

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق

تخصص: قانون إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

بغنوان

ممارسة الموظف العام للحق النقابي في الجزائر

إشراف الأستاذ:

د. حمزة يحيياوي

إعداد الطالب:

عريوة خليل

بلقاسم بلباي

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	أستاذ مساعد أ	د/كمال بوبعاية
مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	أستاذ محاضر أ	د/ حمزة يحيياوي
مناقشا	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	أستاذ مساعد أ	د/ يوسف صيد

السنة الجامعية: 2023م - 2024م

27 ديسمبر 2020

ملحق بالقرار رقم 1082... المؤرخ في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): السيد(ة) بلعيا بلعيا
الصفة: (طالب، أستاذ، باحث) طالب ماستر 2
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 202944798 والصادرة بتاريخ: 14/05/2018
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق
قسم: العلوم القانونية والاجتماعية
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر) مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه،
عنوانها: محاور البحث العام الحق النقابي
في الجزاءات
أصبح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2020/12/27

توقيع المعني (ة)

27 ديسمبر 2020

* ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،
السيد(ة): عريوة خليل
الصفة: طالب، أستاذ، باحث
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 20479796
المسجل(ة) بكلية / معهد المسوق
قسم العلوم القانونية والإدارية
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: مهارسة الموظف العام الحق النقابي
في الجزائر
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2024/06/03

توقيع المعني (ة)



شكر وعرفان

قال ﷺ: ﴿من لم يشكر الناس لم يشكر الله ومن أهدى إليكم
معروفا فكافئوه فإن لم تستطيعوا فادعوا له﴾
وعملا بهذا الحديث واعترافا بالجميل، نحمد الله عز وجل ونشكره
على إتمام هذا العمل
إلى جميع الأساتذة الأفاضل
إلى من مهد لنا طريق العلم والمعرفة
أتقدم بالشكر الجزيل إلى المشرف الأستاذ الدكتور "حمزة يحياوي"
الذي رافقني طيلة إنجاز مذكرتي ولم يبخل عليّ بتوجيهاته وإرشاداته القيمة
راجيا من الله عز وجل أن يسدد خطاه ويحقق مناه فجزاه الله كل خير
وأخيرا أعبر ببالغ تحياتي إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد
في إنجاز هذه المذكرة



مقدمة





مقدمة:

تعد الحماية القانونية للحريات والحقوق الأساسية أمرًا حيويًا لضمان حقوق الأفراد وحمايتهم من التعدي والانتهاك، إذ تتمثل هذه الحقوق والحريات في مجموعة من الحقوق التي تكفلها القوانين والتشريعات الوطنية والدولية، حيث تشمل هذه القوانين حظر التمييز والاعتداءات على الحياة والحرية الشخصية والكرامة الإنسانية، وتكفل حقوق الحرية الدينية والتعبير والتجمع وغيره، ومن بين هذه الحقوق نجد ممارسة الموظف للحق النقابي.

تعتبر ممارسة الموظف للحق النقابي في الجزائر موضوعًا هامًا يستحق الدراسة والتحليل، يعد الحق النقابي حقًا أساسيًا يضمنه القانون للموظفين للتنظيم والانضمام إلى النقابات والمشاركة في الأنشطة النقابية، ومع ذلك، قد تواجه ممارسة الحق النقابي في الجزائر تحديات وعقبات تؤثر على حرية التنظيم والتأثير الفعال في القضايا العمالية،

إن حق الموظف النقابي في الجزائر قيده المشرع الجزائري بقيود والتحديات التي يواجهها الموظفون في ممارسة هذا الحق. ستتم مراجعة الأطر القانونية والتشريعات ذات الصلة لفهم الإطار القانوني للحق النقابي في البلاد، بالإضافة إلى استعراض الدراسات والأبحاث السابقة المتعلقة بالموضوع.

كما تتأثر ممارسة الحق النقابي بعدة عوامل ومؤثرات منها التشريعات والسياسات الحكومية المتعلقة بالنقابات والعمل، والتحديات البيروقراطية التي قد تواجهها النقابات والموظفون في تنظيم أنشطتهم، لذا برز دور النقابات في حماية حقوق الموظفين والدفاع عن مصالحهم، بالإضافة إلى تقييم التأثير السياسي للنقابات ودورها في صياغة السياسات العمالية.

وانطلاقًا مما سبق تبلورت إشكالية موضوع دراستنا حول:

- كيف كفل المشرع الجزائري ممارسة الموظف العام للحق النقابي؟



مقدمة

للإحاطة بجوانب الموضوع ارتأينا تقسيم الدراسة إلى فصلين تسبقهما مقدمة، حيث جاء **الفصل الأول** تحت الإطار القانوني للحق النقابي في الوظيف العمومي، والتي تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول تقدنا فيه إلى ماهية الحق النقابي في الوظيفة العامة، من حيث مفهوم الحق النقابي، التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر، أما المبحث الثاني تطرقنا لتنظيم القانوني لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري من حيث الشروط القانونية لتأسيس المنظمة النقابية ثم الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي.

الفصل الثاني جاء بعنوان ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي، والذي قسمناه بدوه إلى مبحثين، تطرقنا في المبحث الأول ضمانات ممارسة الحق النقابي أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى القيود المفروضة على ممارسة الحق النقابي، وأخيرا خاتمنا الدراسة بخاتمة عرضنا فيها أهم النتائج المستخلصة من الدراسة.

منهج البحث:

من أجل توضيح أهمية الموضوع وتحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة تم الاعتماد على **المنهج الوصفي** من خلال جمع المعلومات ووصف الآليات والقيود المفروضة على ممارسة الحق النقابي، بالإضافة إلى **المنهج الاستدلالي** من خلال عرض وتحليل مختلف النصوص المنظمة لها خطة مقسمة إلى فصلين.

أهمية الموضوع وأسباب اختياره:

إن دراسة موضوع ممارسة الموظف العام للحق النقابي في الجزائر يكتسي أهمية كبيرة، كون الحق النقابي يساهم في حماية حقوق العمال والموظفين من خلال النقابات العمالية، يمكن للموظفين التنظيم والتعبير عن مصالحهم المشتركة والعمل على تحقيق مكاسب وتحسينات في ظروف العمل والأجور والمزايا وساعات العمل والسلامة والصحة وغيرها، كما أن ممارسة الحق النقابي يساهم في تعزيز الديمقراطية والشفافية في بيئة العمل، ويتيح للعمال المشاركة في صنع



مقدمة

القرارات الهامة المتعلقة بشؤونهم العملية وتشكيل سياسات العمل، مما يعزز المشاركة والعدالة في مكان العمل.

أما عن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع فكانت لدوافع موضوعية أساسها حداثة الموضوع وتشعبه الكبير وطرحه للعديد من الإشكالات مما جعل منه محل جدل ونقاش، وكذا أن هذا الموضوع أصبح محل اهتمام في الآونة الأخيرة نظرا للعدد الهائل التي تعرفه الجزائر من نقابات عمالية و غيرها والتي لها تأثيرها الكبير في الجزائر.

الأهداف المتوخاة من هذه الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ماهية الحق النقابي والتنظيم القانوني في الجزائر خاصة القانون الجديد 02-23، والتعرف على أهم الضمانات والقيود التي أنشأها المشرع والآليات القانونية التي تعمل وفقها في الجزائر.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لممارسة الحق

النقابي في الجزائر

المبحث الأول:

ماهية الحق النقابي في الوظيفة العامة

يعتبر الحق النقابي من الحقوق المعترف بها على المستوى الدولي ويعتبر هذا الحق حقا فرديا للعمال يمارس جماعيا في إطار تنظيم نقابي يهدف للدفاع عن المصالح العمالية أو المهنية المشتركة للعمال سواء كانوا هؤلاء العمال ينشطون في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة، لذا نستطرق من خلال هذا المبحث إلى مفهوم الحق النقابي (المطلب الأول) ثم نتطرق إلى التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

مفهوم الحق النقابي

يعتبر مصطلح النقابة الذي يشتق منه الحق النقابي معروف منذ القدم، غير أن دلالاته تختلف من لغة إلى أخرى ومن سياق إلى آخر، لذا وجب علينا التطرق إلى هذا المفهوم من خلال هذا المطلب، حيث سنتطرق إلى تعريف الحق النقابي (الفرع الأول)، ثم نتطرق إلى النقابة كصورة لتجسيد الحق النقابي (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي

يعرف الحق النقابي بأنه "ذلك الحق الذي تمارسه جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة المهنة أو ارتباط المهن وتقوم لغرض غير الحصول على ربح مادي وتنشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل"¹. كما يعرف الحق النقابي بأنه "مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع تتمثل غالبا في العمال والموظفين أو حتى أصحاب العمل، يتم من خلالها

¹ - مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، الطبعة 1، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص 45.

امتلاك صلاحية التمثيل للدفاع عن مصالحهم في مواجهة الإدارة المستخدمة أو صاحب العمل في إطار ما يسمح به القانون¹.

أما المشرع الجزائري وباستقراء مختلف القوانين السابقة نجد أنه لم ينص على أي تعريف للحق النقابي على غرار بعض التشريعات المقارنة، إلا أنه بصدر القانون الجديد 02-23² المتعلق بممارسة الحق النقابي، فقد اعتمد على مصطلحين وهما الحرية النقابية والحق النقابي، وهذا ما نصت عليه المادة 5 منه على أن ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي، في ظل احترام الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور لاسيما الحرية الفردية والجماعية للعمل، بالإضافة إلى ما نصت عليه المادة 19 من نفس القانون على أنه يحق للعمال الأجراء والمستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية وباختيارهم منظمات نقابية قاعدية، كما نصت المادة 20 من نفس القانون على الحرية النقابية بقولها: "لكل عامل أجير وكل مستخدم الحق في الانخراط بكل حرية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة شريطة الامتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات"³.

إن المشرع الجزائري ضمن القانون الجديد 02-23 استعمال مصطلحي الحرية النقابية والحق النقابين وهذا التمييز منطقي لكون الحق ميزة يخولها القانون لشخص ويضمنها بوسائله، أما الحرية فهي المبدأ وتعني استعمال الفرد للصلاحيات المخولة لو قانونا، وبالتالي لا يمكن تقييد الحرية إلا بما يكرسها ويحميها، وإذا نظمت هذه الحرية في

¹ - إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري أطروحة دكتوراه، تخصص قانون

عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، الجزائر، 2021-2022، ص 21.

² - القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 25 أبريل 2023، الجريدة الرسمية عدد 29 المؤرخة في 2 ماي 2023.

³ - هادفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص

قانون يحكم وجودها ونشاطها تصبح حقا نقابيا، وبالتالي فالحق النقابي هو حق كل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن يؤسس نقابة كما له الحرية في الانضمام أو الامتناع عن الانضمام إليها.

الفرع الثاني: النقابة كصورة لتجسيد الحق النقابي

إن الممارسة الفعلية للحق النقابي تتطلب سبلا قانونية يعترف بها المشرع، وتتمثل أساسا هذه السبل في حرية تأسيس النقابات ليحظى كل فعل نقابي بصفة المشروعية، هذه الأخيرة سنتطرق إلى تعريفها وشخصيتها القانونية من خلال هذا الفرع.

أولا: تعريف النقابة

كلمة "نقابة" بالعربية مشتقة من كلمة نقيب، والتي تعني كبير القوم أو العميد والمعنى الاشتقاقي يشير أن النقيب شخص معنوي منتخب من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح فئة أو جماعة من الأشخاص وهي تعادل كلمة syndicat باللغة الفرنسية¹.

لكن هناك البعض من الباحثين من ينتقد عبارة نقابة والتي تعني الرئاسة، ويرون أن الأصح هو استعمال كلمة نيابة فهي الأصلح للدلالة على الغرض المقصود وهو تمثيل العمال للتحدث باسمهم².

أما المعنى القانوني لكلمة النقابة فيقصد بها "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة"³.

وفي تعريف آخر يقصد بالنقابة "جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهناتهم، وعلى وجه التفصيل مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفقون فيما بينهم

¹ - بداوي محمد سفيان، النقابة العمالية، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006، ص 17

² - علي العريف، شرح قانون العمل، مطبعة عطايا، القاهرة، الجزء الثاني، 1964، ص 10.

³ - محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 8.

عليه بذل نشاطهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم¹.

في حين يقصد بالنقابة عند رجال الاقتصاد بأنها "اتحاد التنظيم العلاقات بين العمال ورؤسائهم وبين العمال وبعضهم أو بين الرؤساء وبعضهم، وذلك لوضع قيود على مقتضاها تسير أية صناعة أو عمل ما"².

أما المشرع الجزائري اكتفى بذكر حق العمال وأرباب العمل في تكوينها ولم يعط تعريفا للنقابة، ويتجلى ذلك من خلال المادتين 2 و3 من القانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 1991/12/21³.

وما يلاحظ من خلال التعاريف السالفة الذكر أن هناك فرق بين النقابة والجمعية من حيث الأعضاء المكونين، إذ تتألف النقابة من عمال أجراء أو مستخدمين في حين أن الجمعية فتتكون من أشخاص طبيعيين أو معنويين، أما من حيث الهدف فالنقابة هدفها هو حماية مصالح أعضائها ويرتكز على الطابع المهني، بينما الجمعية يهدف إنشاؤها إلى أغراض مادية أو مهنية أو اجتماعية أو علمية أو سياسية⁴، وهذا ما تطرق إليه المشرع الجزائري من خلال نص المادة 5 قانون 90-14 بأن: "المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي"⁵.

ثانيا: الشخصية القانونية للنقابة

¹ - محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1963، ص 360.

² - زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي، 1957، ص 224.

³ - بورنين محند أورايج، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، رسالة ماجستير، غير منشورة، فرع القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر، 2010-2011، ص 13.

⁴ - مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، قسم قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2011-2012، ص 14.

⁵ - راجع المادة 5 من القانون رقم 1490 المؤرخ في 6 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رقم 33.

تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة، وهو أمر بالغ الأهمية ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية تمتعها بالحقوق التالية:

1-الاسم: من حق كل نقابة أن تحمل اسما يختاره أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها ويذكر في قانونها الأساسي، ويتضمن هذا الاسم عادة مهنة الأعضاء ويجوز تغييره بقرار من الجمعية العامة وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة 21 قانون 90-14 يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان "الأحكام التالية...تسميته، مقره".

2-الموطن: يحدد النظام الأساسي موطن النقابة وهو يتعين بالمكان الذي يوجد فيه مركزها الإداري، وهو بمثابة المقر الدائم الذي تمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها ويتم فيه انعقاد اجتماعاتها مجالسها وجمعياتها العامة، وهو ما سماه المشرع الجزائري "مقر التنظيم النقابي" في المادة أعلاه.

3-الأهلية: يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، ولكنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصيص أي أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله¹، ومن ثم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد وأهلية التملك وأهلية التقاضي وحسب المادة 16 قانون 90-14: "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها"، وأما عن نتائج هذا الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابة فهو أنها تعتبر من أشخاص القانون الخاص، لأنها تتكون بإرادة أفراد المهنة أو الوظيفة الواحدة ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين على إدارتها، ولا تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة،

¹ - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 18

ويترتب عنه عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام، وتخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي¹.

