

2 - **الدعوى المباشرة** : تكون النقابة طرفاً أصيلاً فيها ، وتنشأ عن النزاعات المتعلقة بعقود الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المبرمة مع أرباب العمل أو جهات معنوية أخرى ، إضافة إلى الدعاوى التي تطالب بإلغاء القرارات الإدارية التي تؤثر على مصالحها .

ثالثاً: حماية القضاء الإداري :

يُعدّ القضاء الاجتماعي الجهة المختصة أصلاً بالفصل في منازعات الحق النقابي، نظراً لخصوصية مجال العمل ، ومع ذلك قد تنشأ نزاعات بين المنظمات النقابية والسلطات الإدارية المختصة بشأن قرارات تنظيمية أو ضبطية تتعلق بالاختصاص العضوي ، وذلك وفقاً لأحكام المواد 800 و801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³.

¹ - المواد 505 و506 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، المرجع سابق .

² - المواد 507 و509 من المرجع نفسه .

³ - المواد 800 و801 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، المرجع السابق .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

وتخضع هذه القرارات للطعن بدعاوى الإلغاء أو فحص المشروعية، خاصةً عند ظهور تعسف من قبل الإدارة في ممارسة سلطتها، مثل إصدار قرارات تقيد حق تنظيم الاجتماعات أو تقضي بتوقيف الإضرابات .

رابعاً: تعليق وحل المنظمات النقابية :

وفقاً للمادة الرابعة من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، لا يجوز للسلطة الإدارية اتخاذ قرارات بحل منظمات العمال وأرباب العمل أو تعليق نشاطها ، ويأتي هذا المبدأ في إطار تعزيز الاستقلالية والحرية النقابية ، في تأسيس وإدارة هذه المنظمات، وبناءً على ذلك ، لا يمكن حل المنظمات النقابية أو تعليق نشاطها إلا بقرار يراعي مبدأ الحرية النقابية ، ولهذا السبب ، أسند المشرع الجزائري صلاحية حل أو تعليق نشاط المنظمات النقابية إلى الجهات القضائية بدلاً من السلطة الإدارية ، وذلك لضمان استقلالية القرار وحماية الحقوق والحريات المكفولة دستورياً¹.

1- تعليق نشاط المنظمة النقابية :

تنص المادة 62 من القانون رقم 02/23 على إمكانية تعليق نشاطات المنظمة النقابية لمدة لا تتجاوز سنتين(2) ، ويتم هذا التعليق بقرار من الجهة القضائية المختصة ، وفقاً للإجراءات القضائية المعمول بها، وذلك بناءً على طلب تقدمه السلطة الإدارية المختصة ، يُطبق هذا الإجراء خاصة في الحالات التالية²:

- ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في هذا القانون وفي قوانينها الأساسية .
- عدم احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها وأحكام قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.
- عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة.
- عدم إخطار السلطة الإدارية المختصة بالتعديلات في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

¹ - المادة 4 من الاتفاقية الدولية المتعلقة بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم .

² - بوعكاز غنية ، مرجع سابق ، ص146 .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

وعلى الصعيد الإجرائي، تتولى السلطة الإدارية المختصة ، عند معابنتها لإحدى هذه المخالفات، توجيه إعدار إلى المنظمة النقابية المعنية ، تدعوها من خلاله إلى تصحيح الوضع ورفع التحفظات التي تم تسجيلها، وذلك ضمن الآجال المحددة قانوناً¹.

وفي حال عدم امتثال المنظمة النقابية للأعدار الموجه إليها، تقوم الجهة الإدارية المختصة برفع دعوى قضائية أمام الجهات القضائية المعنية، وتتولى هذه الأخيرة الفصل في طلب التعليق ، بموجب حكم قابل للتنفيذ الفوري ، بغض النظر عن أي طعون يمكن تقديمها . أما في حالة المخالفات التي ترتكبها المنظمة النقابية ، والتي من شأنها الإخلال بالنظام العام، فإن السلطة التقديرية تعود إلى الجهة الإدارية المختصة، التي يحق لها رفع دعوى مباشرة أمام الجهة القضائية المختصة ، لطلب تعليق نشاط المنظمة النقابية دون الحاجة إلى توجيه إعدار مسبق، وفي هذا الإطار تتمتع الجهة القضائية المختصة بكامل الصلاحية لاتخاذ أي إجراء تحفظي تراه مناسباً إلى حين الفصل النهائي في القضية².

إلا أنه يجدر التنويه إلى أن المادة 42 من القانون رقم 02/23 قد نصّت على أنه " تكون النزاعات في مختلف أنواعها بين أعضاء المنظمة النقابية أو مع هيئاتها من إختصاص الجهة القضائية المختصة مع معرعات أحكام المادة 38-18 "3. وفي هذا الإطار، نصّت المادة 95 من القانون الأساسي للمنظمة النقابية على أنه ، في حال عدم توصل لجنة المصالحة إلى تسوية هذا النزاع ، يجب على اللجنة إبلاغ السلطة الإدارية المختصة بنتائج مساعيها، وذلك في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل⁴.

¹ - بوعكاز غنية ، مرجع سابق ، ص 147 .

² - المادة 66 من القانون 02-23 .

³ - المادة 42 من القانون 02-23 .

⁴ - المادة 95 من القانون الأساسي للمنظمة النقابية .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

2- حل المنظمة النقابية :

يتم حل المنظمات النقابية بطريقتين إما عن طريق الحل الإرادي أو عن طريق الحل القضائي :

2-1 الحل الإرادي للمنظمة النقابية :

نصّت المادة 64 من القانون رقم 02/23 على أن حل المنظمة النقابية يتم بشكل إرادي من قبل أعضائها، وذلك انطلاقاً من مبدأ أن تأسيسها قد تم بإرادة حرة من الأعضاء المؤسسين. من الناحية العملية ، نصّ القانونان الأساسيان لكل من نقابة (م و م ج م) ونقابة (ن و م م إ) على أن الحل الإرادي للمنظمة النقابية يتم بقرار يصدر بموافقة ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) الأعضاء الحاضرين في المؤتمر الوطني، الذي يُعد الهيئة المخولة لاتخاذ هذا القرار¹.

كما يمكن أن يتم اقتراح حل المنظمة النقابية من قبل ثلثي (3/2) أعضاء المجلس الوطني، حيث يُعرض هذا الاقتراح على المؤتمر الوطني الذي يتولى مناقشته، إقراره وإعلانه رسمياً². وبناءً عليه، يتم حل المنظمة النقابية وإنهاء وجودها من طرف المؤتمر الوطني، وذلك وفقاً للأغلبية التي يحددها القانون الأساسي لكل منظمة نقابية، ويأتي هذا تنفيذاً لما نصّت عليه الفقرة الأخيرة من المادة 38 من القانون رقم 02-23³.

2-2 الحل القضائي للمنظمة النقابية :

أشارت المادة 65 من القانون رقم 02-23 إلى أن حل المنظمة النقابية يتم ، على غرار تعليق نشاطها، عبر الطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة ، وذلك بناءً على طلب من السلطة الإدارية المعنية ، في حال معاينتها لأية حالة من الحالات التالية :

- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها.
- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية.
- عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة ثلاث (03) سنوات.
- التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو معادلة خرق حقوق العمال.

¹- المادة 64 من القانون 02-23 .

²- أنظر المادة 85 من الملحق رقم 03 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (ن و م م إ).

³- المادة 38 من القانون 02-23.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

- رخص الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية .
- الإصرار في اللجوء إلى إضرابات غير قانونية لها.
- ارتكاب مخالفات متكررة سبق وأن كانت موضوع تعليق قضائي.
- قبول هبات ووصايا مخالفة لأحكام هذا القانون¹ .

وبناءً على هذه الحالات، نصّت الفقرة الثانية من المادة 65 على أن للسلطة الإدارية المختصة، وبناءً على سلطتها التقديرية وعند الضرورة، أن توجه اعدارا إلى المنظمة النقابية المعنية، وذلك من أجل تسوية وضعيتها داخل الآجال المحددة، عند معاينة أي من الحالات المشار إليها أعلاه².

على عكس المخالفات المتعلقة بتعليق النشاط، حيث يفرض توجيه الاعذار بشكل إلزامي، فإن الأمر في حالات الحل يظل اختيارياً ، إذ يعود للسلطة الإدارية المختصة حق التقدير الكامل في اتخاذ قرار توجيه الإعداز من عدمه، خاصة وأن بعض الحالات لا يمكن تحديدها بدقة في صورة خروقات ، أو ممارسات تتنافى مع الأهداف التي أنشئت من أجلها المنظمة النقابية³.