المطلب الثاني:

التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر

الفرع الأول: الحق النقابي خلال الفترة الاستعمارية

أولاً: الحركة النقابية الجزائرية من النشأة حتى سنة 1945

ارتبطت ظهور النقابة بقيام الثورة الصناعية والتي عرفت توسع في حركة التصنيع في أوروبا، ولهذا كان ظهور النقابة في الجزائر متزامن بدخول المستعمر الفرنسي، ونظرا لعدم وجود قاعدة صناعية في الجزائر قبل الاحتلال تعذر وجود تنظيم نقابي قبل سنة 1830، حيث "تكونت بداية التنظيم النقابي فقط عند العمال المتحضرين من أصل فرنسي، فالنقابة الأولى تأسست في قسنطينة عام 1880، وهي نقابة الطباعة، وقد أعاق قانون الأهالي الصادر سنة 1881 وسياسة التمييز العنصري كل ظهور لتنظيم نقابي في الجزائر، إلا أن قيام الحرب العالمية الأولى سنة 1914 ومشاركة الجزائريين فيها واحتكاكهم بالفرنسيين أدى إلى تغيير جذري في مسار النضال الجزائري ضد المستعمر"².

ساعدت الحرب العالمية الأولى وإعادة بناء الاقتصاد الفرنسي على هجرة الجزائريين وارتفاع عدد المهاجرين من 5000 عام 1919 إلى 92000 في عام 1923، حيث ساعدت هذه الهجرة واحتكاك الجزائريين بالعمال الفرنسيين بتكون النواة الأولى لمناضلين نقابيين جزائريين داخل اللجنة العامة للعمال واللجنة العامة للعمال المتحدين، وهذا بعيدا عن القوانين المجحفة للمستعمر في الجزائر، وهكذا فقد وجد العمال الجزائريين

¹ - جحا زهيرة النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2013، ص 02.

² - عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيولوجية، ترجمة: فيصل عباس، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع ط02، بيروت، 1982، ص 151.

النقابة التي تلبي طموحاتهم النضالية، أما في الفترة بين نهاية الحرب العالمية الأولى (1919-1935) ناضل العمال الجزائريين عن طريق المنظمات النقابية الفرنسية، وخاصة الكونفدرالية العامة للعمل الاتحادية (CGTU) باعتبار هذه النقابة قريبة من التيار الشيوعي الذي كان يؤيد مطالب الجزائريين بالاستقلال خلافا لنقابة الكونفدرالية العامة للعمال القريبة من التيار الإصلاحية الذي كان يؤيد الإدماج التام للجزائر داخل فرنسا التي كانت تضم في معظمها عمالا أوروبيين¹.

وبتحريض من اللجنة العامة للعمال المتحدين أخذت الحركة المطالبة والرافضة للنظام الاستعماري انطلاقة هامة وبشكل خاص سنة 1930، وهكذا استمر النضال النقابي للعمال الجزائريين في ظل هذه النقابة حيث تضمن سلسلة من المظاهرات العمالية في عامي (1934-1935) في المراكز الحضرية².

بوصول الجبهة الشعبية للحكم في فرنسا وإلغاء قانون الأهالي سنة 1936، سمح بوجود نوع من الجو السياسي والديمقراطي الذي يسمح لديناميكية أكثر للمناضلين الجزائريين، إلا أن زوال الجبهة الشعبية في فرنسا سنة 1938 حدث قمع الحركة النقابية الجزائرية، وتواصل خنق الحركة حتى سنة 1945، بالرغم من النقابتين قد توحدتا وأصبحت هناك نقابة واحدة وهي "الكونفدرالية العامة للعمل" والتي رفضت أن تتناول بوضوح مسألة الاستقلال الوطني وتطور الحركة الوطنية الجزائرية، ولم تحتج اللجنة العامة للعمال إلا بعد أحداث 08 ماي 1945؛ أي بعد نهاية الحرب العالمية الثانية وتحرير فرنسا من النازية الألمانية، ونتيجة هذا الموقف تضرر العمال الجزائريون من نقابة الكونفدرالية العامة للعمال، وقد تخلى العمال عنها بالجملة، واستمر نضال الجزائريون إلى غاية تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين³.

¹ - عبد القادر جغلول، مرجع سابق، ص 151.

² - المرجع نفسه، ص 153.

³ - المرجع نفسه، ص 154.

2-الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

تأسست الحركة النقابية في الجزائر في عهد الاستعمار في ظروف وأسباب لخصها الباحث حسين زيري بقوله: "بطريقتها النقابية العمالية لدول العالم الثالث تعبر عن الخصوصية الاجتماعية والتاريخية لهذه الدول وجذورها ستحل ضمن مشاركتها في مقاومة التواجد الاستعماري" وفي هذا السياق كان ضروريا قيام نقابة تحمل هم العمال الجزائريين في تصديهم ومقاومتهم للاستعمار الفرنسي خاصة منذ الموقف الفاتر للنقابة الفرنسية المتمثلة في الكونفدرالية العامة من أحداث 8 ماي 1945 وما انجر عن هذه الأحداث من آلاف الضحايا من الجزائريين، حيث تذكر بعض الإحصائيات إلى سقوط حوالي 45000 شهيد من الشعب

الجزائري. ولهذا أصبحت النقابات الفرنسية غير مستقطبة للعمال الجزائريين، وهكذا فإن النقابيين الجزائريين باثروا نشاطاتهم داخل الأحزاب السياسية الجزائرية من أجل التحضير لتشكيل تنظيم مستقبلي، وهكذا ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956¹.

تميز نشاط الاتحاد العام للعمال الجزائريين خلال هذه المرحلة بالأولوية المعطاة للنضال من أجل الاستقلال، أما في عضويته وقصد توسيع القاعدة النضالية للاتحاد فقد توسعت إلى فئات أخرى، أي عدم اقتصار العصوية فيها على العمال الصناعيين، بل امتدت إلى جميع الفئات الاجتماعية صناعية زراعية تجارية وخدمية، وبسبب الوضع السياسي الذي كان يسود تلك المرحلة أي مرحلة الثورة ثورة التحرير الوطني فقد تعرضت قيادات الاتحاد للضغوطات من طرف الجيش الفرنسي من قتل وسجن، مما اضطرها للعمل في السرية ومغادرة التراب الوطني نحو تونس لكن وقبل خروجها نظمت القيادات النقابية عدة إضرابات سياسية ناجحة، كان أهمها إضراب 5 جويلية 1956، و 15 أوت

¹ - حسين زيري: النقابات المستعملة في الجزائر قراءة في النشاط النقابي للنخب في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 02، الجزائر، 2012-2013، ص 48.

1956 وخاصة إضراب جانفي 1957 بالتنسيق مع قادة جبهة التحرير الوطني " استمرت الأوضاع هكذا حتى الحصول على الاستقلال في 05 جويلية 1962.¹

الفرع الثاني: الحق النقابي بعد الاستقلال

أولا: الحركة النقابية من الاستقلال حتى سنة 1989.

تميزت النقابة في هذه المرحلة (مرحلة الحزب الواحد) بارتباطها بحزب جبهة التحرير الوطني، وبذلك أصبح الاتحاد العام للعمال الجزائريين النقابة الوحيدة، ويعتبر منظمة جماهيرية تابعة للحزب الواحد أي تابع للسلطة، حيث هدفت هذه السلطة إلى التنمية الشاملة في جميع الميادين وتعويض الشعب الجزائري ما عناه من الاستعمار، فإذا اعتبرنا بأن أهداف التنمية هي نفسها في دول العالم الثالث ولكن على مستوى النقابة نجد أن هناك نموذجين، النموذج الجزائري المتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين "UGTA" والنموذج الكوبي المتمثل في فدرالية عمال كوبا "CTC" وهما أكثر تمثيلية وقيادتهم مندمجة في صفوف الحزب الواحد².

وقد أثرت الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية التي خلفها الاستعمار في الجزائر على العمل النقابي، الذي سوف يندمج في مشروع بناء الدولة الوطنية المستقلة، وهكذا استمرت النقابة تابعة لهيمنة السياسة، وهنا يبرز الباحث "عبد الناصر جابي" ميزة الحركة النقابية الجزائرية حيث يقول: "لعل الميزة الأساسية التي ستلاحق الحركة النقابية الجزائرية في ممارستها وأهدافها وتنظيمها ... إلخ تتعلق بارتباطها الكبير بالسياسي، أكان هذا السياسي حزبا وطنيا قبل الاستقلال أو دولة وطنية وحزبا في السلطة بعد الاستقلال في 1962.³

¹ - عبد الناصر جابي: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل الجزائري، 2001، ص 86

² - نعيم بومقوزة: الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المالية -الأجر نموذجا-، مجلة إضافات، عدد 01، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2008، ص 28

³ - عبد الناصر جابي: مرجع سابق، ص 87

والملاحظ أن النقابة خلال هذه الفترة لم تكن مطلوبة وإنما منظمة تابعة للدولة، وليست منفصلة عنها، وهي موجهة نحو أهداف مسطرة ومحددة مسبقا، إذ كان للقيادات النقابية دور هام في صنع القرار السياسي، خاصة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، والذي يهتم بشكل أساسي الطبقة العاملة خاصة بعد إقرار دستور 1976، حيث قد أشرك الرئيس الراحل هواري بومدين إطارات وتكنوقراط وبيروقراطيين في الاستشارات من خلال المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الذي حافظ على وجوده لحد الآن بهذه التسمية، وقد أشرك كذلك إطارات أخرى على غرار القيادات النقابية ومسيري القطاع الصناعي والعمومي¹.

استمرت هيمنة نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين "UGTA" على العمل النقابي في الجزائر إلى غاية اندلاع حوادث أكتوبر التي غيرت مسار الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وحتى الممارسة النقابية التي سوف تدخل عهد التعددية السياسية والنقابية وذلك بعد إقرار دستور فيفري 1989.

ثانيا: الحركة النقابية في عهد التعددية

بعد إقرار دستور 1989 والذي أقر التعددية الحزبية ومنه التعددية الحزبية والتعددية النقابية في المادة 31، التي تنص على ممارسة الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن، والمادة 32 والتي تنص على الدفاع الفردي أو الجماعي للحقوق الأساسية للإنسان والحريات الفردية والجماعية، والمادة 54 التي تنص على حق ممارسة الإضراب في إطار القانون².

وننتج عن هذا الدستور زوال واحتكار العمل النقابي من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين، والحق النقابي أصبح لكل مواطن جزائري، وهكذا فقد أقر الدستور بالتعدد النقابي واستقلالية العمل النقابي عن الأحزاب السياسية والدولة، ويمكن لكل المواطنين

¹ - نعيم بومقوزة، المرجع السابق، ص 31.

² - بلعروسي أحمد التيجاني، وائل رشيد: قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر، ط04، الجزائر، 2007م، ص 59.

الحق في تشكيل نقابات وفق قوانين الجمهورية، إضافة إلى ذلك فإن التعددية النقابية قد عمت من تشتت صفوف العمال بين نقابات ضعيفة تفتقد لعاملين أساسيين يسهمان في قوتها أولهما القاعدية العمالية القوية التي تمكن أن تكون سندا لها في تعزيز موقفها، وتمكينها من لعب دورها في تمثيل قاعدتها والدفاع عن مصالحها، وأما الثاني فيتمثل في الصراع بين النقابات خاصة نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي تسعى إلى تهميش هذه النقابات بمباركة السلطة، وذلك للإبقاء على رصيدها التاريخي في احتكار الساحة النقابية.

- عدم وجود سند سياسي تعتمد عليه النقابات المستقلة؛ إذ لا وجود لتعددية قوية في غياب تعددية نقابية وسياسية فعلية تشكل فيها المعارضة قوة تداول على السلطة¹.

وقد تم تشكيل عدة نقابات وقد يبلغ عدد هذه النقابات رسميا 47 منظمة نقابية تهدف إلى تحقيق مصالح أعضائها، ونذكر من بينها نقابة عمال قطاع التربية، والأطباء وأساتذة التعليم العالي، ونقابة الوظيف العمومي والنقابة الإسلامية²، لتطور عدد النقابات بين سنوات 1990 و2000 إلى حوالي 73 نقابة مستقلة موزعة على القطاع العام والخاص، كذلك ظهرت نقابات فئوية والتي تخص فئة معينة منها النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين وغيرها³.

والملاحظ حول التعددية النقابية في الجزائر على أنها لم تمنع من إزاحة النقابة الوحيدة سابقا والمتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين على لعب دور الريادة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في تعامله مع السلطة، حيث أصبح شريكا اجتماعيا ثالثا مهما في اجتماعات ثلاثية، التي تضع إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين،

¹ - خالد حامد، نزاعات العمل في ظل تحولات المؤسسة الاقتصادية الجزائرية رسالة دكتوراه قسم علم اجتماع التنمية والتغيير الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة عنابة، الجزائر، 2007، ص 164.

² - خالد حامد، مرجع سابق، ص 164.

³ - أحمد مسعودي، التعددية النقابية في الجزائر قراءة سوسيولوجية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015، ص 15.

الحكومة ومنظمة أرباب العمل، وهكذا حظيت بهذا الامتياز في تمثيل العمال في كل اجتماع للثلاثية حتى اليوم،

بينما النقابات المستقلة لا زالت إلى اليوم مغيبة عن حضور هذه الاجتماعات¹.

وهكذا نجد أن النقابات المستقلة قامت بعدة محاولات من أجل ترسيخ وجودها وتحقيق أهداف أعضائها، وكلها سواء في نظامها أو في التنظيم مستقلة عن الأحزاب ويمكن تصنيفها من ضمن النقابات الإصلاحية، أي أنها لا تعمل على قلب النظام، بل تعترف بالسلطة الحاكمة وتعمل على ربط العلاقة التفاوضية من أجل تحقيق مطالبها بالحوار أو بالضغط عن طريق الاحتجاج أو الإضراب².

المبحث الثاني:

التنظيم القانوني لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري

سنتناول في هذا الفصل الشروط القانونية لتأسيس المنظمة النقابية في المطلب الأول ثم الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومي في المطلب الثاني

المطلب الأول:

الشروط القانونية لتأسيس المنظمة النقابية

حدد المشرع الجزائري ضوابط تنظيم المنظمات النقابية من خلال النص على شروط وإجراءات تأسيس المنظمة النقابية وكيفية الانضمام إليها من خلال النص على شروط وإجراءات التأسيس، ولتأسيس الهيكل النقابي في الوظيفة العامة لابد من توافر شروط حتى يكون الهيكل مؤسس قانونا، لذا سنتطرق إلى الشروط الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية (الفرع الأول)، ثم الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الشروط الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية

¹ - نعيم بومقورة، مرجع سابق، ص 32.

² - المرجع نفسه، ص 37.

من خلال استقراء النصوص الواردة ضمن القانون 02-23 المشار إليه سابقا، لاسيما المادة 120 منه يتضح أن حتى نكون أمام هيكل نقابي لابد من توافر شرط المنظمة النقابية التمثيلية، وجود مؤسسة عمومية أو خاصة، وحتى في أماكن العمل المتميزة، وأخيرا عدم الأخذ بعين الاعتبار عدد العمال الذين يعملون في المؤسسة.

أ- **الشروط المتعلقة بوجود منظمة نقابية تمثيلية:** منح المشرع امتياز إنشاء هيكل نقابي إلى المنظمات النقابية التمثيلية دون سواها والتي تضم العمال الأجراء والمستخدمين المشكلة قانونا منذ سنة، ويكون هذا التمثيل على مستويات مختلفة حسب إقليم نشاط المنظمة¹.

ب- **الشروط المتعلقة بوجود مؤسسة عمومية أو خاصة:** سمح المشرع الجزائري للهيئات من المستخدمة بإمكانية تأسيس هيكل نقابي ضمن المؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها، أو طبيعتها القانونية، وكذا ممارسة هذا الحق سواء داخل المؤسسة أو في أي مكان عمل متميز.

ج: **الشروط المتعلقة بوضع حد أدنى من العمال:** يبدو من نصوص القانون 02-23 أن المشرع لم يضع حد أدنى للعمال الأجراء حتى يمكن للمؤسسة تأسيس هيكل نقابي، بل ترك الأمر على إطلاقه، وهذا ما يستشف من نص المادة 76 التي تنص على " تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وفي إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني كل منظمة نقابية تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم الذين يغطيهم قانونها الأساسي"².

نلاحظ من خلال نص هذه المادة أن المشرع لم يحدد حد أدنى من العمال بل اكتفى بنسب 25% من العمال في الهيئة المستخدمة حتى يتم تشكيل التمثيل النقابي.

¹ - المادة 68 من قانون 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

² - المادة 76 من قانون 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية

تتمثل الشروط الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية وفق القانون 02-23 فيما يلي:

1- ضرورة عقد جمعية عامة تأسيسية: إن المادة 29 من القانون 02-23 تلزم الأعضاء المؤسسين بعقد جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين وتتم معاينتها عن طريق محضر قضائي بهدف تأسيس تنظيمهم النقابي وتنصب أهمية انعقاد الجمعية العامة التأسيسية حول ثلاث محاور وهي:

أ: تشكيل الجمعية العامة التأسيسية وتنظيمها: تتشكل الجمعية العامة التأسيسية من كل شخص طبيعي أو معنوي الذي بناء على دعوة لحضور الجمعية العامة. وتتم الدعوة إلى الأشخاص الذين يرغبون في إنشاء النقابة والانخراط فيها وهذا بحضور محضر قضائي للوقوف على إجراءات تأسيس المنظمة النقابية، حيث حدد القانون شروط على الأشخاص المذكورين في المادة 02 من نفس القانون من أجل تأسيس المنظمة النقابية من خلال نص المادة 28 وتتمثل الشروط فيما يلي:

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.

- أن يبلغوا سن الرشد.

- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية¹.

ب- إعداد القانون الأساسي: يشكل القانون الأساسي الوثيقة القانونية التي تنظم العلاقة بين أعضاء المنظمة النقابية وعلاقاتهم مع الغير، وقد علق المشرع الجزائري صحة التصريح بتأسيس المنظمة النقابية، من حيث الشكل بإرفاق هذا التصريح قانونا، بالقانون الأساسي للمنظمة النقابية المصادق عليه. ولم يحدد المشرع الجزائري نظاما نموذجيا خاصا تتخذه النقابات لتحديد قوانينها الأساسية، مخولا للأعضاء المؤسسين حرية في تحديد تسمية المنظمة، وكيفية تسييرها ووضع نظامها الداخلي بشرط مراعاة الشروط التالية:

¹ - المادة 28 من قانون 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

- عدم إدراج أحكام مخالفة للقانون، تحت طائلة البطلان ضمن نصوص القانون الأساسي.

- التنصيص على الأحكام الإلزامية المحددة في إطار المادة 38 من القانون 02-23 تحت طائلة البطلان.

ج- التصديق على النظام الأساسي للنقابة: يجب أن يصدر قرار بالموافقة على النظام الأساسي من الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية، وتتم المصادقة عليه بالأغلبية عن طريق الاقتراع السري والمباشر. وابتداء من ذلك التاريخ يكتسب النظام الأساسي قوة قانونية، ليعد بمثابة دستور للنقابة¹.

2- التصريح بتأسيس المنظمة النقابية:

تعتبر المنظمة النقابية في النظام النقابي مؤسسة قانونا، بعد القيام بالإجراءات التالية:

أ- ملف التصريح بتأسيس منظمة النقابية: تنص المادة 32 من قانون 02-23 على أنه يرفق تصريح تأسيس منظمة نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو المستخدمين تحت طائلة البطلان ملف يتضمن ما يلي:

- القائمة الأسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة أو الإدارة تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم وتوقيعهم.

- نسختان من القانون الأساسي موقعتان من عضوين مؤسسين على الأقل أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية

- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية القاعدية.

- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة القاعدية².

¹ - إيمان ريمة سرور توابتي، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة محمد لمين دباغين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، ديسمبر 2022، ص 110-112.

² - المادة 32 من قانون 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

كما يتضمن هذا الأخير الوثائق الإدارية الخاصة بالأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية وتتمثل في شهادة الجنسية وشهادة عمل بالنسبة للأعضاء المؤسسين من العمال الأجراء، ونسخة طبق الأصل من السجل التجاري بالنسبة للأعضاء المؤسسين من المستخدمين وشهادة السوابق العدلية.

ب- **إيداع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية:** يودع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائه المؤسسين حسب نص المادة 31 من قانون 02-23 لدى: - الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني.

- والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة ذات الطابع البلدي أو البلدي المشترك أو الولائي¹.

وتتص المادة 35 من نفس القانون أن يسجل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية في سجل تمسكه السلطة الإدارية المختصة 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، وفي حالة غياب رد من السلطة الإدارية المختصة عند نهاية الأجل المذكور في المادة 34 تعد المنظمة النقابية مسجلة، ويسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى 08 أيام عمل².

ج- **الرقابة على ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية:** للسلطات الإدارية المختصة قانوناً مدة ثلاثين يوماً على الأكثر حسب نص المادة 34 من قانون 02-23 لدراسة ملف التصريح بالتأسيس المودع لديها والتأكد من مدى مشروعية وصحة الوثائق التي يتضمنها، وتسلم وصلاً بتسجيل تصريح التأسيس، ومن خلال هذه الفترة تتأكد السلطات العمومية من مدى توافر الشروط القانونية المتعلقة بالتأسيس بالنسبة لكل عضو مؤسس، طبقاً لأحكام

¹ - المادة 31 من نفس القانون

² - المادة 35 من قانون 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

المادة 28 من القانون ومدى مطابقة القوانين الأساسية لأحكام القانون خاصة فيما يتعلق بالإطار الجغرافي للمنظمة النقابية، وبانتهاء المدة القانونية المحددة أعلاه وبعد التأكد من قانونية الملف المرفق بتصريح التأسيس تسلّم السلطات العمومية وصل بتسجيل المنظمة النقابية¹.

3-شكليات الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية:

تنص الفقرة الثالثة من أحكام المادة 34 من القانون 02-23 على إلزامية الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية، فتقوم هذه الأخيرة بإتمام شكليات الإشهار على حسابها ونفقتها، بنشر بلاغ صحفي في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة الوطنية، ذات توزيع وطني ويرمي هذا البلاغ إلى التعريف بالمنظمة النقابية لتجنب النزاعات المحتملة التي تنصب حول تسمية المنظمة النقابية، في حالة ما إذا كانت هذه التسمية مماثلة لتسمية منظمة نقابية أخرى سبق لها الوجود.

ويجب أن يتضمن البلاغ الصحفي المعلومات التالية:

- تسمية المنظمة النقابية
- هدف المنظمة
- وقع وتاريخ وصل التسجيل مع بيان السلطة التي سلمت الوثيقة
- عنوان مقر المنظمة النقابية
- اسم ولقب المسؤول الرئيسي للمنظمة النقابية وأعضاء المكتب².

المطلب الثاني:

الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي في التوظيف العمومي

¹ - المادة 34 من نفس القانون.

² - أزرايب نور الهدى، حق الموظف في الانتماء النقابي، مذكرة ماستر، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020-2021، ص 29.

يعتبر ممارسة الحق النقابي بشكله العام ما هو إلا تجسيد لمجموعة من الآليات والحقوق المرتبطة ببعضها البعض، والتي تهدف في الغالب إلى الدفاع عن العمال باعتبارهم الحلقة الأضعف في منظومة العمل القانونية، ومن أكثر هذه الآليات ما سنتطرق إليه في هذا المطلب والتي تتمثل في حق التفاوض الجماعي (الفرع الأول) ثم حق الإضراب (الفرع الثاني)، وأخيرا الدعوى النقابية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التفاوض الجماعي في الوظيف العمومي.

يعتبر التفاوض الجماعي من أساليب الممارسة النقابية المعروفة في مختلف الأنظمة القانونية المقارنة بل إنه يعد أهم وسيلة تستعملها المنظمات النقابية في حماية حقوق العمال وتحقيق مطالبهم، لذا فقد أحاطه المشرع الجزائري بإطار قانوني.

أولاً: مفهوم التفاوض الجماعي.

تعددت التعاريف حول المفاوضات الجماعية حيث عرفها 'ديمتري وايس' على أنها مناقشات حول شروط العمل بين المستخدم أو عدة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات لأرباب العمل من جهة منظمة أو عدة منظمات لتمثيل العمال من جهة أخرى لتوصل إلى اتفاق ما¹

كما عرفه أحميه سليمان التفاوض الجماعي على أنه "ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة، وأصحاب العمل من أو منظماتهم النقابية من جهة أخرى، بقصد وضع نظام أو قانون مهني اتفاقي يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما اتجاه الآخر، فيما يتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل، ومختلف الامتيازات

¹ -حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017،

والضمانات القانونية أو الاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية المعمول بها في المؤسسة أو القطاع الذي يتم على مستواه التفاوض¹.

كما عرفت منظمة العمل الدولية على أنها "المفاوضة الجماعية هي العملية التي يتفاوض العمال بصورة جماعية ويتفقون مع أصحاب العمل على شروط وظروف استخدامهم وتعد المفاوضات الجماعية من بين الوسائل الودية لحل منازعات العمل الجماعية بأسلوب مباشر للحوار والنقاش بين أطراف النزاع القائم بينهما دون تدخل أي جهة خارجية عن المؤسسة ويكون عادة في شكل اجتماعات طارئة حيث يلتقي ممثلو الموظفين سواء نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال أو صاحب العمل قصد مناقشة وتبادل الآراء للتوصل إلى حلول يمكن أن تحقق الرضا لكل من الطرفين وتكون إما بسحب أو تعديل صاحب العمل أو تراجع عن التصرف الذي نشأ من أجله النزاع استجابة لطلب العمال².

وتعد أيضا آلية هامة من بين آليات النقابة العمالية فهدفها الأول الدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروف العمل ورفع أي تعسف ممارس من طرف أصحاب العمل³.

ثانيا: الصفة التمثيلية كمعيار للتفاوض الجماعي

إن مكانة أي موظف من الموظفين بصفة انفرادية، تتميز بضعف مركزه مقارنة بمركز المسئول الإداري لكن بفضل تجمع الموظفين في نقابة تتفاوض باسمهم لتحديد شروط عامة للعمل، يحقق نوع من التوازن بين قوة الموظف مع قوة الهيئة المستخدمة، وقد فرض المشرع المنتسبين للنقابة الحصول على الصفة التمثيلية من أجل مباشرة هذا الحق باسم منخرطيها، حيث نصت المادة 88 من القانون 02-23 على أنه تشارك كل منظمة

¹ - أحيمه سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 24

² - تقرير المدير العام الحرية النقابية على أرض الممارسة الدروس المستخلصة للمؤتمر العالمي، الدورة 97-2008، مكتب العمل الدولي، جنيف، ص 24

³ - أحيمه سليمان المرجع نفسه، ص 15

نقابية تمثيلية في الإقليم أو في المهنة أو فرع أو قطاع النشاطات، لاسيما فيما في التشاور أو التفاوض الجماعيين طبقا لتشريع العمل الساري المفعول، ولا يسمح القانون رقم 02-23 بحق التفاوض للمستخدم أو عدة مستخدمين، أو تنظيم أو عدة تنظيمات تمثيلية للعمال أو الموظفين، ولا يعطي هذا الحق للموظف الفرد أو لمجموعة فالمشرع أعطى حق المفاوضة للمنظمة النقابية ذات التمثيل المشروط بحد أدنى.

وبهذا لا يمكن لأية منظمة نقابية أن تشارك في المفاوضات الجماعية، ما لم تكن تحوز على تمثيل عمالي، وتكتسب المنظمة النقابية تمثيليتها بتوفر أحد الشرطين أما بلوغ نسبة انخراط نقابي محدد، أو الحصول على نسبة انتخابية محددة بمناسبة الانتخابات المهنية على مستوى الهيئة المستخدمة، يؤخذ في الحسبان عند تقدير تمثيلية المنظمة النقابية، الشفافية المالية لحساباتها وحيادها السياسي¹.

وقد نصت المادة 77 من القانون 02-23 على أنه تعتبر تمثيلية على المستوى المهني كل منظمة نقابية تضم نسبة 25% من التعداد الكلي لمستخدمي المهنة أو الفروع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قانونها الأساسي، كما تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وفي إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية تضم نسبة 25% من التعداد الكلي لمستخدمي المستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم، الذين يغطيهم قانونها الأساسي، والملاحظة أن هذه النسب كانت نسبته 20 % في نص القانون الملغى 900-14 المعدل والمتمم بقانون 06-22 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي².

¹ - المادة 69 من قانون 02-23 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

² - المواد 35 إلى 39 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم بقانون 06-22 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

وتؤسس كل تمثيلية نقابية مجلس نقابي يتشكل من 5 أعضاء¹، لهم صلاحية المشاركة في الاجتماعات الدورية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها مع الهيئة المستخدمة².

ثالثا: دور المنظمات النقابية في تجسيد حق التفاوض الجماعي

مما سبق يظهر دور المنظمات النقابية في تفعيل آلية التفاوض الجماعي من خلال أهليتها في ممارسته وفق ما ينص عليه القانون، هذا ويذكر أن المشرع ضمن القانون الجديد 02-23 ووفقا لنص المادة 89 منه أعطى صلاحيات استشارية للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني، لاسيما في الميادين الآتية:

- إعداد وتقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.
- سياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الأجور.
- إعداد وتقييم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
- المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتنفيذها³.

الفرع الثاني: ممارسة حق الإضراب

إن استعمال المنظمات النقابية لحق التفاوض الجماعي من أجل تحقيق مطالب منخرطيها، واتباعها لمختلف وسائل حل النزاعات الجماعية التي نص عليها التشريع، قد لا يحقق الغرض المطلوب منه دائما، وعليه يفتح الباب لاستعمال وسيلة أخرى تعد من أهم وسائل العمل النقابي وهي ممارسة حق الإضراب، ونظرا لخطورة اللجوء إلى استعمال هذا الوسيلة وتأثيرها على السير الحسن للمؤسسات والمرافق العامة فقد أحاطها المشرع

¹ - المادة 120 من قانون 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

² - المادة 124 من نفس القانون.