كما يجدر التأكيد على أن الحكم الصادر عن الجهة القضائية المختصة ، بشأن حل المنظمة النقابية ، يُنفذ بشكل فوري وبقوة القانون، دون أن تؤثر عليه أي طعون أو إجراءات اعتراض قد تُقدّم لاحقاً ، من المهم التأكيد على أن القانون لا يُطبق بأثر رجعي، حيث تلتزم المنظمات النقابية فقط بملائمة قوانينها الأساسية ، من خلال إيداع تصريح بمواصلة نشاطها خلال فترة لا تتجاوز (06) ستة أشهر، وذلك طبقاً لأحكام المادة 159 من القانون 02-23، كما ينبغي عليها تقديم العناصر المتعلقة بتمثيلها ، في غضون سنة من تاريخ صدور هذا القانون، وفقاً للمادة 160 من نفس القانون، إضافة إلى ذلك يتعيّن على هذه المنظمات انتخاب مندوبيها النقابيين وتأسيس مجالسها النقابية ، على مستوى الهيئات المستخدمة في مدة أقصاها سنة، وذلك حسب المادة 161 من نفس القانون⁴.

¹ - المادة 65 من القانون 02-23.

² - المادة 65 الفقرة 2 من القانون 02-23.

³ - المادة 63 من القانون 02-23.

⁴ - المواد 159، 160 و161 من القانون 02-23.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

المبحث الثاني

القيود المفروضة على الحق النقابي في ظل القانون 02-23

تُعد ممارسة الحق النقابي من الحقوق الأساسية المرتبطة بالنشاطات العمالية، إذ منحها القانون لكل من العمال والمستخدمين على حد سواء، بهدف حماية حقوقهم والدفاع عن مصالحهم، وذلك في إطار منظم يحدد الهياكل النقابية ويمنحها الشخصية المعنوية حتى تتمكن من تحمل المسؤوليات والالتزامات القانونية، ويأتي هذا في ظل قيود قانونية تهدف إلى تقادي الانحرافات والممارسات غير الأخلاقية، باعتبار أن الحقوق والحريات لا تُمارس بشكل مطلق، بل تستوجب وجود ضوابط لا تمس جوهر الحق ولا تلغيه¹.

وانطلاقاً من ذلك، سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين هما المطلب الأول : القيود الواردة في ظل أحكام القانون 02-23 أما المطلب الثاني: القيود الواردة في قوانين ذات صلة.

المطلب الأول: القيود الواردة في ظل القانون 02-23

قام المشرع الجزائري بتقييد الحق النقابي من خلال أحكام القانون 02-23 سالف الذكر، حيث وضع قيوداً ذات طابع إجرائي تتعلق بشروط وإجراءات التأسيس والانضمام والممارسة، إلى جانب قيود موضوعية، تهدف إلى ضبط تنظيم وسير عمل المنظمات النقابية، بما يضمن احترام القوانين والنظام العام، ويمنع الانحراف عن الأهداف النقابية المشروعة².

الفرع الأول : القيود الإجرائية لممارسة الحق النقابي

عند الإطلاع على القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وتحديدًا في بابه الثاني الذي ينظم كيفية تأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها، يتبين أن المشرع وضع قيوداً إجرائية تتمثل في إلزامية عقد جمعية عامة تأسيسية، يتم خلالها إقرار النظام الأساسي للمنظمة

¹ - بوعكاز غنية، مرجع سابق، ص 88 .

² - القانون 02-23، المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

النقابية، بالإضافة إلى الالتزام بتقديم تصريح رسمي ، بتأسيس هذه المنظمة أمام الجهات المختصة، مع احترام الشروط والمواعيد القانونية المحددة¹.

1 - عقد جمعية عامة تأسيسية:

لتأسيس منظمة نقابية على مستوى الهيئة المستخدمة، والمخصصة لممارسة الحق النقابي، يجب الالتزام بعدة خطوات ، تبدأ هذه العملية بعقد اجتماع للموظفين الراغبين في إنشاء هذه المنظمة من أجل الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم، وذلك من خلال ما يُعرف بالجمعية العامة التأسيسية ، وقد نصت المادة 29 من القانون 02-23 على أن "تؤسس المنظمة النقابية إثر جمعية عامة تأسيسية ، تضم أعضائها المؤسسين ويتم إثباتها بمحضر قضائي"².

ويهدف هذا الاجتماع إلى وضع القانون الأساسي والمصادقة عليه، بالإضافة إلى انتخاب أعضاء المكتب النقابي ، كما حدد المشرع الجزائري شروطاً يجب أن تتوفر في الأعضاء المؤسسين، كما ورد في المادة 28 من نفس القانون وهي :

- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية .
- بلوغ سن الرشد القانوني .
- ممارسة نشاط مرتبط بهدف المنظمة النقابية³.

ومن بين القيود المفروضة على عملية التأسيس، يتعين على المنظمة النقابية عند إعداد قانونها الأساسي ، الذي يعد الركيزة الرئيسية لنشأة التنظيم النقابي أن تلتزم بضرورة إدراج مجموعة من القواعد الأساسية، وذلك تحت طائلة البطلان، وقد حدد المشرع هذه القواعد بشكل صريح في المادة 38 من القانون رقم 02-23، والتي تلزم بأن يتضمن القانون الأساسي للمنظمة النقابية مجموعة من البيانات الجوهرية نذكر منها⁴:

- هدف المنظمة النقابية المعنية وتسميتها ومقرها .
- فئات المنخرطين المعنيين طبقاً للمادة 02 أعلاه .
- المهن أو فروع أو قطاعات النشاطات المعنية .

1 - المادة 29 من القانون 02-23.

2 - المادة 29 من القانون 02-23.

3 - المادة 28 من القانون 02-23.

4 - المادة 38 من القانون 02-23.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

- حقوق وواجبات الأعضاء .
- الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية.
- قواعد الانخراط والانسحاب والإقصاء .
- القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة والإدارة.
- قواعد انتخاب أعضاء هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذا مدة عضويتها.
- قواعد منع الجمع بيت عهدة عضو في هيئات القيادة والإدارة لمنظمة نقابية وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة.

2 - التصريح بالتأسيس :

يعدّ التصريح المسبق من بين الآليات التنظيمية الوقائية التي تعتمد عليها السلطات العامة ، لإعلامها بشكل مسبق بممارسة نشاط أو حرية معينة، وذلك من أجل ضمان احترام النظام العام والالتزام بالقوانين السارية ، وفي هذا الإطار، نصّ المشرّع الجزائري من خلال أحكام القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، على مجموعة من الإجراءات والشروط التي يجب توفرها حتى تكتسب المنظمة النقابية الشخصية القانونية.

وقد نصّت المادة 34 من ذات القانون على ما يلي: "يُصرّح بتأسيس منظمة نقابية بعد" :

- بعد إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة.
- تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من طرف السلطة الإدارية المختصة ، في أجل أقصاه ثلاثون يوم عمل بعد إيداع الملف.
- استيفاء على نفقة المنظمة النقابية إجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة الوطنية¹.

ويجب أن يُرفق ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية بعدة وثائق أساسية ، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 32 من القانون رقم 02-23، حيث جاء فيها: "يُرفق التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو المستخدمين، تحت طائلة البطلان، بملف يتضمن ما يأتي²:"

¹- المادة 34 ، من القانون 02-23.

²- المادة 32 ، من القانون 02-23 .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

- القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة أو الإدارة تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم وتوقيعهم .
- نسختان من القانون الأساسي موقعتان من عضوين مؤسسين أحدهما المسئول الأول للمنظمة النقابية.
- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية يعده محضر قضائي.
- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية .
- وفي مرحلة لاحقة، يُقدم ملف تأسيس المنظمة النقابية من طرف الأعضاء المؤسسين إلى الجهة الوصية المختصة، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 31 من القانون رقم 02-23، ويتم تحديد هذه الجهة بناءً على المجال الجغرافي الذي يغطيه نشاط المنظمة النقابية، بحيث يتم الإيداع على المستوى المحلي، الولائي أو الوطني، بحسب نطاق نشاطه¹ :
- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني.
- والى الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي المشترك أو الولائي.
- ويفتح سجل تمسكه السلطة الإدارية المختصة ، ويكون مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليمياً ، ويتضمن رقم وتاريخ التسجيل وتسمية المنظمة النقابية المعنية والعنوان ، وكذا ألقاب وأسماء الأعضاء المؤسسين وتاريخ تسليم وصل التصريح بالتأسيس حسب نص المادة 35 من نفس القانون².
- منح المشرع الجزائري للسلطة الإدارية المختصة مهلة قدرها 30 يوماً من تاريخ إيداع ملف تأسيس المنظمة النقابية، وذلك من أجل تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس، ويُفهم من هذا النص أنهاستناداً إلى نص المادة 34 من القانون رقم 02-23، أن سكوت الإدارة بعد انقضاء هذه المهلة ، يُعتبر بمثابة اعتماد للمنظمة بقوة القانون، حتى وإن لم ينص المشرع صراحة على تسليم أي وثيقة للمنظمة تثبت عملية الإيداع³.
- ويُطرح إشكال عملي في هذا السياق، يتمثل في غياب وسيلة إثبات رسمية بيد المنظمة تؤكد تاريخ إيداع الملف، وهو ما يجعل اعتمادها لاحقاً مرتبطاً بمرور الأجل القانوني

¹ - المادة 31 من القانون 02-23.