³ - نصت المادة 78 من القانون 02-23 على أنه تعتبر الأكثر تمثيلية مهما كان المستوى إقليميا أو مهنيا المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات التي تضم أكبر تعداد من المنخرطين والتي تتوزع بصفة أكثر توازنا على مستوى الأقاليم أو المهن المعنية التي تغطيها قوانينها الأساسية.

الجزائري بإطار يفترض فيه التكامل والدقة، بمحاولة فرض توازن بين تكريسه لحف كحقدستوري للعمال من جهة والحفاظ على سير المؤسسات والمرافق من جهة أخرى¹.

أولاً: تعريف الإضراب.

نشأ استخدام مصطلح الإضراب من الممارسة العمالية في "باريس" في فرنسا أين كان العمال يجتمعون في مكان يسمى ساحة الإضراب مطالبين للعمل وكانت الساحة تمثل مكان لتنفيذ عقوبة الإعدام²

ويعرف الإضراب بأنه وسيلة تستخدم لحل الخلافات والنزاعات القائمة بين طرفي العمل الجماعية وتتمثل في التوقف عن مزاولة العمل قصد الضغط على أصحاب العمل لتلبية مطالبهم وحاجياتهم الاجتماعية غير انه إذا قام العامل بإرادته المنفردة بالتوقف عن العمل اعتبر غير مشروع³.

كما يعرف بأنه "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدير ومحض رمن طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل إذ وسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية المادية منها والمعنوية⁴.

ثانياً: التأسيس القانوني للإضراب

اعتبر القانون الجديد 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي أن من صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية ممارسة حق الإضراب طبقاً للتشريع الساري المفعول، مع عدم الإخلال بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات⁵.

¹ - إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 165.

² - سعيد عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال د ط مؤسسة النشر العربية، مصر، 1951، ص 109.

³ - هادفي بشير، المرجع السابق، ص 201.

⁴ - أحيمه سليمان، المرجع السابق، ص 138-139.

⁵ - المادة 88 من قانون 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

ثالثا: شروط الإضراب

يخضع الإضراب إلى قانون أساسي ونصوص تنظيمية وتحدد كيفية ممارسته وتنظيمه حفاظا على الحقوق الأساسية للعمال المضربين لأجل ذلك وضع المشرع شروط أساسية للإضراب حتى تتم ممارسته في إطار قانوني ومشروع وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

1- استنفاد إجراءات التسوية الودية: قبل اللجوء إلى الإضراب وجب استنفاد كل الطرق والوسائل الودية والاتفاقية والرأية والمتمثلة في الوساطة والمصالحة وهذا بعد التأكد من انعدام أي وسيلة أخرى لحل النزاع الوساطة تعتبر شكلا من أشكال التوفيق حيث يقوم وسيط بمحاولة إقناع الأطراف المتنازعة بإيجاد حل وسط يقترحه على الطرفين ويدعوهم إلى القبول بالحل المقترح تتمثل المصالحة في دراسة وبحث المسائل المتنازع حولها بين الموظفين أو نقابتهم التمثيلية من جهة والممثلين الإداريين المفوضين لتمثيل المؤسسة من جهة أخرى والمعبر عنه بمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء حيث يمثل جهاز المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية كما أنه يمكن اللجوء إلى التحكيم الذي يتم باتفاق طرفي النزاع أين يمنع اللجوء إلى الإضراب ويتم وقف الإضراب إذا كان قد شرع فيه بمجرد الاتفاق على عرض النزاع على لجنة التحكيم¹.

2- موافقة جماعة الموظفين على الإضراب: يقصد به أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية الموظفين بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط وانفعال أي بصورة ديمقراطية، ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو نصفهم على أقل تقدير، يعبرون فيها عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري ويشترط أن يكون القرار

¹ - شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2009، ص 85-86

النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه الجمعية¹، وهذا ما اشترطته المادة 28 من القانون 90-02 التي نصت على أنه يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.

3- الإشعار المسبق بالإضراب: يرتكز هذا الشرط على أنه يجب الإشعار مسبقا بتاريخ ومدة الإضراب، وذلك بإعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه، ومدته إذا كان محدد المدة، أو إذا كان مفتوح، مما يعني أن بداية الإضراب ليس هو تاريخ إقراره، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، وتحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضات والتي يجب أنلا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه وذلك وفقا لنص المادة 03 من القانون رقم 90-02.²

ويعتبر شرط الإشعار المسبق بالإضراب شرطا إلزاميا، يترتب على إهماله أو مخالفته عدم مشروعية الإضراب الذي أوتي به، كما تقضي بذلك المواد 29 إلى 31 من القانون 90-202 ويلحق بهذه الأحكام استيفائه للشروط السالفة الذكر في الإخطار، لأن تخلف البعض منها يجعل الإشعار باطلا، وبطلان الإشعار لعدم صحة إجراءاته، أو تخلف شرط فيه أو عدم القيام به أصلا، يجعل الإضراب غير شرعي، يبرر العقوبات التأديبية التي يتخذها صاحب العمل في حق المضربين.³

¹ - أحيمه سليمان، المرجع السابق، ص 149.

² - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 87.

³ - كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بيان آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2014، ص 251.

4-ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل: يفترض هذا الشرط عدم احتلال أماكن العمل بالقوة وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل وعدم تعريضها " لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأموال العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة للمستخدم، ذلك أن أي تصرف من هذا النوع من طرف العمال المضربين يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية وذلك وفقا لما قرره المادة 55 الفقرة الثانية من القانون 02-90 التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود ثلاث سنوات حبسا في حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات ، كما يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم أو منع العمال غير المضربين من الدخول إليها للعمل، حيث يعتبر القانون هذه التصرفات خطأ مهنيا جسيما وهذه القيود وردت في القانون رقم 02-90، حيث يعتبر أهم

قيد أورده المشرع على ممارسة حق الإضراب في هذا القانون هو إلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات¹.

5- شرط توفر الحد الأدنى من الخدمة: تفرض غالبية الدول أو النظم الحديثة عدة قيود على ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات، ولا سيما قطاع الوظيف العمومي حيث تفرض الدول أو المؤسسات على المضربين اتخاذ إجراءات تتعلق بضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في بعض القطاعات الحيوية أو التي لها علاقة مباشرة أو تأثير مباشر على المواطنين وضمان أمن الأشخاص والممتلكات وتتمثل هذه القطاعات على العموم في المرافق الأساسية وهذا انطلاقا من مبدأ ضمان حسن سير المرفق العام².

وهو الوضع بالنسبة للمشرع الجزائري في المواد من 37 إلى 40 من القانون رقم 02-90 سالف الذكر حيث قيد ممارسة حق الإضراب بإلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات على أن تحدد كمية ونوعية

¹ - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 91.

² - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 154.

هذا القدر الأدنى من الخدمة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية وإذا لم يتم ذلك فيمكن أن من طرف السلطة العمومية بعد استشارة ممثلي العمال، فقد نص القانون رقم 90/02 على أنه إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو بتموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة يتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية فيشكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود. ونظرا لأهمية هذا الشرط لم يكتف المشرع الجزائري بالنص عليه فحسب بل إنه تفاديا لأي إخلال بتفسير هذه الأحكام وضمان تطبيق الحد الأدنى الإجباري لبعض القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية فقد نص على إلزامية تقديم الحد الأدنى الإجباري في بعض القطاعات تم تحديده بموجب اتفاقية أم عقد أم لا واعتبر عدم تقيد العمال بهذا الإجراء خطأ مهنيا جسيما¹.

الفرع الثالث: الدعوى النقابية

تعرف الدعوى النقابية على أنها "القدرة الممنوحة للخواص للتوجه إلى القضاء للحصول على احترام حقوقهم المشروعة، فهي تقترب إذن من مفهوم الدعوى القضائية²، بالنسبة للمشرع الجزائري نجده قد منح للنقابات حق التقاضي من خلال ما نصت عليه المادة 44 من القانون 02-23 التي نصت على أنه تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها ويحق لها التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، لاسيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها³.

وهذا يعني أنه يحق لأي منظمة نقابية رفع أي دعوى سواء كان الإجراء ينطوي على مصالحها كشخص قانوني له الحق في القيام بعلاقات مع أشخاص آخرين أو كان

¹ - المادة 40 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

² - عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، المرجع السابق، ص 116

³ - المادة 44 من قانون 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

متعلقا بمصالح أفرادها أو مجموعاتهما كما يمكن أن تكون مدعي أو مدعى عليه وهناك نوعان من التقاضي النقابي هما:

أولاً: الدعوى المباشرة

وهي الدعوى التي تمارسها النقابة باعتبارها صاحبة مصلحة وصفة، على حد تعبير الدكتور سليمان احمية، أي انه يمكنها التقاضي عن طريق ممثلها القانوني في القضايا التي تهم مصالحها الخاصة كمنظمة مستقلة ومن مواضيع الدعوى المباشرة النزاعات التي تطرحها العقود والاتفاقيات القائمة بينها وبين الإدارة أو العقود القائمة بينها وبين غيرها من النقابات والأشخاص المعنوية، أو دعوى إلغاء القرارات الإدارية التي تم بمصالحها كحل النقابة¹.

ثانياً: دعوى المصالح

دعوى المصالح نوعان دعوى مصالح جماعية أو فردية يمكن للنقابة من خلالها أن تمثل أعضائها أمام القضاء، ندرسهما كالآتي:

1- دعوى المصالح الجماعية: هي دعوى تتعلق بمجموعة من المصالح العامة للموظفين أو تتعلق بمصالح المهنة أو قطاع النشاط وتشمل المصالح العامة أهمها، صحة الموظفين وسلامة العمل والحق في الإضراب والمساس بالحرية النقابية، وخرق أحكام الاتفاقيات الجماعية².

2- دعوى المصالح الشخصية: معترف به من قبل مختلف قوانين النقابات، بحيث يمكنها تمثيل أعضائها أمام القضاء دون الحاجة إلى أية وكالة، أي يمكنها رفع دعوى أو التدخل في أي مرحلة من مراحلها نيابة عن أعضائها ودون الحاجة لوكالة خاصة بذلك³.

¹ - عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 118

² - المرجع نفسه، ص 118.

³ - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 79.

ومن أسباب دعاوى المصالح الفردية التسريح دون احترام القواعد والشكليات ودعاوى التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية اللاحقة بالموظف أو العامل، والمطالبة بحق أو امتياز ناشئ عن اتفاقية جماعية¹.

¹ - عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 117-118.

الفصل الثاني

ضمانات وقيود ممارسة الحق
النقابي في الوظيفة العامة.

لمبحث الأول:

ضمانات ممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي.

سنتطرق للضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي للموظف في التشريع الجزائري من خلال دراسة الضمانات القانونية المقررة للنقابة ولأعضاء التنظيم النقابي (مطلب أول)، والضمانات القضائية المقررة للنقابة ولأعضاء التنظيم النقابي (مطلب ثاني).

المطلب الأول:

الضمانات القانونية المقررة للتنظيم النقابي وأعضائه.

سنتناول في هذا المطلب الضمانات القانونية المقررة للنقابة (فرع أول) والضمانات القانونية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي (فرع ثاني).

الفرع الأول: الضمانات القانونية المقررة للنقابة.

سنتطرق للضمانات القانونية التي قررها المشرع الجزائري لحماية التنظيم النقابي وفق العناصر التالية:

أولاً: ضمانات حق تكوين النقابة دون استثناء أو قيد

أول ضمان ينبغي إقراره في مجال الممارسة النقابية هو إباحة حق التكوين النقابات للموظفين دون شرط أو قيد، فلا يكفي الاعتراف بحق الممارسة النقابية، ثم إقرار أو تعليق تأسيسها على إجراءات صادرة عن السلطة العامة، فهذا بلا شك يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية، ولعل أبرز هذه الإجراءات هو الإجراء المتعلق باشتراط الحصول على ترخيص مسبق لأن شاء النقابة من السلطات المعنية، فمثل هكذا إجراء من شأنه حتما أن يعرقل ويقيّد الحرية النقابية، التي قوم أساساً على الإرادة للتنظيم النقابي ومؤسسيه¹.

من خلال نص المادة 19 من القانون 02-23 فإنه يمكن للعمال الأجراء والمستخدمين أن يؤسسوا منظمات نقابية قاعدية بكل حرية وباختيارهم، مما يؤكد ضمان

¹ - دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، ع4، جامعة أم البواقي، 2017، ص 193.

تأسيس النقابات، إلا أن المشرع قد فرض قيوداً من أجل أن تعتبر المنظمة قائمة تمثلت في فرض ضرورة الحصول على وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطات الإدارية المختصة خلال 30 يوماً بعد إيداع الملف¹، وفي حالة الغياب لرد الجهات المعنية الإدارية المختصة بعد أجل 30 يوم بعد إيداع الملف تسجل المنظمة النقابية آلياً، ويسلم لها وصل التسجيل خلال ثمانية أيام².

إلا أنه لا تسجل السلطة المختصة التصريح بالتأسيس في عدم المطابقة مع أحكام القانون، ويتم تبليغ التحفظات للأعضاء المؤسسين المودعين للملف من أجل المطابقة للقانون في الآجال المحددة، وفي هذه الحالة يبقى ملف تأسيس المنظمة النقابية معلقاً إلى غاية رفع التحفظات³.

إلا أننا نلاحظ من خلال القانون 90-14 أغفل النص على الإجراءات المتبعة في حالة رفض التصريح بالتأسيس أو حالة سكوت الإدارة وانقضاء أجل الثلاثين يوماً. خلاصة القول أن القانون 23-02 يحتوي على بعض القيود والإجراءات التي تؤثر على حرية تأسيس المنظمات النقابية، على الرغم من استخدام مصطلح "التصريح" بدلاً من "الترخيص"، إلا أنه لا يزال يعتبر شروطاً مسبقة لتأسيس النقابات في حالة تمتع الإدارة بسلطة الموافقة أو الرفض. وإذا كانت القيود والإجراءات المنصوص عليها في القانون الجزائري تتعارض مع المعايير الدولية المتعلقة بحرية التنظيم النقابي، فقد يكون هناك تناقض بين القانون المحلي والمعايير الدولية. ينبغي أن يتم تقييم هذا التناقض ومراجعة القوانين المحلية وفقاً للمعايير الدولية لضمان حماية حقوق العمال في تأسيس وممارسة النقابات بحرية واستقلالية.

¹ - مادة 34 من القانون 23-2002 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق

² - المادة 35 من القانون 23-2002، المرجع نفسه

³ - المادة 36 من القانون 23-2002 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

ثانيا: ضمانات عدم جواز حل التنظيم النقابي

نصت الاتفاقية 87 في مادتها الرابعة المتعلقة حرية النقابية أنه لا يجوز حل منظمات العمال وأصحاب العمل أو توقيف نشاطها من قبل السلطات الإدارية، تعد هذه الحماية تكملة لحق التكوين ولأنشاء فليس معقولا أن تطلب ذات الاتفاقية من الحكومات منح الحرية الكاملة في تأسيس المنظمات النقابية والانضمام إليها ثم تترك لها الحرية في إيقافها أو حلها بموجب ما تضعه من قوانين داخلية¹.