² - المادة 35 من القانون 02-23.

³ - المادة 34 من القانون 02-23 .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

دون اعتراض من الإدارة، وتجدر الإشارة إلى أن المدة الممنوحة للإدارة تأتي من أجل إصدار وصل تسجيل التصريح، الذي يعادل من حيث المفهوم وصل الاعتماد، وذلك وفقاً لما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 35 من نفس القانون¹.

الفرع الثاني : القيود الموضوعية :

تتمثل القيود الموضوعية المفروضة على المنظمات النقابية في حظر ممارسة أي نشاط سياسي، بالإضافة إلى تقييد إمكانية قبول الهبات، والهدايا والإعانات، إلا وفق الشروط والضوابط التي يحددها القانون :

1- حظر ممارسة النشاط السياسي :

انقسم الفقه بشأن مسألة ممارسة النقابات للعمل السياسي إلى اتجاهين متباينين ، حيث يرى الاتجاه الأول ضرورة حظر النشاط السياسي للنقابات حظراً مطلقاً، مستنداً في ذلك إلى أن للنقابات وظائف محددة نصّت عليها الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، والتي تقتصر على الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، ويذهب هذا الاتجاه إلى أن السماح للنقابات بممارسة العمل السياسي ، من شأنه أن يحوّل أماكن العمل إلى ساحات صراع بين مختلف التيارات السياسية، مما يؤدي إلى إثارة الانقسامات بين العمال، ويعطل وتيرة الإنتاج ويتسبب في تدهور بيئة العمل، كما أن انشغال النقابيين بالعمل السياسي يُبعدهم عن تحقيق أهدافهم المهنية والمطلبية ، وقد يجعلهم عرضة لمحاولات الاحتواء من طرف الدولة وتحويلهم إلى أدوات لخدمة مصالحها .

أما الاتجاه الثاني، فيرى أن النقابات يجب أن تتخرط في العمل السياسي للدفاع عن مصالح الطبقة العاملة، معتبراً أن العمل النقابي والسياسي مترابطان ولا يمكن فصلهما، ويستند هذا الاتجاه إلى أن الدفاع عن حقوق العمال لا يكتمل دون التأثير في القرارات السياسية التي تمس أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية².

أما بالنسبة لموقف المشرّع الجزائري، فقد كان صريحاً وواضحاً في هذا الشأن، حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون رقم 02-23 ، على حظر ممارسة أي نشاط

¹ - المادة 35 فقرة 2 من القانون 02-23.

² - مناصرية سميحة، المرجع السابق ، ص 90-91.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

سياسي من قبل المنظمات النقابية، كما حظرت كذلك كل أشكال الارتباط الهيكلي أو الوظيفي بالأحزاب السياسية، إضافة إلى حظر تلقي أي دعم مادي أو امتيازات أخرى من طرف هذه الأحزاب¹.

ومع ذلك، وفي إطار احترام الحرية الفردية، أجاز المشرع في الفقرة الثالثة من نفس المادة لأعضاء المنظمة النقابية حرية الانضمام بشكل فردي إلى الأحزاب السياسية، دون أن ينعكس ذلك على الطبيعة المستقلة وغير السياسية للمنظمة النقابية ذاتها².

من جانبها، اعتبرت لجنة الحريات النقابية أن هذه المسألة تحمل قدرًا من التعقيد، نظرًا لصعوبة رسم حد فاصل واضح بين ما هو سياسي وما هو نقابي، ومع ذلك رأت اللجنة أن الانخراط المباشر للنقابات في النشاط السياسي ينطوي على مخاطر تتعارض مع روح الاتفاقية الدولية المتعلقة بالحريات النقابية، كما أرجعت اللجنة تحفظها إلى أن الحظر المطلق لممارسة النشاط السياسي من قبل النقابات قد يؤدي إلى إشكاليات عملية، مرتبطة بتفسير مصطلح " العمل السياسي "، الذي قد يتغير مدلوله من فترة لأخرى أو قد يفتقر في بعض التشريعات إلى الدقة الواقعية والموضوعية³.

2- حظر قبول الهدايا والهبات و الإعانات :

يُعدّ تمويل المنظمات النقابية من المسائل ذات الأهمية الكبيرة في تفعيل أنشطتها وضمان استمرارية أدائها، غير أن هذا التمويل قد يكون مصدرًا للنزاع، سواء بين المنظمات النقابية نفسها أو بينها وبين السلطة الإدارية، ومن جهة أخرى، فإن مصادر التمويل قد تمثل مساسًا بمبدأ استقلالية المنظمة النقابية في مواجهة الجهات الممولة لها، ويتخذ التمويل أشكالًا متعددة، حيث قد يتمثل في الهبات، الوصايا، أو الإعانات.

¹ - المادة 12 فقرة 2 من القانون 02-23.

² - المادة 12 فقرة 3 من القانون 02-23.

³ - مناصرية سميحة، المرجع نفسه، ص 91.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

وفي هذا الإطار، نصت المادة 46 من القانون رقم 02-23 على أن: "تتكون موارد المنظمات النقابية من اشتراكات أعضائها، والمداخيل الناتجة عن نشاطاتها، والهبات والوصايا، والإعانات المحتملة من الدولة والجماعات المحلية"¹.

ويتضح من هذا النص أن المشرع قد حدد بدقة مصادر تمويل المنظمات النقابية، في محاولة لتحقيق التوازن بين ضمان استقلاليتها وتأمين مواردها المالية الضرورية، لقد حظر المشرع الجزائري بشكل مطلق كل أشكال التمويل المالي التي تقدمها الجهات السياسية إلى المنظمات النقابية، وهو ما يتجلى بوضوح من خلال المادة 12 من القانون رقم 02-23، التي نصت على أنه: "يُمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكلياً أو وظيفياً بأحزاب سياسية، ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب، تحت طائلة تطبيق أحكام المادتين 62 و65 من هذا القانون"². "ويتضح من خلال هذا النص أن المشرع الجزائري شدد في منع تلقي النقابات لأي تمويل من الأحزاب السياسية، انسجاماً مع موقفه الرافض لممارسة النشاط السياسي من طرف المنظمات النقابية.

وفي حال مخالفة هذا الحظر، قد تصل العقوبة إلى حدّ حلّ المنظمة النقابية. بالمقابل، نجد أن المادة 49، في فقرتها الثانية³.

أجازت للمنظمات النقابية قبول الهبات والوصايا الواردة من منظمات نقابية أو هيئات أجنبية أو وطنية، مع إخضاع هذه الهبات والوصايا لرقابة السلطات العمومية المختصة، التي يتوجب عليها التحقق من مصدرها، ومبلغها، ومدى وجود أي ضغوط قد تترتب عليها، كما قيد المشرع قبول الهبات والوصايا والإعانات المثقلة بشروط، مشروطاً أن تكون منسجمة مع الأهداف المحددة في القانون الأساسي للمنظمة ومع أحكام القانون رقم 02-23، وذلك ما نصت عليه الفقرة الأولى من نفس المادة⁴.

¹ - المادة 46 من القانون 02-23.

² - المواد 12 و62 و65 من القانون 02-23.

³ - المادة 49 فقرة 2 من القانون 02-23.

⁴ - المادة 49 فقرة 1 من القانون 02-23.

المطلب الثاني : القيود الواردة في القوانين ذات صلة

لا يقتصر تقييد الحرية النقابية على النصوص القانونية التي تنظمها بشكل مباشر، بل يمتد ليشمل قوانين وتشريعات أخرى تفرض قيودًا على الحقوق المكتملة لها، مثل الحق في التجمع السلمي، وحق التظاهر، وحق الإضراب، إذ إن المساس بهذه الحقوق من شأنه أن يضعف قدرة النقابات على أداء دورها في الدفاع عن مصالح أعضائها، ويجعل ممارسة العمل النقابي محاطة بعوائق قانونية تعرقل تحقيق أهدافه الجوهرية.

أولاً: القيود الواردة على حرية التجمع والتظاهر

يُعدّ الحق في حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات من الحقوق الأساسية التي تُشكل ركيزة من ركائز الديمقراطية ويشمل هذا الحق حرية الأفراد في عقد الاجتماعات، وتنظيم الاعتصامات والإضرابات، وإقامة التجمعات والمظاهرات، سواء في الفضاء الواقعي أو عبر الإنترنت، كما يتضمن هذا الحق حرية الأفراد في تكوين الجمعيات والتفاعل فيما بينهم لتنظيم جهودهم الجماعية، والتعبير عن مصالحهم المشتركة، والعمل على تعزيزها والدفاع عنها، بما في ذلك الحق في تأسيس النقابات العمالية، وتمثل حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات وسيلة هامة لممارسة حقوق أخرى يحميها القانون الدولي، مثل الحق في حرية الرأي والتعبير، والحق في المشاركة في إدارة الشؤون العامة، وقد نصت المادة 2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حماية هذا الحق وصونه من أي انتهاك¹.

كما قيد المشرع حرية التجمع بعدة ضوابط نصّ عليها في القانون رقم 89-28

المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات، ومن بين هذه القيود :

أ- **التصريح المسبق** : يفرض القانون أن يكون كل اجتماع عمومي مسبقًا ، بتصريح يُقدّم إلى الجهات المختصة، يتضمن بيانًا واضحًا لهدف الاجتماع، ومكان انعقاده، وتاريخه، ومدة انعقاده وساعته، إضافة إلى عدد الأشخاص المتوقع حضورهم، والجهة المنظمة لهذا الاجتماع ، ويشترط أن يُوقَّع هذا التصريح من طرف ثلاثة أشخاص من بين

¹ - بريش الزيتوني ، جعلاب أسامة ، حرية الاجتماع وحق النشاط الجمعي في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق و العلم السياسية، شعبة الحقوق، السنة الجامعية 2021-2022 ، ص3.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

المنظمين ، على أن يكونوا متمتعين بكامل حقوقهم السياسية والمدنية، وأن يكون محل إقامتهم داخل الولاية التي يُنظم فيها الاجتماع¹.

ب - فرض مكان الاجتماع :

يتم تسليم وصل استلام التصريح إلى المنظمين، ويُقدّم هذا الوصل عند كل طلب من السلطة المختصة ، كما يحق للوالي أو لرئيس المجلس الشعبي البلدي، في غضون 24 ساعة من تاريخ إيداع التصريح، أن يطلب تعديل مكان الاجتماع إذا تبين أن ذلك أكثر أماناً وملائمة². يمنع عقد الاجتماعات في بعض الأماكن التي حددها القانون صراحة، وتشمل:

- دور العبادة .

- المباني العمومية غير المخصصة لاستقبال الاجتماعات .
- الطرق والأماكن العمومية المفتوحة لحركة المرور .

ج- منع الاجتماع :

نصّت المادة 06 من القانون رقم 89-28 الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1989 والمتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية، على أنه يمكن للوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يطلب من المنظمين خلال الأربعة وعشرين (24) ساعة من إيداع التصريح تغيير مكان الاجتماع مقترحا عليهم مكانا تتوفر فيه الضمانات اللازمة لحسن سيره من حيث النظافة والأمن والسكينة العامة³.

يتّضح مما سبق أن المشرّع الجزائري منح الإدارة سلطة واسعة في تنظيم الاجتماعات العمومية، حيث نظم مسألة التصريح المسبق بتفصيل ملحوظ، من خلال إلزام الإدارة بتسليم وصل الاستلام فوراً، باستعمال عبارة "يُسلم على الفور الوصل"، وهو ما يختلف عن الإجراءات المتعلقة بالتصريح بتأسيس منظمة نقابية، كما حدّد بدقة البيانات التي يجب أن يتضمنها هذا التصريح وإلى جانب ذلك، منح المشرّع للسلطة الإدارية صلاحية تعديل مكان الاجتماع المقترح

¹ بوطيب بن ناصر، الحق في التجمع السلمي في النظام القانوني الجزائري ، دفا تر السياسية والقانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة ورقلة ، العدد 15 ، جوان 2016 ، ص 623.

² بوطيب بن ناصر، المرجع نفسه ، ص 623.

³ المادة 06 من قانون 89-29 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 ، المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية ، ج ر 4، 1989.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

عقده ، إذا رأت في ذلك ضرورة أمنية أو تنظيمية، والأخطر من ذلك أنه خوّل لها سلطة منع الاجتماع بالكامل بذريعة الحفاظ على الأمن العام، وهي صلاحية تشكل في كثير من الأحيان غطاء قانونيًا ، تتذرع به الإدارة لتقييد حرية التجمع والمسّ بجوهر هذا الحق¹.

ثانيا: القيود الواردة على حق الإضراب

يمكن تصنيف القيود التي فرضها المشرّع الجزائري على حق الموظف العمومي ، في ممارسة الإضراب إلى نوعين هما قيود شكلية تتعلق بالإجراءات الواجب إتباعها، وقيود موضوعية تتصل بطبيعة الإضراب وأسبابه والقطاعات التي يُسمح فيها بممارسته.

1- القيود الشكلية :

ربط المشرّع الجزائري ممارسة الحق في الإضراب بضرورة احترام جملة من الإجراءات المسبقة والشروط الشكلية، التي تُعدّ شرطاً أساسياً لاعتبار الإضراب قانونياً ومشروعاً، والمتمثلة في :

أ - استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة :

إذ لا يجوز اللجوء إلى الإضراب بسبب خلاف بين الموظف العمومي والإدارة، إلا بعد استنفاد كافة إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في القانون رقم 90-02 ، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، وخاصة تلك الإجراءات المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية، ولم يكتفِ المشرّع الجزائري بذلك، بل اشترط أن يكون اللجوء إلى الإضراب مقروناً بانعدام أية وسائل أخرى لتسوية النزاع، كما ألزم الموظفين المضربين بإنهاء الإضراب فوراً إذا قرر الطرفان إحالة النزاع إلى مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء².

¹- نقيلو زينه ، الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية دراسة في ضوء التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة استكمالاً لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري ، جامعة أحمد درارية أدرار ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2020/2019 ، ص75.

²- ذباح إسماعيل ، ضوابط ممارسة الموظف لحق الإضراب في التشريع الجزائري ، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية ، مخبر العلوم السياسية الجديدة ، جامعة برج بوعرييج الجزائر، المجلد 08 ، العدد 03 ، سنة 2021 ، ص 449-450.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

ب- الجمعية العامة والإشعار المسبق :

اشترط المشرع الجزائري، بموجب المادة 27 من القانون رقم 90-02، ضرورة عقد جمعية عامة للعمال المعنيين بالإضراب، وذلك بمبادرة من ممثليهم النقابيين، أو من الممثلين المنتخبين من طرف العمال في حال عدم وجود تمثيل نقابي داخل المؤسسة، ويُعقد هذا الاجتماع في أماكن العمل المعتادة، بعد إبلاغ الإدارة المستخدمة بتاريخ انعقاده، وبحضور ممثلي هذه الإدارة، قصد إطلاعهم على نقاط الخلاف القائمة، وإبلاغهم بإمكانية اللجوء إلى الإضراب الجماعي وفي المقابل، يلتزم العمال من جهتهم بالاستماع إلى ممثلي الإدارة المستخدمة¹.

كما جاءت أحكام المادة 28 من القانون ذاته، لتحديد النصاب القانوني المطلوب لانعقاد هذه الجمعية العامة، والذي يتمثل في حضور عدد العمال الذين تشكل منهم جماعة العمال المعنية بالنزاع، ويتم اتخاذ قرار الدخول في الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وبالأغلبية البسيطة للعمال الحاضرين في هذا الاجتماع².

يفرض المشرع الجزائري على جماعة العمال المضربين، تقديم إشعار كتابي مسبق إلى السلطة الإدارية المستخدمة أو إلى رئيسها الإداري، يتضمن تاريخ الإضراب المزمع تنظيمه وتحدد مدة هذا الإشعار من خلال آلية التفاوض الجماعي، على أن لا تقل عن ثمانية (08) أيام قبل موعد إيداعه لدى السلطة الإدارية³.