كما أن المادة 65 من القانون 02-23 التي تنص على أنه أن تحل المنظمة النقابية بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة وبالرجوع إلى المشرع الوطني نجده قصر حل المنظمات النقابية على الحل القضائي دون الحل الإداري كضمان لمبدأ الحرية النقابية، في الحالات كخرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها، أو خرج أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية، وعدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة ثلاث 3 سنوات، بالإضافة إلى التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال ورفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية، كذلك إذا كانت هناك نية في الإصرار للجوء إلى إضرابات غير قانونية تؤثر على استمرارية المرفق العمومي أو سيره، وأخيرا إذا تم ارتكاب مخالفات متكررة عوقب عليها سابق.

إن المشرع الجزائري ومن خلال نص المادة 65 أن المشرع تدارك فراغ وغموض الموجود بالقانون 90-14 الذي منح الإدارة إقامة دعوى حل النقابة أمام الجهات القضائية المختصة، وهذا ما يؤدي حتما إلى اتساع دائرة المخالفة لتشمل كل القوانين، وهذا سيؤدي بالضرورة وكنتيجة حتمية إلى زعزعة استقرار النقابات وهو ما يتعارض ومبدأ الحرية النقابية².

¹ - إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 182.

² - المادة 31 من القانون 90-14 المعدلة بالقانون 91-30 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

لذا فإن تحديد الحالات للجوء إلى القضاء لحل النزاعات المتعلقة بالنقابات هو تأكيد على حقوق العمال والنقابات في الوصول إلى العدالة والحصول على حلول عادلة ومستقلة للنزاعات، مما هذا يعزز مبدأ الحرية النقابية وحماية النقابة.

بوجود آلية للجوء إلى القضاء، يمكن للنقابات وأعضائها اللجوء إلى المحاكم في حالة حدوث نزاعات مع الإدارة أو أي جهة أخرى. هذا يسمح للنقابات بالدفاع عن حقوقها ومصالحها بطريقة¹، كما أن ترك المجال للإدارة بحل النقابة دون تحديد الأسباب القانونية سيفتح المجال لها لافتنال أي سبب غير قانوني مما يعرقل العمل النقابي.

ثالثا: ضمانات استقلالية المنظمات النقابية

يعد استقلال النقابات عن الدولة أحد دعائم، بل وأهم دعائم الحرية النقابية، ويتمثل ذلك الاستقلال في الحرية المطلقة لتكوين النقابات ومباشرتها لأنشطتها دون تدخل من جانب الإدارة².

هذه الاستقلالية التي تترجم في اكتساب التنظيم النقابي للشخصية المعنوية بمجرد تأسيسه، فيتمتع نتيجة لذلك بحق التقاضي وممارسة الحقوق المعترف بها للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة بعد حدوث وقائع لها علاقة بهدفه ألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية، المادية أو المعنوية، وكذا تمثيل الموظفين أمام السلطات العمومية وإبرام أي عقد أو اتفاق له علاقة بهدفه³.

وقد اعترف المشرع الجزائري للنقابات بالشخصية المعنوية واستقلاليتها الإدارية والمالية طبقا لنص المادة 44 من القانون 02-23، ففيما يخص الاستقلالية الإدارية نصت المادة 12 من القانون 02233 المادة 12 على أن "المنظمات النقابية مستقلة في سيرها ومتميزة في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي"، كما نص نفس القانون على أنه تعد

¹ - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 176.

² - المرجع نفسه، ص 190.

³ - المادة 38 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر

المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات بكل حرية، قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية.

كما نصت المادة 12 على أنه يمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكليا ووظيفيا بأحزاب سياسية، ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب، وهذا من أجل تجنب استعمال الطبقة العمالية كورقة ضغط سياسي من قبل الأحزاب، والتي قد تستغل لأغراض انتخابية وتحيد بذلك عن غرضها، كما نص نفس القانون على أنه يمنع الجمع بين عهدة عضو في هيئة قيادة و/أو إدارة لمنظمة نقابية وممارسة عهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي وفقا لقوانينها الأساسية، غير أن أعضاء المنظمة القابلية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الأحزاب السياسية¹

أما الاستقلالية المالية فقد نصت المادة 44 من القانون 02-23 على أنه بمجر النقابة يمكن لها إبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بهدفها، كما يمكن لها اقتناء أملاك عقارية، وتتكون موارد المنظمة النقابية من اشتراكات أعضائها والمداخل الناتجة عن نشاطاتها والهبات والوصايا، والإعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية².

الفرع الثاني: الضمانات القانونية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي.

وتتمثل الضمانات في الآتي:

أولاً: حرية الانضمام للنقابة والانسحاب منها

وفقا لما جاءت به المواثيق الدولية والاتفاقيات والمعاهدات حول الحرية النقابية، فإن المشرع أعطى الحق لأي مواطن الانضمام للنقابة التي يريدتها وحق عدم الانضمام إليها وحق الانسحاب منها.

¹ - المادة 12 القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق

² - المادة 46 من القانون 2002-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع نفسه.

فقد نص المشرع في المادة 20 من القانون 02-23 على حرية الانضمام النقابية حيث نصت على أنه "لكل عامل أجز وكل مستخدم في الانخراط بكل حرية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة شريطة الامتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات". أما فيما يخص حرية الانسحاب من المنظمة النقابية فهو حق من الحقوق الأساسية، وقد نصت عليه المادة 06 من القانون 02-23 التي أكدت على حرية المستخدمين والأجراء.

ثانيا: ضمانات عدم التمييز بين الموظفين بسبب النشاط النقابي

إن المادتين 12 و 29 من القانون 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة حددت عدم التمييز بين الموظفين بسبب نشاطهم النقابي، إذ لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو إلى جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف وفقا¹، ونصت المادة 29 من نفس القانون على لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح لعهد سياسي أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة. ومن خلال النصين يتضح لنا أن المشرع قد حرص كل الحرص على عدم المساس بالمسار المهني للموظف العمومي المزاوول للنشاط النقابي سواء في جانبه الوظيفي أو المالي وحمايته من التمييز، كما كرس القانون الجديد 02-23 هذه الضمانة من خلال نص المادة 11 التي نصت على أنه يمنع على أي مستخدم أن يمارس على العمال، في مكان العمل، ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي أو الحث على تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها.

كما نص نفس القانون على أنه يمنه الهيئة المستخدمة الأخذ بالاعتبار الانخراط في منظمة نقابية أو عدمه أو ممارسة نشاط نقابي عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقيات والتحويل والتكوين المهني والأجرة ومنح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية².

¹ - القانون 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع سابق

² - المادة 10 القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

والحقيقة أن هي رغم وجود وتوفر هذه الحماية القانونية، إلا أنها لم تشكل ضمن الواقع العملي ذلك المانع القوي والصارم في منع الهيئة المستخدمة من ممارسة مختلف أنواع الضغط على الكثير من النقابيين¹.

ثالثا: ضمانات عدم جواز المتابعة التأديبية للموظف بسبب نشاطه النقابي بالرجوع إلى نص المادة 53 من القانون 90-14، فإن لا يجوز للسلطة العامة أن تسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية أخرى كيفما كان نوعها، إذ تختص التنظيمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض². نصت المادة 126 من القانون 2012-23-3 على أنه يمنع اتخاذ قرار التسريح أو تسليط أي عقوبة تأديبية أخرى ضد أي عضو في منظمة نقابية، تكون مرتبطة بانتمائه أو نشاطه النقابي. كما نص نفس المادة في فقرتها الثانية على أنه يمنع على المستخدم تحويل مندوب نقابي خلال فترة عهده إلى مكان عمل آخر غير الذي تم انتخابه فيه أو تغيير منصب عمله إلا لضرورة المصلحة المبررة.

كما نص نفس القانون على أنه تختص المنظمة النقابية، دون سواها، بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي البحت طبقا لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي³. يتضح من خلال ما سبق، أن المشرع منع المستخدم من تسليط أي عقوبة على العضو النقابي بسبب ممارسته للنشاط النقابي، وأكد على أن الاختصاص التأديبي في الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض، المرتكبة من قبل المندوب النقابي يؤول إلى المنظمة النقابية وحدها دون سواها فالموظف يتابع في هذه الحالة تأديبيا بصفته النقابية كمندوب نقابي، لا بصفته المهنية كموظف عمومي.

¹ - إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 174

² - دحدوح محمد المرجع السابق، ص 198.

³ - المادة 130 القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

ألزمت المادتين 131 و132 من القانون 02-23 الإدارة المستخدمة بعدم مباشرة أو اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد المندوب النقابي المخل بواجباته المهنية، إلا بعد إعلام المستفيد من الحالة ومنظمته النقابية، بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، إذا قرر تسريح أو عزل العامل المعني، بسببجسيم.

ويجب توضيح الرسالة بالتفصيل الوقائع المبررة للتسريح والظروف التي ارتكبت فيها. ويمكن أن ترفق الرسالة بكل وثيقة لها علاقة بما نسب للعامل المستفيد من الحماية. هذا وقد نصت المادة 146 من القانون 02-23 على انه إذا كان في تصريح أو عزل المندوب النقابي خرق لأحكام هذا القانون ، وبعد استنفاد إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية المنصوص عليها في تشريع العمل المعمول به ، يخطر المندوب النقابي أو منظمته النقابية الجهة القضائية المختصة تبث في اجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما بحكم مشمول بالنفاذ المعجل، بصرف النظر عن أي طعن، بإلغاء قرار التسريح أو العزل مع إلزام المستخدم بإعادة إدماج المندوب النقابي في منصب عمله، دون الإخلال بالتعويض عن الإضرار التي يمكن أن يطالب بها المندوب النقابي أو منظمته النقابية إصلاحا للضرر الذي لحق به، ويذكر أنه في القانون القديم 90-14 منح للمندوب النقابي أو منظمته النقابية حق إخطار الجهات القضائية المختصة مباشرة في التزام المستخدم بمحضر إعادة إدماج المندوب المسرح تعسفيا، كما عززت هذه المادة الحماية المقررة للمندوبين النقابيين بتقليص اجل البت في الدعوى من (60) يوما إلى (30) يوما وغيرت من طبيعة الحكم الذي أصبح مشمولا بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن، حتى لا تترك للمستخدم مجالا للتماطل في تنفيذه¹.

المطلب الثاني:

دور الجهاز القضائي في حماية الحق النقابي.

الفرع الأول: الدعاوى النقابية أمام القضاء

¹ - إسماعيل ذباح المرجع السابق، ص 178

أولاً: دعوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء تلك الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية، التي يحركها ويرفعها ذو الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة¹.

تنصب هاته الدعوى أساساً بالنسبة للحق النقابي، على إلغاء القرارات الإدارية الماسة به فيمكن للمنظمة النقابية الدفع بإلغاء القرارات المتخذة من السلطات الإدارية التي ترى أنها تمس بطريقة غير قانونية بمصالحها أو فئة من أعضائها، بشرط أن تستوفي جميع الشروط القانونية لذلك. أي الشروط المتعلقة بدعوى الإلغاء المنصوص عليها في القانون المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية².

كما يمارس القاضي الإداري رقابة على أعمال الإدارة في مجال حماية الحقوق والحريات النقابية، بالتحديد في الحالات التي تنتشر فيها الهيئات الإدارية عند إصدارها للقرارات المتعلقة بحظر تنظيم اجتماع نقابي أو توقيف إضراب، فبقاء القاضي بهذا الدور فهو يحمي مبدأ المشروعية³، فبحسب المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإنه في جميع المنازعات المتعلقة بالحق النقابي وتلك المتعلقة بالاتفاقيات الاجتماعية، وكل الخلافات الفردية لعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل وبإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد العامل دون تطبيق الإجراءات التأديبية⁴.

ثانياً: الدعوى النقابية أمام القاضي الجزائي

¹ - دحدوح محمد، المرجع السابق، ص 200.

² - زريقة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة أفاق العلمية، العدد 12، معهد الحقوق المركز الجامعي تامنغست، الجزائر، 08/01/2022، ص 602.

³ - بلطرش مياسة، الحق النقابي بين الحماية القانونية والقضائية، مجلة جبل حقوق الإنسان، عدد 42، جامعة الجزائر 2023، ص 42/81.

⁴ - بخدة مهدي، الحماية القانونية للعمل النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06 العدد 02، الجزائر، 2021، ص 236.

اعتبر التشريع الجزائري بعض الأفعال التي تؤثر سلبا على العمل النقابي جرائم يعاقب عليها بأحكام جزائية خاصة بعد معاينتها من مفتش العمل باعتباره صاحب الضبطية القضائية في مجال الرقابة على مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في المادة الاجتماعية تمكنه من إرسال محاضر المخالفات إلى وكيل الجمهورية، فوضع لها عقوبات مالية وأخرى سالبة للحرية.

وفي هذا الإطار نص المشرع في المادة 153 من القانون 02-23 على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 و 100.000 دج على أي عرقلة للحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون. كما نصت نفس المادة على أنه في حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 100.000 دج إلى 200.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط¹، أي أنه يعاقب مرتكب أي عرقلة تمس الحقوق النقابية المقررة قانونا، بالعقوبات المدرجة ضمن المادة أعلاه وتشدّد العقوبة في حالة إعادة ارتكابه للجريمة من نفس الطرف، والملاحظ أن المشرع أبقى على نفس العقوبات التي نص عليها القانون 06-22 المعدل للقانون 90-14.²

كما استحدث المشرع من خلال القانون 02-23 مجموعة من الأفعال المجرمة لم ترد في القانون 90-14 الملغى، والمتمثلة في عقاب كل من يتدخل في تسيير المنظمة النقابية بواسطة أي فعل يكون الغرض منه المساس باستقلالية المنظمة النقابية، بغرامة مالية من مائة ألف إلى مائتي ألف دينار³، بالإضافة إلى ما نصت عليه المادة 156 التي نصت على أنه يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار إلى مائة ألف دينار كل شخص يعرقل تأسيس أو سير هيئات قيادة و/أو إدارة منظمة نقابية، كما نصت المادة 158 على يعاقب بغرامة من مائة ألف إلى مائتين ألف كل من يقوم

¹ - الفقرة 2 من المادة 153 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

² - المادة 59 معدلة من القانون 90-14 معدلة بموجب المادة 59 من القانون 06-22، السالف الذكر.

³ - المادة 149 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

بممارسات تمييزية أو ضغوطات أو تهديدات أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها، بقصد عرقلة ممارسة الحق النقابي المضمون بموجب القانون.

والملاحظ من خلال ما سبق أن المشرع قد جرم العديد من الأفعال التي تمس بالحرية النقابية، والتي لم تجرم سابقا مما يؤكد نية المشرع في تكريس ضمانات كافية للنقابة وأعضائها من كل أفعال تعيق حريتهم في العمل النقابي.

ثالثا: الدعوى النقابية للمصلحة الفردية

تمارس هذه الدعوى في بعض الأنظمة القانونية المقارنة من طرف المنظمة النقابية لصالح أحد أعضائها المعينين، والمحددin بالاسم، وذلك أن للنقابة الحق في الدفاع عن المصالح الفردية لمنخرطيها، ويتم ذلك بإنابة أحد المندوبين النقابيين من طرف المعني لمباشرة الدعوى نيابة عنه، وليس هناك ما يمنع المنظمة النقابية من الحلول مكان أعضائها في الدفاع عن مصالحهم الفردية¹.

أصبحت المنظمة النقابية تتحمل تبعات الأفراد الذين تستخدم على مستوى مصالحها الإدارية أو الخدماتية، من منطلق مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعة، أو على أساس المسؤولية عن الأشياء التي هي مسئولة عنها متى كانت هذه الأخيرة سببا في إلحاق الضرر بالغير².

ومن أهم الأحكام التي جاء بها التشريع الجزائري في هذا الباب والتي يمكن بموجبها للنقابة ممارسة الدعوى لصالح أفرادها، ما نصت عليه 116 والمادة 124 من القانون 02-23 التي أكدت على أنه يمثل الفرع النقابي المنظمة النقابية أمام الجهات القضائية المختصة من أجل ضمان الدفاع على حقوق أعضائها المضمونة بموجب التشريع الساري المفعول والقانون الأساسي للمنظمة النقابية المعنية.

¹ - إسماعيل ذباح المرجع السابق، 232/233.

² - صغير بيرم عبد المجيد الحق النقابي، ص 598.

الفرع الثاني: الحل القضائي كضمانة لحماية الحق النقابي.

وفقا لما تم التطرق إليه سابقا فإنه لا يمكن أن يتم حل النقابة إداريا، حماية للنقابات من الحل التعسفي الذي من الممكن أن يطال النقابات من الجهات الإدارية، وهذا ما تبناه المشرع الجزائري واكد عليه ضمن القانون 02-23، وعليه سنتطرق للحل القضائي وما يحمله من ضمانات تحمي الممارسة الفعلية للحق النقابي.

أولا: ضمانات الحل القضائي للنقابة

الحل القضائي والإجباري كما يصطلح عليه هو إجراء يعلن فيه القضاء حل المنظمة النقابية وأن قضاء شخصيتها المعنوية، يتم بناء على دعوى أمام القضاء من طرف السلطة العمومية أو من الغير إذا تبين مخالفة المنظمة النقابية للتشريع المعمول به أو ممارستها لنشاط غير منصوص عليه ضمن قانونها الأساسي، وبذلك يمثل هذا النوع من الحل الأسلوب الإجباري الوحيد في التشريع الجزائري¹.

وفقا لما تم التطرق إليه سابقا فالمشرع الجزائري ضمن نص المادة 65 من القانون 02-23 قد حدد بدقة الأسباب المؤدية إلى الحل القضائي، حيث أن هذه الأخيرة جاءت على سبيل الحصر، ويعتبر حصر هذه الأسباب من أكبر الضمانات الممنوحة للمنظمة النقابية في مجال حماية حقها في الاستمرار القانوني والنشاط تكملة للحق في التأسيس والإنشاء، حيث يبرز دور القاضي في هذه الحماية من خلال سلامة تقديره للوقائع الواردة في طلب الحل المقدم من السلطة العمومية، واستعماله في ذلك لمختلف السلطات الممنوحة له للتحقيق في تلك الوقائع، بالإضافة إلى حق الدفاع التي يمنح للمنظمة النقابية باعتبارها طرفا في هذه الدعوى².

¹ - نفس المرجع، ص 234.

² - ذباح إسماعيل، المرجع السابق، 235.

أما بالنسبة لأثار الحل القضائي للنقابة، فإنه يؤدي إلى انقضاء الشخصية المعنوية وانتهاء وجودها، فتفقد بذلك حقها في التصرفات الممنوحة مثل حق التملك وفقا لما نصت عليه المادة 67 من القانون 23-2002 التي نصت على انه لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل ، في أي حال من الأحوال الى أعضائها إلا انه يمكن الأعضاء طلب استرجاع مساهماتهم العقارية على الحالة التي تكون عليها عند وقوع الحل، كما نصت الفقرة الثالثة من نفس المادة على أنه يترتب على حل المنظمة النقابية في جميع الحالات، أيلولة أملاكها المنقولة و العقارية الأخرى وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي مالم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك¹.

ثانيا: الحماية الجزائية المتعلقة بالحل القضائي للنقابة

إن تقرير المشرع الجزائري لطريقة الحل القضائي للمنظمات النقابية يقابله حماية جزائية من خلال ترتيب عقوبات على المخالفين لأحكام هذا الحل، وتجسد ذلك من خلال نص المادة 154 من القانون 23-02 التي نصت على أنه يعاقب بالحبس 3 اشهر إلى 6 أشهر وبغرامة مالية تتراوح ما بين 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يستمر في تسيير أو عقد اجتماع لأعضاء منظمة نقابية محل حكم قضائي بالحل أو يساهم فيه، والملاحظ أن المشرع قد خفض من مدة الحبس الواردة في القانون 90-14 لنفس الجرم والتي كنت مقدرة من 06 اشهر إلى سنتين².

وتقاديا لأي عرقلة قد تحدث أثناء تنفيذ قرار الحل من خلال امتناع الأعضاء المؤسسين عن تسليم المقرات ممتلكات النقابة التي قد تطلب النيابة مصادرتها نص المشرع من خلال المادة 155 من القانون 223 التي نصت على أنه يعاقب بالحبس من 03 أشهر إلى 06 أشهر وبغرامة مالية تتراوح ما بين 20.000 و 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يعرقل تنفيذ حكم قضائي يتعلق بحل منظمة نقابية.

¹ - المادة 67 من القانون 3-0 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

² - المادة 60 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

وعليه وبناء على ما سبق يمكن القول إن الحماية القضائية للحق النقابي يتوقف على مدى استقلالية القضاء، ذلك أن ما وفره من حماية قانونية لاسيما في مسألة استبعاد الحل الإداري والاعتماد على الحلين الإداري والقضائي قد أسهما عمليا في حماية الحق النقابي، والواقع العملي يوحي بذلك، حيث أننا لا نكاد نجد حالات عملية لحل المنظمات النقابية في الجزائر¹.

¹ - ذباح إسماعيل، المرجع السابق، 238.

المبحث الثاني:

القيود المفروضة على الحق النقابي في الوظيف العمومي.

يكتسي الحق النقابي أهمية بالغة وهذا ما جعل الدساتير الجزائرية تكرسه في جلالعمال

دساتيرها إذ يعتبر مظهرا من مظاهر الحماية التي يحرص عليها جميع والموظفين، وفي سبيل تنظيم ممارسة العمل النقابي وضعت قيود وضوابط يلتزم بها الأفراد، الهدف من هذه القيود التنظيم والحفاظ على النظام العام للكون هذا التقييد لا ينبغي أن يصل بأي حال إلى درجة المنع، بل يجب أن يقتصر على شروط بسيطة يكون الهدف منها مجرد التنظيم، بغية عدم الاعتداء على حريات وحقوق الآخرين، وعلى هذا الأساس سيتم معالجة القيود الواردة في ممارسة الحق النقابي في الوظيف العمومي من خلال التطرق الى القيود الواردة في القانون 23-02-2002 باعتباره القانون الذي ينظم الحق النقابي (مطلب) (أول والقيود الواردة في القوانين ذات صلة بالحق النقابي (مطلب ثاني).

المطلب الأول:

القيود الواردة في القانون 23-02

يتميز القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي بالشمولية، كونه ينظم كافة جوانب الممارسة النقابية في الجزائر، من خلال نصه على أحكام خاصة بالضمانات المقررة للنقابة كتنظيم مهني، والضمانات الشخصية المقررة لمنتسبيها، وكذلك القيود المفروضة على ممارستها، من قيود إجرائية (فرع أول) وقيود موضوعية (فرع ثاني).

الفرع الأول: القيود الإجرائية

أولا: ضرورة عقد جمعية عامة تأسيسية

تعتبر أولى خطوات تأسيس المنظمة النقابية عقد جمعية عامة تأسيسية حيث تمكن في عقد اجتماع بين الموظفين الراغبين في تكوين وتأسيس منظمة نقابية أساسها الدفاع على المصالح المهنية تحت ما يسمى بالجمعية العامة التأسيسية فقد نصت المادة 29 من القانون

23-02-2 على أنه تؤسس المنظمة النقابية إثر جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين وتتم معاينتها عن طريق محضر قضائي وهذا قصد منحها الصبغة القانونية. وان كان المشرع في القانون 90-14 لم يقيد الجمعية التأسيسية بعدد معين من الأعضاء المؤسسين إلا أنه ضمن القانون الجديد 23-02 قد قيدها بعدد معين حسب ما كانت ذات طابع وطي أو ولائي أو بلدي¹، وبالتالي يعتبر أحد القيود التي يجب على الأعضاء المؤسسين الالتزام بها.

هذا ويلاحظ أن القانون 23-02 قد أكد على إلغاء قيد اشتراط الجنسية توفر الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل في العضو المؤسس، حيث أصبح للعامل الأجنبي المقيم بصفة شرعية في الجزائر، والحائز على سندات والمنخرط في منظمة نقابية، أن يكون ضمن قيادتها وإدارتها مما يعني أن المشرع أعطى المزيد من الحريات وضمان حق الموظف كاملا للمتنسج. أما فيما يخص إعداد القانون الأساسي للتنظيم النقابي، فيتم بحرية ودون تدخل من السلطات العامة، وهو ما تحدده النقابات بشروط معينة، لكن قيده المشرع ضمن القانون الجديد بشكل مبالغ فيه بمجموعة من البيانات تحت طائلة البطلان التي يجب أن ترد فيه والتي نصت عليها المادة والمقدرة بـ 21 بند، بالمقابل كنت ثمانية في القانون 90-14.²

والملاحظ أن ترتيب البطلان في حالة عدم احتواء القانون الأساسي للنقابات لبعض متطلبات المادة 38 من القانون 23-02، يمكن أن يعتبر تدخلا من قبل السلطة يحد منحرية الأعضاء في تحديد مضمون القوانين الأساسية.

هذا وقد نصت المادة 41 من نفس القانون على إلزامية عدم إدراج أي تمييز في

القوانين

¹ - المادة 03 من القانون 23-2002 المتعلق بممارسة الحق النقابين السالف الذكر

² - المادة 21 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في الوظيف العموميا لأساسية أو ممارسة أي تمييز بين الأعضاء من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية.

كما قيد المشرع المنظمة النقابية بالزامية أخطار وإعلام السلطات العمومية المعنية في حالة إضافة تعديلات جديدة في القانون الأساسي أو التغيرات التي تطرأ على هيئات القيادة و/أو الإدارة وذلك خلال 30 يوما مع وجوب المعاينة من طرف المحضر القضائي¹، كما أضاف قيد آخر بخصوص إقرار التعديلات الجديدة من طرف السلطات الإدارية، متمثل في عدم الاحتجاج بها إلا بعد مطابقة أحكامها مع القانون 02-23 والقانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة بعد استلام التعديلات خلال 30 يوم من قبل الإدارة العامة، وبعد نشرها في يومية وطنية باللغة الوطنية².

ثانيا: التصريح بالتأسيس

التصريح المسبق تنظيم وقائي تعتمد السلطات العامة لأعلامها المسبق بممارسة نشاط معين، وحتى تكون المنظمة النقابية متواجدة بصفة رسمية ألزم على مؤسسيها إيداع قانونها الأساسي والتصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، وحسب نص المادة 31 من القانون 02-23 فإنه يودع ملف التصريح بتأسيس منظمة نقابية بواسطة أحد الأعضاء المؤسسين مفوض قانونا لهذا الغرض من قبل نظرائه، مقابل الحصول على تأشيرة الإيداع لدى الوزير المكلف بالعمل، فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني، أو لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو البلدي المشترك أو الولائي.

وقد اقر المشرع الجزائري من خلال نص المادة 34 من قانون 02-23 على إلزامية إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية ويتم تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من قبل السلطة المعنية في خلال 30 يوما على الأكثر من الإيداع.

¹ - المادة 39 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابين السالف الذكر.

² - الفقرة 3 من المادة 39 من القانون 22-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي السالف الذكر.

أما فيما يخص استيفاء شكليات الإشهار فقد نصت نفس المادة السابقة في فقرتها الأخيرة على أن يكون الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل وتكون على نفقة المنظمة النقابية وأضاف المشرع في المادة 34 من قانون 02-23 على أن يكون الإشهار باللغة الوطنية¹

هذا وقد اشترط المشرع وفقا لنص المادة 32 من قانون 02-23 ضرورة أن يرفق التصريح بتأسيس منظمة نقابية بقائمة القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام أن تساهم للضمان الاجتماعي ومواطنهم وتوقيعهم، ناهيك عن القانون الأساسي ونسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية يعده محضر قضائي.

وبعد إيداع ملف التأسيس اعتبر المشرع المنظمة النقابية قائمة إلا بعد استلام مؤسسيها وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطات الإدارية المختصة خلال 30 يوما بعد إيداع الملف، استيفاء على نفقة المنظمة النقابية، إجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة العربية، وفي حالة غياب رد من السلطة الإدارية المختصة عند نهاية أجل 30 يوم بعد إيداع الملف تعد المنظمة النقابية مسجلة، ويسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى ثمانية أيام.²

ووفقا لكون هذه القيود المتعلقة بتأسيس النقابة يظهر أخذ المشرع بمبدأ حرية تأسيس النقابة دون ترخيص مسبق ظاهريا فقط، باستعماله لمصطلح أو لفظ "التصريح"، والذي يوحي من مدلوله اللغوي بالإعلام فقط، لكنه في حقيقة الأمر عبارة عن ترخيص مسبق بسبب أن المشرع منح صلاحية التصريح بالتأسيس لجهة معينة وهي السلطة العمومية المنصوص عليها في المادة 34 من القانون 02-23 أي أن النقابة لا يمكنها ممارسة مهامها

¹ - القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

² - المادة 35 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

إلا بعد حصولها على وصل تسجيل من قبل السلطة العمومي، والذي يعتبر بمثابة موافقة تكتسب به النقابة الشخصية المعنوية.

الفرع الثاني: القيود الموضوعية.

أولاً: حضر ممارسة النشاط السياسي

يوجد اتجاهان فيما يتعلق بالعمل السياسي النقابي. الاتجاه الأول يعتبر أن النقابات يجب أن تقتصر وظائفها على حماية مصالح أعضائها المادية والمعنوية، وأن ممارسة العمل السياسي قد يؤدي إلى تشتت النقابات وتدهور أوضاع العمل. وفتح أبواب العمل السياسي النقابي يعتبر بمثابة منصة للصراعات بين التيارات السياسية المختلفة ويمكن أن ينحرف عن الهدف الأساسي للنقابات. ومن هنا يرون ضرورة منع النقابات من ممارسة النشاط السياسي بشكل أساسي وترك هذا الدور للأحزاب السياسية.

من الناحية الأخرى، هناك اتجاه يرون أن النقابات يمكنها أن تلعب دوراً سياسياً بناءً على اهتمامات ومصالح أعضائها. يرون أن القضايا السياسية قد تؤثر على حياة العمال وظروف عملهم، وبالتالي فإن النقابات يمكنها التعبير عن مواقفها والمساهمة في صياغة السياسات التي تؤثر على مصالح العمال. يرى هؤلاء أن حظر النشاط السياسي في النقابات يعتبر تقييداً لحقوق العمال في التعبير عن آرائهم والمشاركة في العمل السياسي.¹

النقابات تلعب دوراً هاماً في الدفاع عن المصالح العمالية وتحقيق العدالة الاجتماعية. يعتقد الاتجاه الذي يؤيد ممارسة النشاط السياسي في النقابات أن العمل النقابي والسياسي مترابطان ويعملان سوياً لتعزيز مصالح العمال وتحقيق التغيير الاجتماعي. يعتبرون أن النقابات يمكن أن تساهم في قضايا الأمة وتعمل على تحسين الوضع العام للمجتمع، يؤكد هؤلاء الأشخاص أن النشاط النقابي يتجاوز تحقيق المصالح الفردية لأعضاء

¹ - أحمد فهمي عبد الوهاب مجاهد، الحرية النقابية في القانون المقارن أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2013، ص 184.