ج- إشراف ممثلي الموظفين على الإضراب :

لم يُلزم المشرع الجزائري الموظفين الراغبين في الدخول في إضراب بضرورة الانتماء النقابي، ولا اشترط أن يكون ممثلوهم داخل الجمعية العامة من النقابيين، بل أكد من خلال المادة 28 من القانون رقم 90-02، أنه في حالة غياب ممثلين نقابيين يمكن للعمال انتخاب ممثليهم، وذلك استنادا إلى أحكام الفقرة الثانية من المادة 04 من ذات القانون، التي تنص على أن:

¹ - المادة 27 من القانون 90-02، المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب .

² - المادة 28 من القانون 90-02 .

³ - ذباح إسماعيل، مرجع نفسه، ص 450.

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

"عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، تعني الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين المنتخبين من طرفهم عند عدم وجود ممثلين نقابيين".

ومع ذلك يرى جزء من الفقه ، أن الإضراب لا ينبغي أن يكون عفويًا دون إطار نقابي منظم، ويدعو إلى إضراب منظم يخضع لتأطير نقابي، مستنديين في ذلك إلى خبرة النقابات في إدارة مراحل الإضراب بمختلف تفاصيلها، مما يساهم في توجيه الحركة الاحتجاجية بشكل مسؤل ومنظم، بعيدًا عن النزاعات العشوائية أو الأغراض السياسية الضيقة، كما يساهم التأطير النقابي في الحد من السلوكيات السلبية، مثل أعمال العنف أو تخريب الممتلكات، نظرًا لتحمل النقابة المسؤولية القانونية عن أية تجاوزات تحدث أثناء الإضراب¹.

2- القيود الموضوعية :

إضافة إلى الشروط الشكلية التي سبق ذكرها، فرض المشرع الجزائري قيودًا موضوعية تتعلق بجوهر الحق في الإضراب، حيث تدخل بشكل مباشر في تنظيم كيفية ممارسة هذا التوقف عن الأداء الوظيفي، من خلال:

أ - الالتزام بعدم عرقلة حرية العمل : يفرض المشرع الجزائري على جماعة العمال المضربين تقديم إشعار كتابي مسبق ، إلى السلطة الإدارية المستخدمة أو إلى رئيسها الإداري، يتضمن تاريخ الإضراب المزمع تنظيمه، وتحدد مدة هذا الإشعار من خلال آلية التفاوض الجماعي، على أن لا تقل عن ثمانية (08) أيام قبل موعد إيداعه لدى السلطة الإدارية ، حيث نصت المادة 34 من القانون رقم 90-02 ، على أن عرقلة حرية العمل تُعد جريمة يعاقب عليها القانون.

وتتمثل هذه العرقلة في كل فعل يهدف إلى منع العمال أو المستخدم أو ممثليه من الوصول إلى أماكن عملهم المعتادة، أو منعهم من استئناف أو متابعة نشاطهم المهني، سواء كان ذلك عبر التهديد، أو العنف، أو الاعتداء، أو من خلال استخدام المناورات الاحتيالية. وتُعرف هذه المناورات بأنها كل فعل خارجي يوهم الآخرين بصدق ادعاءات كاذبة، بقصد الغش والخداع والتضليل².

¹ - ذباح إسماعيل، مرجع سابق ، ص 451 .

² - خديجة أوزينة - حسناء أوزينة ، حدود وضوابط ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، السنة الجامعية 2021/2022 ، ص 42 .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

يُعد عرقلة حرية العمل جريمة يعاقب عليها القانون وفقاً للمادة 56 من القانون 90-02، ويُعرض مرتكبها للمساءلة التأديبية والجزائية عند استخدام التهديد أو العنف أو المناورات الاحتيالية، مع التزام المضربين بالحفاظ على أماكن ووسائل العمل¹.

ب - ضمان الحد الأدنى من الخدمة :

إذا كان الإضراب يؤدي إلى تعطيل مرافق عمومية أساسية، أو يؤثر على الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو يمس بتزويد المواطنين بالاحتياجات الضرورية، أو يعرض الممتلكات والمنشآت للخطر، يصبح من الضروري ضمان الحد الأدنى من الخدمة بشكل إلزامي، وفقاً لما تحدده الاتفاقيات أو العقود المعمول بها.

وعليه يفرض القانون 90-02 على العمال ضمان الحد الأدنى من الخدمة، حفاظاً على انتظام واستمرارية سير المرافق العامة ، ويتم تنظيم هذا الحد الأدنى إما بصورة إلزامية بموجب نصوص القانون، أو بشكل اتفاقي عبر التفاوض بين الأطراف المعنية².

جاء في المادة 38 من القانون 90-02 تحديد المرافق العمومية التي يتوجب فيها

ضمان الحد الأدنى الإلزامي من الخدمة، وذلك في القطاعات التالية³:

- المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعمالات وتوزيع الأدوية.
- المصالح المرتبطة بسير الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحة المسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ ، والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المتخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.

¹ - المادة 56 من القانون 90-02 ، المرجع نفسه .

² - أباغلال محرز - عزوي مريم وفاء ، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات - ماستر مهني ، جامعة أحمد دراية أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2018/2017، ص46.

³ - المادة 38 من قانون 90-02 ، المرجع السابق .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
 - المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
 - مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ، ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
 - المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل للأرصاء الجوي ، والإشارة البحرية والسلكية الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع.
 - مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية ، المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
 - مصالح الدفن والمقابر .
 - المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي لمراكز المراقبة الجوية ، والاستعداد للبترول وأبراج المراقبة.
 - مصالح كتابة الضبط في المجلس والمحاكم.
 - الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الوطني وذلك فترة إجراءها.
 - مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية.
- اعتبر المشرع، بموجب المادة 40 من القانون 90-02، أن رفض العامل الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة يعد خطأ مهنياً جسيماً يُعاقب عليه¹.
- قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب :**
- تشمل مجالات الدفاع والأمن الوطنيين و القطاعات الإستراتيجية والحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية ، كما تهدف للحفاظ على إستمرارية المصالح العمومية الأساسية وضمان توفير الإحتياجات الأساسية للبلاد .
- وتشمل هذه القطاعات مصالح العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الخارجية والمالية والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين.
- وحسب ما ورد في المادة 09 من المرسوم التنفيذي 23-361 المؤرخ في 17/10/2023 تشمل قائمة المستخدمين والوظائف للقطاعات أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة والممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب ما يأتي :

¹ - أباغلل محرز - عزوي مريم وفاء ، مرجع سابق ، ص 48-49 .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

- القضاة

- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

- مستخدمي مصالح الأمن

- أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات

- مستخدمي مصالح الحماية المدنية

- أعوان مصالح إستغلال شبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين المكلفتين بالداخلية والخارجية .

- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك

- أسلاك إدارة السجون

- أئمة المساجد

- مراقبي الملاحة الجوية والبحرية

- العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة و إستراتيجية

- مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات

الطاقوية

- الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات

- مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاعات التربية والتكوين

والتعليم المهنيين¹.

¹- المادة 9 من المرسوم التنفيذي 23-361 المؤرخ في 2023/10/17 'يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناص العمل التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة إجباريا وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب .

الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

خلاصة الفصل

يهدف الفصل الثاني من المذكرة إلى تسليط الضوء على الضمانات والقيود المتعلقة بممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23 ، حيث أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات القانونية والقضائية ، التي تكفل حرية العمل النقابي ، ومن أبرز هذه الضمانات: حرية تأسيس النقابات دون ترخيص مسبق ، وحمايتها من الحل إلا بقرار قضائي ، واستقلاليتها التامة عن السلطة التنفيذية والأحزاب السياسية.

كما تم ضمان حماية أعضاء النقابة من التمييز أو العقوبات التأديبية بسبب نشاطهم النقابي ، بالإضافة إلى تعزيز دور القضاء بمختلف أنواعه لحماية هذا الحق ، ومن جهة أخرى ، رفع القانون نسبة التمثيل النقابي إلى 25% مما أثار انتقادات لكونه يمثل عبئاً إضافياً على النقابات الفتية ويحد من انتشارها .

في المقابل، فرض القانون قيوداً تنظيمية وإجرائية على ممارسة هذا الحق ، مثل اشتراط عقد جمعية تأسيسية وتقديم تصريح إداري لتأسيس النقابة ، كما منع بشكل صريح ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو حصولها على تمويل منها، إضافة إلى ذلك ، توجد قيود أخرى في قوانين مكملة مثل قانون الاجتماعات والمظاهرات ، وقانون الإضراب ، حيث اشترط المشرع التصريح المسبق لعقد الاجتماعات ، كما قيد الإضراب بإجراءات شكلية وموضوعية صارمة ، منها ضمان الحد الأدنى من الخدمة ومنع الإضراب في قطاعات حساسة كالأمن والقضاء ، وبهذا يتضح أن المشرع سعى لتحقيق توازن بين حرية العمل النقابي ومتطلبات النظام العام، وإن كانت بعض القيود قد تُضعف فعلياً من هذه الحرية .

الخاتمة

بناءً على ما تم تناوله سابقاً، يمكن التأكيد على أن موضوع النقابة العمالية يُعد من أبرز المواضيع ، التي حظيت باهتمام واسع من قبل العديد من الباحثين والعلماء في مختلف المجالات، سواء الاجتماعية أو السياسية أو الاقتصادية ، ويرجع ذلك إلى الدور المحوري الذي تلعبه النقابات في تمثيل العمال والدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية ، أمام أرباب العمل، حيث لا تكاد تخلو أي مؤسسة من وجود تنظيم نقابي فيها نظراً لأهميته.

وقد أسهم ظهور العمل النقابي بشكل ملحوظ في تحسين أوضاع الطبقة العمالية، حيث امتد تأثير التنظيمات النقابية ليشمل مختلف أنحاء العالم، ولم تكن الجزائر استثناءً من ذلك، إذ شهدت بدورها تعددًا في النقابات ، وتبرز أهمية النقابة العمالية بشكل عام في العديد من القطاعات ، حيث تقوم بدور الوسيط بين العمال والجهات المسؤولة، من خلال الاستماع إلى انشغالاتهم ومشاكلهم، والعمل على نقل آرائهم ومطالبهم إلى الجهات المعنية عبر ممثلي النقابة.

ومن خلال ما تقدم، نستنتج أن دور النقابات العمالية في المؤسسات العمومية لا يزال محدوداً في فاعليته لتحقيق المطالب العمالية ، الأمر الذي يستدعي المزيد من الجدية والصرامة في التسيير، إلى جانب تعزيز آليات المتابعة والمراقبة ، كما يُعد من الضروري إشراك العمال في عملية اتخاذ القرار، والعمل بجدية على الدفاع عن حقوقهم والسعي لتلبية مطالبهم ، مع توفير الظروف الاجتماعية، المادية، والصحية الملائمة لضمان استقرار المؤسسات وتحقيق نجاحها.

ومن خلال الدراسة توصلنا إلى استخلاص جملة من النتائج ، ألقناها بجملة من الاقتراحات التي قد تساهم في تحسين ضمانات ممارسة هذه الحرية .

أولاً : النتائج المتوصل إليها

- تُعدّ الحرية النقابية من الحريات العامة والجماعية، إذ تتطلب ممارستها وجود مجموعة من الأفراد يشتركون في خصائص واهتمامات معينة، ويرتبطون سويًا بممارسة هذه الحقوق ، وبالتالي، فإن هذه الحرية لا يمكن ممارستها بصورة فردية إلا في حالتها الانضمام إلى نقابة أو الانسحاب منها.
- وتكتسب الحرية النقابية أهمية كبيرة على المستويين الدولي والوطني، وهو ما يتجلى من خلال مختلف المواثيق والمعاهدات الدولية، ولا سيما تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، ومن أبرز هذه الاتفاقيات: الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 التي وضعت الأسس والإجراءات المتعلقة بممارسة الحق النقابي، والاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 التي تؤكد على حماية ممثلي العمال، بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 التي تهدف إلى تشجيع المفاوضات الجماعية.
- يُعدّ الدستور من أبرز المصادر الداخلية التي تكفل الحرية النقابية، حيث يُعتبر الضمانة الأساسية التي تستند إليها النقابات في نيل حمايتها القانونية ، كما يُعزز هذا الإطار القانوني القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحرية النقابية في الوظيفة العمومية، إلى جانب الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي ينص صراحة على إمكانية ممارسة هذه الحرية داخل القطاع العام.
- ويتعيّن على الإدارة المستخدمة أن تستجيب لمطالب المنظمة النقابية، شريطة أن تكون هذه المطالب قانونية ومطابقة لما ينص عليه القانون رقم 02-23، مثل توفير مقرات للمنظمات النقابية، وتخصيص فضاءات للإعلام، وأماكن لتعليق المنشورات، والسماح لها بعقد الاجتماعات مع أعضائها، وتقديم مختلف التسهيلات اللازمة لممارسة نشاطها بكل حرية.
- تُعدّ حرية تأسيس المنظمات النقابية، وحرية إدارتها، واستقلالها المالي والإداري، والحماية من الحل الإداري من بين الضمانات الأساسية التي كرّستها المواثيق الدولية، والتي شجّعت التشريعات الوطنية على تبنيتها لتعزيز وحماية الحرية النقابية ، وتشمل هذه الحماية المنظمة النقابية بصفها شخصًا معنويًا، كما تمتد لتشمل حرية الانضمام أو عدمه، وحرية الانسحاب منها، مع ضمان عدم التمييز بين الموظفين على أساس الانتماء النقابي، فضلاً عن حماية ممثلي النقابات في قطاع الوظيفة العمومية.

- توصلنا إلى أن المشرع الجزائري قد أقرّ الحق النقابي ضمن رؤية جديدة تقوم على مبدأ التعددية النقابية، بعد أن كان هذا الحق حكراً على الاتحاد العام للعمال الجزائريين فقط ، كما عمل على تشجيع تمثيل أصحاب العمل وتحفيزهم، وإشراكهم إلى جانب ممثلي العمال في بناء منظومة قانونية تقوم على أسس الحوار والاتفاق والمفاوضات الجماعية.
- وفي إطار تكريس حق العمال في الدفاع عن مصالحهم، أقرّ المجتمع الدولي مبدأ الحرية النقابية، وهو مبدأ يكتسي أهمية بالغة ضمن التشريع النقابي، حيث يُعدّ أحد الأوجه البارزة للحماية القانونية لهذا الحق.
- أما بخصوص الحماية القضائية، فقد حرص المشرع الجزائري على ضمان الحماية القانونية الكاملة للمنظمات النقابية، تجنباً لأيّ تعسف قد يصدر عن السلطات الإدارية، وهو ما يعكس التزامه بصون حرية العمل النقابي وضمان استمراريته.
- نظراً لاختلاف تأثير كل من المفاوضات والإضراب على علاقة العمل ، سعى المشرع الجزائري إلى تحقيق التوازن بين الأحكام التي تنظم كلا الوسيلتين ، دعماً لاستقرار العلاقات المهنية وتعزيزاً للسلم الاجتماعي.
- يُعدّ الدستور من أبرز المصادر الداخلية التي تكرّس الحق النقابي في الجزائر، مما يجعله أحد أوجه الحماية القانونية التي منحها المشرع لهذا الحق.
- كما يتضح أن المشرع لم يفرض بشكل صريح ، على كل من المستخدم والمنظمات النقابية الالتزام بالتفاوض الجماعي، متبنياً نهجاً مختلفاً عن بعض التشريعات المقارنة، في حين أن العقوبات المقررة على الطرف الراض للتفاوض ، تُعد في الغالب غرامات رمزية لا ترقى لأن تكون رادعة بالشكل الكافي .
- كما فصل القانون 02-23 بين العمل النقابي والسياسي ، ومنع تمويل النقابات من جهة حزبية أو اجنبية ، كما شدد الرقابة المالية ، وحدد مدة العهدة النقابية ، ورفع نسبة التمثيل المطلوبة للأعتراف بالنقابة .

- ومن هذه النتائج نستخلص بعض العراقيل التي تتعرض لها المنظمات النقابية :
- التميز في التمويل المالي العمومي بين المنظمات النقابية ، وذلك لأن الإعانات تقدم للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً .
 - التمويل السياسي من طرف الأحزاب السياسية للمنظمات النقابية وذلك لأهداف وأغراض سياسية خاصة .
 - إستلام الهبات والوصاية المثقلة بالأعباء والشروط المفروضة على المنظمات النقابية .
 - قصور وعدم قدرة المنظمات النقابية على أن تكون ندا خاصة للمنظمات النقابية الأجنبية والوطنية وتشكيك بعدم ولائها .
 - تعرض النقابات المستقلة للمضايقة من قبل السلطات ، بما في ذلك المنع من عقد إجتماعات أو تنظيم إضربات .
 - خوف العديد من العمال في الانخراطات في النقابات ، خوفاً من فقدان مناصبهم .