النقابة، ويهدف إلى تعزيز مصلحة الدولة وتقدم المجتمع بشكل عام. وإذا تم منع النقابات من ممارسة العمل السياسي، فإنها لن تتمكن من الدفاع عن مصالح وحقوق أعضائها بشكل فعال، يعتبرون أن الدفاع عن المصالح يتطلب الارتباط بالحياة السياسية وممارسة العمل السياسي، حيث يمكن للنقابات أن تستخدم هذه الوسيلة لتحقيق أهدافها، كما يجب أن يتم التوازن بين العمل النقابي والسياسي، حيث يجب على النقابات أن تحافظ على استقلاليتها وتركز على مصالح أعضائها، وفي الوقت نفسه، يجب أن تكون لديها الحرية في التعبير عن مواقفها السياسية والمساهمة في صياغة السياسات التي تؤثر على حياة العمال والمجتمع بشكل¹.

صحيح، المسألة تعتبر معقدة للغاية وتحتاج إلى دراسة دقيقة. لجنة حرية تكوين الجمعيات تشير إلى أن التمييز بين النشاط السياسي والنشاط النقابي قد يكون صعباً، حيث يتداخلان في بعض الأحيان. فالنشاط السياسي المحظور بشكل عام يمكن أن يتعارض مع حقوق النقابات المتعلقة بالحرية النقابية وحق تنظيم العمال. يعتبر الحظر المطلق للنشاط السياسي قد يؤدي إلى صعوبات في تفسير بعض التشريعات المتعلقة بالإجراءات السياسية المتغيرة.²

أما موقف المشرع الجزائري فكان واضح وصريح بخصوص هذا الموضوع إذ أنه يمنع ممارسة النشاط النقابي السياسي حسب ما جاء به القانون 02-23 التي نصت المادة 12 منه على أن "المنظمات النقابية مستقلة في سيرها ومتميزة في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي" كما نصت نفس المادة في فقرتها الثانية على أنه يمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكلية ووظيفياً بأحزاب سياسية، ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل مالية أو

¹ - عبد الرحمان شحاته، محمد آليات العمل النقابي من المنظور التشريعي والسياسة المعاصرة، المجلد 13، العدد 02، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية جامعة قناة السويس، مصر، 2022، ص 334.

² - مناصرة سميحة، المرجع السابق، الحرية النقابية، ص 91، 90.

امتيازات أخرى من هذه الأحزاب، تحت طائلة تطبيق أحكام المادتين : 62 و 63 المتعلقة بتعليق النشاط بالطرق القضائية.

ونصت الفقرة الثانية من نفس المادة السالفة الذكر إلى ابعاد من ذلك وشددت على منع الجمع بين عضو في هيئة قيادة و/أو إدارة لمنظمة نقابية وممارسة عهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي وفقا لقوانينها الأساسية، غير أن أعضاء المنظمة النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الأحزاب السياسية، وهذا راجع لصعوبة التفرقة بين العمل النقابي والعمل السياسي نظرا لتداخل المجالين في بعضهما البعض وخاصة وأن ظهور ونشأة النقابات في الجزائر ارتبطت بالعمل السياسي التي كانت له أهداف سياسية لذا فأن إبعاد النقابات عن النشاطات السياسية تمنحها حرية في ممارسة نشاطها النقابي والأهداف المرجوة منها¹.

هذا وقصد غلق أي مجال للنقابات للممارسات العمل السياسي نصت المادة 13 من القانون 02-23 بالزامية الحياد والامتناع عن التصريح بمساندتهم لأي حزب سياسي أو شخصية سياسية، كما أكدت المادة 15 على إلزام النقابات بإعداد والمصادقة على ميثاق أخلاقيات يتعلق بالنشاط الممارس من طرف منخرطيها الذين لا يمكنهم مخالفته. كما يجب أن تتضمن القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية أحكاما تنص على الاستقلال عن أي حزب سياسي أو جمعية أو أي مجموعة ضغط وعلى الفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي باستثناء المجالات الاجتماعية والاقتصادية. والملاحظ أن المشرع ضمن القانون الجديد 2023 بالمقارنة بالقانون 90-14 قد شدد كثيرا وأكد على ضرورة الفصل التام بين العمل النقابي والعمل الساسي لكي تكفي النقابات بالأهداف التي أدت لتأسيسها إلا وهي حماية مصالح العمال والموظفين والدفاع عنها بكل الوسائل القانونية.

وقصد ضمان عدم ممارسة أي نقابة للعمل الساسي ومنع أي تجاوزات نصت المادة 65 من نفس القانون السالف الذكر على أنه يمكن أن تحل المنظمة النقابية بالطرق

¹ - المادة 12 من القانون 2002233 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة، إذا خرقت الأحكام القانونية المتعلقة بعلاقتها بالأحزاب السياسية.

كما نص نفس القانون على عقاب كل من يجمع بين ممارسة عهدة نقابية في هيئة قيادة و/أو إدارة لمنظمة نقابية وعهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي وذلك بغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج.¹

والملاحظ من خلال ما سبق أن المشرع عمد إلى وضع خط فاصل بين العمل النقابي والعمل الساسي، بناء على التجارب السابقة التي أظهرت أن النقابيين الذين ينتمون إلى أحزاب سياسية يتخلون عن الهدف الأساس لمهتهم في الدفاع عن حقوق العمال ويركزون على العمل السياسي، ولأجل ذلك، منع القانون الجديد كل علاقة مباشرة أو غير مباشرة بين العمل النقابي والسياسي، إضافة إلى حظر ازدواجية المنصب من خلال ممارسة عهدة نقابية بصفة مسؤولية قانونية أو وظيفة سلطوية لدى الهيئة المستخدمة.

ثانيا: تقييد قبول الهدايا والهبات والإعانات

إن موضوع تمويل النقابات ينتج عنه توتر وصراع مستمر بين المنظمات النقابية أو بينها وبين السلطات من ناحية أخرى وهذا لما يحمله الدعم المالي من أهمية بالغة قصد تنشيط وتفعيل نشاط المنظمة النقابية من جهة واعتبار أنها مخالفة لمبدأ استقلاليتها عن الجهات الممولة لها من جهة أخرى²، ففي ظل التبعية المالية يستحيل على الموظفين العموميين إنشاء نقابة من اختيارهم، ولا وضع نظامهم الأساسي، أو الداخلي أو تسيير شؤونهم بكل حرية، وقد يرتبط الاستقلال المالي بعدم تلقي أي مساعدة مالية من لدن السلطة العامة لكي لا تمارس معها أي سلطة تمييزية على النقابة، وتخلف صور المساعدة المالية

¹ - المادة 149 من القانون 23-2002 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

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

أثار مختلفة حسب الشكل الذي تتخذه، والتصور الذي وضعت من أجلها الظروف المحيطة بها، وبحسب ما إذا تقرر بناء على نص قانوني، أو كانت خاضعة لتقدير السلطة العامة¹. وحسبما جاء به نص المادة 46 من قانون 02-23 فإن موارد المنظمات النقابية تتكون من اشتراكات أعضائها والمداخيل المرتبطة بنشاطاتها والهبات والوصايا والإعانات المحتملة من الدولة، ويجب استعمال المداخيل المرتبطة بنشاط المنظمة النقابية في تحقيق الأهداف النقابية².

هذا ومن أجل ضمان عدم التأثير وتوجيه النقابات أو تغيير أهداف المنظمة النقابية من طرف الهيئات المانحة للهبات نصت المادة 12 من القانون 0223 على أنه لا يمكن للنقابات الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب، تحت طائلة تطبيق أحكام المواد القانونية المتعلقة بتعليق النشاط بالطرق القضائية. والملاحظ أن المشرع شدد في حضر التمويل المالي للنقابات من طرف الجمعيات السياسية وذلك لموقفه السلبي من ممارسة النشاط السياسي للنقابات وفي حالة مخالفة ذلك قد تصل العقوبة إلى حل المنظمة النقابية.

هذا وقد نصت المادة 49 من نفس القانون على أنه يمنع على المنظمات النقابية استلام الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط إلا إذا كانت متطابقة مع الأهداف المحددة في قانونها الأساسي وأحكام هذا القانون. كما أنه لا يمكن استلام الهبات والوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية إلا بعد الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة، التي تتأكد من المصدر والمبلغ والمطابقة مع الأهداف المحددة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية وكذا الالتزامات التي يمكن أن تفرضها عليها، ويجب أن

¹ - محند أورابحورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، مذكرة ماجستير في القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2008، ص 111.

² - المادة 147 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

تمسك المنظمة النقابية سجلا خاصا، مرقما ومؤشرا عليه، يسجل فيه مصدر ومبلغ وطبيعة الهبات والوصايا¹.

وينجر عن قبول الهبات والوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية دون الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة إمكانية حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة².

وحسب المادة 152 يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنة وبغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج عن كل قبول للهبات أو الوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية دون الموافقة المسبقة من السلطة الإدارية المختصة.

والملاحظ أن الرقابة التي تمارسها السلطات العمومية على مالية النقابة في هذه الحالة مجرد رقابة وصائية تهدف إلى التحقق من مصدر ومبلغ الأموال واتفاقها مع هدف المنظمة النقابية والضغوط التي قد تنشأ تبعا لتقبلها، والهدف من ذلك من أجل الحفاظ على السيادة الوطنية، من خلال تفادي التأثيرات المالية الخارجية على المنظمات النقابية، تاركا مسألة الرقابة على أموال النقابة للإجراءات الداخلية التي تتضمنها القوانين الأساسية لتلك المنظمات والقوانين والتشريعات المحاسبية والضريبية³.

المطلب الثاني:

القيود الواردة في قوانين ذات صلة.

لا تقتصر فكرة تقييد الحرية النقابية على جملة من القيود تضمنها في القانون 23-2002-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، بل وردت قيود أخرى تضمنتها قوانين أخرى ذات صلة

¹ - المادة 49 من القانون 23-2002-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر

² - المادة 65 من القانون 23-2002-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

³ - ذباح إسماعيل، المرجع السابق، 142.

بالحق النقابي والمتمثلة القيود على حق التجمع والتظاهر (فرع أول)، والقيود الواردة حق الإضراب (فرع ثاني)

الفرع الأول: القيود الواردة على حق التجمع والتظاهر.

تعتبر حرية التجمع السلمي والجمعيات من الحقوق الأساسية والمكرسة دستوريا ودوليا لكل فرد وهذا قصد التعبير عن المصالح المشتركة وتعزيزها والسعي لتحقيقها والدفاع عنها.

وقد نصت المادة 03 من الاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي أن حق تنظيم نشاط وشؤون العمال يكون لأصحاب العمل ومنظمات العمل حيث يتوقف على الاجتماع الحر وأنه ليس مما يتفق مع هذه المادة وضع أي قيود أو حظر أو حضور أحد موظفي الحكومة الاجتماعات النقابية أو اشتراط الإخطار عن كل الاجتماعات النقابية أن حق عقد الاجتماعات بحرية هو جزء أساسي من حق المنظمات النقابية في إدارة شؤونها بحرية تامة.¹

أما بالنسبة للاجتماعات العامة وحسب ما أقرته لجنة الحريات النقابية فإن الاجتماعات خارج النقابة تخضع للقوانين المنظمة لعقد الاجتماعات العامة أنه من مهمة الدولة الحفاظ على الأمن العام في حالة الاجتماعات خارج النقابة وتدخل السلطات في هذه الحالة يعتبر انتهاكا للحرية النقابية.²

وقام المشرع الجزائري بتنظيم حرية التجمع بالقانون رقم 1889 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية المعدل والمتمم³، والذي يعرف الاجتماع العمومي بموجب المادة الثانية

¹ - احمد فهمي عبد الوهاب مجاهد، النقابية في القانون المقارن، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2013، ص 259.

² - المرجع نفسه، ص 259

³ - القانون 89-29 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية، ج، ر، عدد، 4، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1990.

منه بأنه: "... تجمع مؤقت الأشخاص، متفق عليه، ينظم خارج الطريق العمومي وفي مكان مغلق يسهل لعموم الناس الالتحاق به قصد تبادل الأفكار أو الدفاع عن مصالح مشتركة. وقد قيد المشرع حرية التجمع بعدة قيود نص عليها في القانون 89-28 وهي:

أولاً: التصريح المسبق

نصت المادة 04 من نفس القانون 98-28 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية على أن كل اجتماع عمومي يكون مسبقاً بتصريح يبين الهدف منه، ومكانه، واليوم والساعة الذين يعقد فيهما، ومدته وعدد الأشخاص المقرر حضورهم، والهيئة المعنية به عند الاقتضاء وهذا التصريح يوقعه ثلاثة أشخاص، موطنهم الولاية ويتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

ويجب أن يصرح بالاجتماع ثلاثة أيام كاملة على الأقل قبل تاريخ انعقاده لدى:

- الوالي بالنسبة للبلديات مقر الولاية.
- الوالي بالنسبة لبلديات ولأية الجزائر العاصمة.
- الوالي أو من يفوضه بالنسبة للبلديات الأخرى.¹

ثانياً: فرض مكان الاجتماع

نصت المادة 06 من القانون السالف الذكر على أنه "يمكن الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يطلب من المنظمين خلال الأربعة والعشرين ساعة من إيداع التصريح تغيير مكان الاجتماع مقترحاً عليهم مكاناً تتوفر فيه الضمانات اللازمة لحسن سيره من حيث النظافة والأمن والسكينة العامة "

فالمشرع بموجب هذه المادة للسلطة منحلولة الإدارية تغيير مكان الاجتماع المزمع انعقاده كما لا يجوز بأي حال عقد الاجتماع العمومي في أماكن للعبادة أو في مبنعمومي غير مخصص لذلك أو عقده في طريق عمومي.

ثالثاً: منع الاجتماع

¹ - المادة 05 من القانون 1989 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية.

بموجب نص المادة 06 مكرر من القانون 28-89 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية فإنه يمكن الوالي أو من يفوضه منع اجتماع إذا تبين أنه يشكل خطرا حقيقيا على الأمن العمومي أو إذا تبين جليا أن القصد الحقيقي من الاجتماع يشكل خطرا على حفظ النظام العام، مع إشعار المنظمين بذلك.

رابعا: الترخيص المسبق

نص المشرع الجزائري صراحة على وجوب الحصول على ترخيص مسبق، من أجل ممارسة حرية التظاهر بموجب الفقرة الثانية من المادة 15 من القانون 91-19 المعدل والمتمم¹ للقانون رقم 89-28 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية على أنه "... تخضع المظاهرات العمومية إلى ترخيص مسبق" وهذا عكس ما كان ساريا في ظل القانون 2889 قبل تعديله حيث كانت المظاهرات تخضع للتصريح أو الإخطار. والملاحظ أن المشرع قد تشدد في هذا الإجراء إذ تحول من مجرد الإخطار إلى الترخيص المسبق، ما يوحي بأن المشرع، يشرع بأثر رجعي خاصة في ظل الأحداث التي عاشها البلاد كما جاء في نص المادة 19 من نفس القانون: " كل مظاهرة تجري بدون ترخيص أو بعد منعها تعتبر تجمعها."