ثانياً : المقترحات

- انطلاقاً من النتائج التي أسفرت عنها دراستنا حول موضوع ممارسة الحق النقابية ، ارتأينا تقديم مجموعة من المقترحات التي قد تسهم في معالجة أوجه القصور المرتبطة بالإطار القانوني المنظم لهذه الحرية، وتمثل فيما يلي:
- يُعد مبدأ سيادة القانون، والفصل بين السلطات، واستقلالية القضاء من أبرز الضمانات التي تكفل حماية الحق النقابي، وهو ما يقتضي من الدولة العمل على تفعيل هذه المبادئ لضمان حماية أكثر نجاعة وفعالية.
 - ضرورة سنّ أحكام قانونية خاصة تنظم المفاوضات الجماعية بشكل مستقل، بما يعزز من وضوح الإجراءات ويضمن فعالية آليات التفاوض.
 - وبالنظر إلى الأهمية البالغة للمفاوضات الجماعية، كان من الأجدر بالمشروع أن يُقر إلزامية إجراء هذه المفاوضات مرة واحدة على الأقل في السنة، أسوة بما هو معمول به في بعض التشريعات المقارنة.
 - يُعد التكوين النقابي ركناً أساسياً في مسار النضال النقابي، إذ أن غياب الوعي الحضاري بالحقوق والحرريات النقابية لدى الأعضاء، إلى جانب نقص الثقافة القانونية المتعلقة بممارستها،

يؤدي إلى تجاهل مطالبهم وعدم أخذها على محمل الجد، مما يترك زمام السلطة التقديرية في يد الإدارة ومسؤوليها.

- من الضروري العمل على ترسيخ ثقافة الحوار، لدى مسؤولي المؤسسات المستخدمة خلال فترات الإضراب، بما يسهم في تخفيف حدة النزاعات وتعزيز الحلول التوافقية.
- يُستحسن رفع الحد الأدنى لمدة الإشعار المسبق بالإضراب، بما يتيح لأطراف النزاع فسحة زمنية كافية لإجراء مفاوضات جدية، قد تفضي إلى حلول دون اللجوء إلى التصعيد.
- ينبغي أن يُنظر إلى الإضراب كخيار أخير، يلجأ إليه العمال بعد استنفاد كافة الوسائل السلمية، مع ضرورة تقديم المصلحة العامة على المصالح الفردية أو الفئوية.
- ينبغي تحديد نسبة استعادة التنظيمات النقابية من الإعانات المالية، التي قد تقدمها الدولة أو الجماعات المحلية، أسوة بما هو معمول به مع الجمعيات الأخرى ولجان الخدمات الاجتماعية، وذلك تحقيقاً لمبدأ المساواة في الدعم.
- تبرز أهمية التكوين والتدريب المستمر للقيادات النقابية، من خلال توفير برامج تثقيفية تُعنى بإعداد مفاوضين نقابيين ذوي كفاءة عالية، قادرين على خوض الحوار بأسلوب مهني وفعال.
- يجب إعادة النظر في الطريقة التي يتعامل بها المستخدم مع الإضراب، باعتباره وسيلة مشروعة للتعبير عن المطالب، وركيزة من ركائز علاقات العمل، وليس مجرد إخلال بالانضباط المهني.
- وفي الختام، يمكن القول إن ممارسة الحرية النقابية في القطاعات العمومية بالجزائر تُعد أفضل نسبياً مما هو عليه الحال في عدد من الدول الأخرى، وذلك رغم ما يشوبها من نقائص وعراقيل داخلية، ويتجلى هذا التفوق من خلال السماح بممارسة حق الإضراب في هذه القطاعات، في وقت لا تزال فيه بعض الدول تمنع اللجوء إلى الإضراب، كما أن الجزائر تُظهر التزاماً واضحاً بمضامين المعاهدات والمواثيق الدولية ذات الصلة بحرية العمل النقابي.

قائمة المصادر والمراجع

أولا : قائمة المصادر

1- الدستور :

- الدستور الجزائري لسنة 1963 مصادق عليه من قبل الجمعية التأسيسية بتاريخ 28 أوت 1963، الجريدة الرسمية ، العدد 64 لسنة 1963 .
- دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر العدد 94 الصادر في 24 نوفمبر 1976.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 ، الجريدة الرسمية ، العدد 09 المؤرخ في 01 مارس 1989 .
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 ، الصادرة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 ، الجريدة الرسمية ، العدد 76 سنة 1996 ، معدل ومتمم .
- دستور 2020 ، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 ، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 ، ج ر ج ع 82 لسنة 2020 .

2 - القوانين والأوامر :

- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 الصادر في 25 أبريل 1990 ، المعدل والمتمم .
- القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 ، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، المعدل والمتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 31 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 .
- القانون 91-19 المؤرخ في 02 ديسمبر 1991، المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية .
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادي الثاني عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- قانون 23 - 02 ، المسرح في 25 افريل 2023 ، المتعلق بممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية العدد 29 لسنة 2023 .

قائمة المصادر والمراجع

- المرسوم التنفيذي 23-361 المؤرخ في 17/10/2023 يُحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناص العمل التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة إجباريا وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب .
- الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية .
- الملحق رقم 03 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية .
- قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الصادر بموجب القانون 09/08 المؤرخ في 18 صفر 1429 ، الموافق 25 فبراير 2008 ، المعدل بالقانون 22-13 المؤرخ في 12 يوليو 2022 ، الجريدة الرسمية رقم 48 .

ثانيا : قائمة المراجع

1 - الكتب :

- الحسن محمد محمد سباق ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الطبعة 01 ، كلية الحقوق جامعة الفيوم مراجع قانونية ، 2019 .
- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الجماعية ، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2016 .
- حمد سالم الأصيمع ، مفهوم النقابة والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها، الجامعة المصرية للقراءة والمعارف ، دون سنة .
- رحالي صليحة ، تسهيل المنظمات النقابية ، طبعة 1 ، دار الخلدونية ، الجزائر ، سنة 2017 .
- زكي بدوي ، شرح تشريع العمل في مصر ، دار الفكر العربي ، بدون سنة .
- سالم سالم سماح ، التشريعات الاجتماعية ، طبعة 1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2012 .
- سمغوني زكريا ، حرية ممارسة الحق النقابي في الجزائر ، دار الهدى ، عين ميله ، الجزء الأول ، الجزائر ، طبعة 2013 .
- عبد الباقي ملاح الدين ، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، 2001 .
- محمد احمد إسماعيل ، القانون النقابي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 .
- محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، مطبعة جامعة القاهرة ، مصر ، 1983 .
- مصطفى أحمد أبو عمرو ، علاقات العمل الجماعية ، بدون طبعة ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، مصر ، 2005 .

2 - الأطروحات :

أ - رسائل الماجستير :

- عبد المجيد صغير بيروم ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، تخصص قانون المؤسسات ، جامعة الجزائر ، 2004/2003 .
- مناصرية سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص دستوري ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، السنة الجامعية 2012/2011 .

ج - رسائل الماستر :

- أباعلال محرز - عزاوي مريم وفاء ، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات - ماستر مهني ، جامعة أحمد دراية أدرار ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2018/2017 .
- بربيش الزيتوني ، جعلاب أسامة ، حرية الاجتماع وحق النشاط الجمعي في الجزائر ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، كلية الحقوق و العلم السياسية ، شعبة الحقوق ، السنة الجامعية 2022-2021 .
- بوعكاز غنية ، الحق النقابي في ظل القانون 02-23 ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص دولة ومؤسسات ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 20 أوت سكيكدة ، 2024 .
- خيرة بورزيق ، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة الدكتور الطاهر مولاي ، سعيدة ، الجزائر ، 2014/2013 .
- خديجة اوزينة - حسناء أوزينة ، حدود وضوابط ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، السنة الجامعية 2022/2021 .
- فوضيل قطرالندى ، مغلي شيماء ، الحق النقابي للموظف في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ، دفعة 2023 ، الفرع حقوق ، تخصص قانون إداري ، 2023 / 2022 .
- نقيلو زينه ، الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية دراسة في ضوء التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة استكمالاً لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري ، جامعة أحمد دراية أدرار ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2020/2019 .

3- المقالات والمجلات :

- أحمد حامد ، باية عبد القادر، المبادئ الأساسية المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد 23-02، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد السابع، العدد الثاني، 2023.
- بوطيب بن ناصر، الحق في التجمع السلمي في النظام القانوني الجزائري ، دفا تر السياسية والقانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة ورقلة ، العدد 15 ، جوان 2016 .
- دحدوح محمد ، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية ، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني ، ع 4، جامعة أم البواقي ، 2017 .
- ذباح إسماعيل ، ضوابط ممارسة الموظف لحق الإضراب في التشريع الجزائري ، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية ، مخبر العلوم السياسية الجديدة ، جامعة برج بوعريريج الجزائر، المجلد 08 ، العدد 03 ، سنة 2021 .
- زبيري حسين، الحركة النقابية في الجزائر وظهور جديد للحركات الاجتماعية ، مجلة دراسات اجتماعية، المجلد 5 ، العدد 13 ، 2023 .
- لوني نصيرة ، (النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر) ، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية .
- محمد الصغير بن غربي ، العمل النقابي ومهامه الاجتماعية والاقتصادية ، مجلة دراسات اقتصادية ، عدد 38 ، جامعة الجلفة، أوت 2018 .
- محمد يعقوب النوباني ، عبد المالك الريماوي ، الإطار القانوني لاستقلال العمل النقابي في فلسطين ، في : مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة خنشلة ، المجلة 09 ، العدد 02 ، 2022 .
- منسول صالح ، طبال لطيفة ، (الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة)، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة لوني سي ، علي البليدة 2 ، ع 01 ، م ج 22 ، 2022 ، على الرابط الإلكتروني التالي :
Article Standard (cerist.dz)
- نعيم بومقورة ، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع ، مجلة أبحاث قانون وسياسية ، جامعة جيجل ، المجلد 08 ، العدد 03 ، 2023 .

4 - المحاضرات :

- 1 - بوكلي شكيب حسن، (محاضرات في مقياس الحق النقابي)، سنة ثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي 2013-2014 .

5 - الجرائد :

- 1 - جريدة النهار الجزائرية ، المركزية النقابة تدعو إلى دسترة النشاط النقابي وتعزيز الحرية النقابية ، بتاريخ 2014/06/25 على الساعة 19:29 .

ملخص اللغة العربية

تتناول هذه المذكرة موضوع الحق النقابي في الجزائر، مركزة على تطوره التاريخي والإطار القانوني المنظم له، خاصة في ظل القانون الجديد 02-23 لسنة 2023، تُبرز الدراسة كيف انتقل الحق النقابي، من أداة سياسية مرتبطة بالحزب الواحد إلى حق دستوري مستقل، يتمتع بضمانات قانونية، منها حرية تأسيس النقابات واستقلالها وحمايتها من الحل الإداري، مع تمكين أعضائها من ممارسة نشاطهم النقابي دون تمييز أو عقوبات. كما تسلط المذكرة الضوء على القيود القانونية التي تفرضها التشريعات، مثل رفع نسبة التمثيل النقابي إلى 25%، واشتراطات إدارية معقدة، بالإضافة إلى حظر التمويل السياسي للنقابات، ويستعرض البحث أيضًا آليات تنظيم الفيدراليات والكونفدراليات، واشتراط الشفافية في التسيير، وتحديد عهدة القيادة داخل النقابات، بما يكرس مبادئ الديمقراطية والتداول.

الكلمات المفتاحية :

- الحق النقابي - الحرية النقابية - القانون 02-23 - النقابات المستقلة - الضمانات القانونية
- التمثيل النقابي - العمل النقابي - تنظيم العمل النقابي - استقلالية النقابات .

Summary in English

This memorandum addresses the topic of trade union rights in Algeria, focusing on their historical development and the legal framework governing them, particularly under the new Law No. 23-02 of 2023. The study highlights how trade union rights have evolved from being a political tool associated with a single-party system to becoming an independent constitutional right, backed by legal guarantees such as the freedom to establish unions, their autonomy, protection from administrative dissolution, and the ability of members to engage in union activities without discrimination or sanctions.

The memorandum also sheds light on the legal restrictions imposed by current legislation, such as raising the threshold for union representation to 25%, imposing complex administrative requirements, and prohibiting political funding of unions. Additionally, the research examines mechanisms for organizing federations and confederations, requirements for transparency in union management, and term limits for union leadership, thereby reinforcing principles of democracy and power rotation.

Keywords :

Trade union rights - Freedom of association - Law 23-02 - Independent trade unions - Legal guarantees - Union representation - Trade union activity - Regulation of trade union activity - Autonomy of trade unions .

الفهرس :

<u>المحتويات</u>	<u>الصفحات</u>
مقدمة	06 - 01
1 - أهمية الموضوع	02
2 - أسباب اختيار الموضوع.....	03
3 - أهداف الدراسة	04
4 - صعوبة الدراسة	04
5 - الدراسة السابقة	05
6 - إشكالية الدراسة الرئيسية	05
7 - المنهج المتبع	06
8 - خطة الدراسة	06
الفصل الأول : النظام القانوني للحق النقابي في ظل التشريع الجزائري	36 - 07
المبحث الأول : الحق النقابي وتطور الحرية النقابية	07
المطلب الأول : مفهوم الحق النقابي	08
الفرع الأول : تعريف النقابة	08
الفرع الثاني : خصائص وأهداف النقابة	11
أولا : خصائص النقابة	11
ثانيا : أهداف النقابة	17
المطلب الثاني : المعايير والإجراءات الجديدة التي تضمنها قانون ممارسة	18
الحق النقابي 02/23	
الفرع الأول : المعايير التمثيلية الجديدة في المنظمات النقابية	18
أولا : رفع نسبة تمثيلية العمال في المنظمات النقابية	18
ثانيا : إجراءات تأسيس الفدراليات والكنفدراليات	19
الفرع الثاني : زيادة بعض الشروط في الاجراءات الداخلية للمنظمات النقابية	21
أولا : الزيادة في الأحكام التي يجب أن يتضمنها القانون الأساسي للمنظمة النقابية	21

- 22..... ثانيا : الشروط المتعلقة في تولي قيادة المنظمة النقابية ومدة العهدة
- 23..... المبحث الثاني : المبادئ الدستورية والقانونية للحق النقابي
- 23..... المطلب الأول : التكريس الدستوري والقانوني للحق النقابي
- 24..... أولا : الحق النقابي في دستور 1963
- 26..... ثانيا : الحق النقابي في دستور 1976
- 27..... ثالثا : الحق النقابي في دستور 1989
- 29..... رابعا : الحق النقابي في دستور 1996
- 31..... المطلب الثاني : الحق النقابي في ظل تشريع العمل الجزائري
- 32..... أولا : الحق النقابي في ظل القانون 90-14
- 35..... ثانيا : الحق النقابي في ظل القانون 90-11
- 36..... ملخص الفصل الأول
- 69-37.... الفصل الثاني : ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23
- 37..... المبحث الأول : ضمانات ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23
- 38..... المطلب الأول : الضمانات القانونية المقررة للنقابة وأعضائها
- 38..... الفرع الأول : المعايير التمثيلية الجديدة في المنظمات النقابية
- 40..... الفرع الثاني : الضمانات القانونية المقررة للنقابة
- 40..... أولا : ضمانات حق تكوين النقابة دون استثناء أو قيد
- 42..... ثانيا : ضمانات عدم جواز حل التنظيم النقابي
- 43..... ثالثا : ضمانات استقلالية المنظمات النقابية
- 44..... الفرع الثالث : الضمانات القانونية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي
- 44..... أولا : حرية الانضمام إلى النقابة والانسحاب منها
- 45..... ثانيا : ضمانات عدم التمييز بين الموظفين بسبب النشاط النقابي
- 46..... ثالثا : ضمانات عدم جواز المتابعة التأديبية للموظف بسبب نشاطه النقابي
- 47..... المطلب الثاني : دور الجهاز القضائي في حماية الحق النقابي
- 47..... أولا : الحماية القضائية الدستورية
- 48..... ثانيا : حماية القضاء العادي (الاجتماعي)

49.....	ثالثا : حماية القضاء الإداري
50.....	رابعا : تعليق وحل المنظمات النقابية
50.....	1- تعليق نشاط المنظمة النقابية
52.....	2 - حل المنظمة النقابية
54.....	المبحث الثاني : القيود المفروضة على الحق النقابي في ظل القانون 02-23
54.....	المطلب الأول: القيود الواردة في ظل القانون 02-23
54.....	الفرع الأول : القيود الإجرائية لممارسة الحق النقابي
55.....	1 - عقد جمعية عامة تأسيسية
56.....	2- التصريح بالتأسيس
58.....	الفرع الثاني : القيود الموضوعية
58.....	1- حظر ممارسة النشاط السياسي
59.....	2- حظر قبول الهدايا والهبات و الإعانات
61.....	المطلب الثاني : القيود الواردة في القوانين ذات صلة
61.....	أولا : القيود الواردة على حرية التجمع والتظاهر
63.....	ثانيا : القيود الواردة على حق الإضراب
63.....	1- القيود الشكلية
65.....	2- القيود الموضوعية
69.....	ملخص الفصل الثاني
70	الخاتمة
75.....	قائمة المراجع
79.....	الملخص
81.....	الفهرس