وهذا يعني أن حرية التظاهر خاضعة للسلطة التقديرية للإدارة، فمارسته هذه الحرية مرتبط بقبول أو رفض السلطة الإدارية. كما أوجب المشرع، تقديم طلب الترخيص إلى الوالي ثمانية أيام على الأقل قبل التاريخ المحدد لأن طلاق المظاهرة، وأوجب أيضا تضمين طلب جملة من الشروط التعجيزية عن صح التعبير كعدد الأشخاص المتوقع مشاركتهم فيها².

خامسا: تحميل المسؤولية المدنية للمنظمين

¹ - القانون 1991 المؤرخ في 02 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون 28899 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية، ج ر عدد 62 الصادرة بتاريخ 05 ديسمبر 1991.

² - المادة 08 من القانون 1989 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية.

نصت المادة 84 من القانون 89-28 على تحميل المنظمين للمظاهرة المسؤولية المدنية عما قد يصاحبها من تجاوزات، وتكون هذه المسؤولية ممتدة من بداية المظاهرة إلى حين انتهائها، ولعل خوف المنظمين من إمكانية تحمل مسؤولية ما قد يحدث أثناء المظاهرة من حوادث وتجاوزات أو نتيجة تدخل خارجي، أو لسبب آخر قد يجعلهم في يد الإدارة يتيح لها يحجمون عن ممارسة حقهم في التظاهر، كما يعد هذا الأمر مجالا للتدخل¹.

الفرع الثاني: القيود الواردة على حق الإضراب.

يعد الإضراب من الحقوق المقدسة في حياة الطبقة العاملة التي ناضلت من أجل إرسائه ضمن الحقوق والحريات الأساسية، ليحظى بذلك باهتمام واسع المدى على الصعيدين الوطني والعالمي، ووفقا لما تطرقنا إليه سابقا فالتنظيمات النقابية يمكنها اللجوء للإضراب من أجل للدفاع عن المصالح المهنية مع عدم الإخلال، بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات²، إلا أن هذا الحق النقابي مرتبط بمجموعة من القيود نص عليها القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم وهذا ما سيتم التطرق له، القيود الإجرائية (الفرع الأول)، القيود الموضوعية (الفرع الثاني).

أولا: القيود الإجرائية

لممارسة حق الإضراب بالنسبة للموظفين وجب إتباع عدة إجراءات تمثلت فيما يلي: وجوب اللجوء إلى المصالحة يتم اللجوء إلى المصالحة في حالة عجز أطراف الخلاف للوصول إلى اتفاق بينهما في إطار الخلاف للوصول إلى اتفاق بينهما في إطار الاجتماعات الدورية المنظمة بين ممثلي العمال وممثلي السلطة العمومية المخولين وقد نظم قانون 90/02

¹ - رحموني محمد، تنظيم حرية ممارسة التجمع في القانون الجزائري، الجمعيات والأحزاب السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 1022/1026، ص 336.

² - المادة 88 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي السالف الذكر.

السالف ذكره من خلال أحكامه إجراءات وشروط ممارسة حق الإضراب وقد تم التعرض لها في الفصل الأول.

إلزامية عقد الجمعية العامة

نصت المادة 27 من قانون 90/02 السابق ذكره على أنه قبل اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب وجب انعقاد جمعية عامة بمبادرة المندوبين النقابيين أو ممثلي الموظفين في حالة انعدام تواجد نقابة داخل الإدارة المعنية وتضم الجمعية العامة نصف عدد الموظفين على الأقل وتقام في موقع العمل المعتاد بعد إعلام الرئيس الإداري بموعد وتاريخ انعقادها وتتم مناقشة أهم الخلافات القائمة والتي لم يتم التوصل إلى حل بشأنها وفي حالة استمرار الخلاف يتم اللجوء إلى الإضراب عن الإقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة وهذا ما جاءت به نص 28 من قانون 90/02 السالف ذكره

وجوب الإشعار المسبق:

نصت المادة 29 من قانون 90/02 السابق ذكره " : يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط النصوص عليها في المادتين 27 و 28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب" هنا يمكن القول أنه وبعد استنفاد طرق المصالحة وأخذ قرار اللجوء إلى الإضراب في الجمعية العامة وبعد موافقة أغلبية نصف الموظفين المعنيين على الأقل، لا يتم الشروع في الإضراب مباشرة، وأن ما يجب إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً، والسلطة الإدارية المعنية بالقرار المتخذ، ومنحها مهلة بأي حال من الأحوال لا تقل عن 8 أيام.

وقد ألزم المشرع في نص المادة 03 من قانون 90-02 المذكور سابقاً "تحسب مدة

الإشعار المسبق بالإضراب ابتداءً من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً" والغاية من وراء إلزام ممثلي الموظفين بتوجيه إخطار للإدارة المعنية قبل مباشرة الإضراب هي منع الإضرابات المفاجئة التي قد تؤدي إلى اضطرابات على مستوى المرفق العام كما أن المهلة الممنوحة للإدارة قبل شن الإضراب تعطيها الفرصة للدخول في

مفاوضات فعلية مع ممثلي الموظفين، مما قد يسمح بإيجاد حل للخلاف وبالتالي تقادي الإضراب، وتسمح أيضا هذه المهلة السلطة الإدارية المعنية باتخاذ الإجراءات والاحتياطات اللازمة للحفاظ على أمن وسلامة المنشآت والممتلكات والحفاظ على النظام العام وتوفير احتياجات المنتفعين بالمرفق العام¹.

إضافة لذلك ما جاءت به نص المادة 31 من القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم والتي نصت على: "يلتزم المستخدمون وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام".

ولم يحدد المشرع الجزائري شكل أو مضمون الإشعار المسبق، وطرق إيداعه وهذا لا يعني الاعتداد بالإشعار الشفهي ولو كان جماعيا، بل يجب أن يكون مكتوبا، وهذا ما يستشف من خلال عبارة "إيداع الإشعار المسبق" الواردة في نص المادة فالإيداع يقتضي أن يكون الإشعار مكتوبا وينفي مشروعية الإشعار الشفهي.

ثانيا: القيود الموضوعية.

تتمثل القيود الموضوعية في النقاط التالية:

-الالتزام بعدم عرقلة حرية العمل:

تقتضي حماية حرية العمل ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل وعدم احتلالها بالقوة وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو المساس بالأماكن العارية والممتلكات التابعة لصحاب العمل.

¹ - هيثم غانم جبر المحمودي ، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، 2016، ص 144

حيث نصت المادة 34 من القانون 90/02 على أنه : " يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العاملين غير المضربين وفي حالة عرقلتهم لحرية العمل والتي تكون مصحوبة باستعمال العنف أو الاعتداء علناً لأشخاص أو الممتلكات في إطار الإضراب سواء أكان مشروعاً أو غير مشروع ".

وهذا ما نستشفه مما سبق انه ففي حالة عرقلة حرية العمل في إطار إضراب مشروع وعدم تمكين العمال غير المضربين من الالتحاق بأماكن العمل لمواصلة عملهم يتعرض المتسببون فيها إلى عقوبات جزائية نصت عليها المادة 66 من نفس القانون، إما إذا تمت عرقلة العمل في إطار إضراب غير مشروع فتكون العقوبات الجزائية أشد بالنسبة للمتسبب في التوقف التشاوري والجماعي عن العمل المخالف لأحكام القانون رقم 90/02 أو حاول أن يتسبب فيه أو عمل على استمراره أو حاول من أجل ذلك وكان التوقف مصحوباً بالعنف أو اعتداء اعتبرها القانون خطأ مهنياً جسيماً حسب المادة 36 من القانون 90/02.

كما أكدت المادة 36 من نفس القانون المذكور أعلاه والذي يعتبر عرقلة حرية العمل أو رفض تنفيذ أمر قضائي لمغادرة وإخلاء مكان العمل هو خطأ مهني جسيم يؤدي إلى عقوبات من الدرجة الرابعة قد تصل إلى تسريح الموظف حسب ما جاءت به نص المادة 163 من قانون الوظيف العمومي والتي جاء فيها تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات.

-ضمان الحد الأدنى من الخدمة:

أقر المشروع ضمان توفير الحد الأدنى من الخدمة، إذ يعتبر قيد تشريعي يخص المرافق العامة الأساسية، وهو يهدف إلى التوفيق بين المصالح المهنية والصالح العام، إذ

يتعين على الموظفين عند ممارسة حقهم في الإضراب تأمين الحد الأدنى من الخدمات التي تضمن استمرارية سير المرفق العام¹.

حتى تكون قرارات السلطة الإدارية المتخذة بشأن توفير قدر أدنى من الخدمة مشروعة يجب أن تكون هذه الخدمة ضرورية لإشباع الحاجات الأساسية للمواطنين، وأن يكون التكليف بأداء الخدمة قاصراً على الموظفين اللازمين للقيام بها فقط².

وهذا حسب ما جاءت به نص المادة 37 من القانون -0290 السابق الذكر على: "إذا كان الإضراب تمس الأنظمة التي يمكن أن يضر أن قطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو تمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و39 أدناه"³.

والقطاعات المسموح لها بممارسة حق الإضراب وبالتالي ملزمة بتنظيم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية طبقاً لنص المادة 38 من القانون رقم 90/02 هي:

- 1- المصالح الاستشفائية المناوبة، والمصالح الاستعجالية وتوزيع الأدوية.
- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- 3- المصالح المرتبطة بانتهاء الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.

ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومي

¹ - هبة الله عيسى الداووك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام تحت إشراف بإسم صبحي بشناق، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2015 ص 121.

² - ميثم غانم جبر المحمودي، المرجع السابق، ص 189.

³ - المادة 37 من قانون 90-02، المرجع السابق.

- 4- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير .
- 5-المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكيةواللاسلكية الوطنية من وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- 6-المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- 7-المصالحالمكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- 8-نقل المجروفات بين السواحل الوطنية.
- 9-مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها أوالسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- 10-المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل والأرصاء الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع.
- 11-مصالح النقل والمواصلات السلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- 12-مصالح الدفن.
- 13-المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية، والاستعداد للنزولوأبراج المراقبة).
- 14-مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.
- 15-الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترةإجرائها.
- 16-مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية.

أما قطاعات الأنشطة الأساسية التي يمنع فيها اللجوء إلى الإضراب والتي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد للخطر هي طبقاً لنص المادة 43 من القانون 90/02 سالف الذكر هي:

1-القضاة.

2-الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج¹. 3 أعوان مصالح الأمن.

4-الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

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

6-الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

7-عمال المصالح الخارجية في إدارة السجون.

إن ضرورة التزام العمال المضربين بمراعاة الإجراءات والشروط المقررة وشرعية الإضراب تعد من بين أهم القيود التي تحد من مبدأ حرية الإضراب، لأن هذا الأخير مقيد ومعلق على إلزامية مراعاة الشروط والأحكام تبين كيفية ممارسته، فالإضراب هو الذي يكون خارج هذا الإطار يعتبر تعسف في استعمال الحق، مما يفقده كل الحماية القانونية المقررة ويرتب المسؤولية الكاملة على من شاركوا فيه وعملوا على تنظيمه وهو ما نصت عليها المادة 33 مكرر من قانون رقم 90/02.

هذا وقد نصت المادة 40 من قانون 90-02 السابق ذكره والتي تعتبر رفض الموظف الامتثال لتوفير قدر أدنى من الخدمة خطأ مهنياً جسيماً يستوجب عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، ودون تعرض لعقوبات جزائية كما هو الحال بالنسبة لعرقلة حرية العمل.

أن للهيئة اللجوء لعملية التسخير حفاظاً على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها. ويمكن لها أن تأمر بتسخير الموظفين المضربين، الذين يشغلون في الهيئات و الإدارات العمومية أو المؤسسات العامة مناصب عمل ضرورية لأمن

¹ - المادة 38 من قانون 90-02، المرجع السابق.

الأشخاص والمنشآت و الأملاك لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد، أو الذين يمارسون أن شطة لازمة لتمويل السكان¹، وهذا حسب ما جاءت به المادة 41 للبلاد، والتي نصت على أنه : "عملا بالتشريع الساري المفعول، من القانون 90-02 المذكور سابقا يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات والهيئات العمومية أو المؤسسات مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أن شطة لازمة لتمويل السكان"².

إضافة لذلك ما جاءت به المادة 42 من القانون 90-02 السابق ذكره. إذ يعتبر قرار التسخير قرارا إداريا يبلغ للأطراف المعنية من أجل الامتثال له، وفي حالة عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية المواتية بما لها من امتيازات السلطة العامة³.

وإضافة لذلك نصت المادة 70 من التعديل الدستوري 2020 "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار "القانون" فالحق في الإضراب هو حق مكفول دستوريا وهذا أمر مفروغ منه إلا أن مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات مبدأ دستوري فقد منع المشرع الجزائري بعض الفئات من العمال والموظفين من ممارسة الحق في الإضراب وذلك بسبب استراتيجية وحساسية المناصب التي يشغلها هؤلاء العمال وأيضا بالنظر إلخطورة الأضرار الناتجة عن إضراب هذه الفئات حيث جيد هذا المنع مصدره وشرعيته في المبادئ الدستورية نفسها التي جعلت الإضراب حق من حقوق الإنسان والمواطنين ولكن تقيده في بعض الحالات في هذا الشأن وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 70 من التعديل الدستوري 2020، "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يضع حدودا لممارسة في

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص86.

² المادة 40 من قانون 90-02، المرجع السابق.

³ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 86

ميادين الدفاع الوطني، الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع¹.

ويشمل هذا المبدأ الدستوري تضمنت قواعد القانون 90-02 المذكور سابقا فقد نصت المادة 43 منه على أن مجموعة القطاعات التي لا يمكن ممارسة الحق في الإضراب فيها فلقد قضت على أنه يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة وامن وصحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب علي:القضاة الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج أعوان مصالح الأمن الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية أعوان مصالح الاستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون².

.

¹ - المادة 70 من التعديل الدستوري 2020

² - المادة 43 من قانون 90-02، المرجع السابق

الخاتمة





خاتمة:

ومن هذه الدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:

النتائج:

- لممارسة الحق النقابي أهمية بالغة حيث اهتمت المواثيق والاتفاقيات الدولية التي تحمل تفاصيل وإجراءات ممارسة هذا الحق.
- صادق المشرع الجزائري على أغلب المعاهدات الخاصة بممارسة الحق النقابي، كما تم تكريس هذا الحق في الدساتير الجزائرية وحدد كفاءات ممارسته من خلال ما أقره المشرع من قوانين ومراسيم
- بصور القانون 02-23 الذي قام المشرع الجزائري إلى ضبط وتطوير ممارسة الحق النقابي من خلال القانون 23/02 الذي جاء بجملة من المستجدات تنظم وتضبط عمل النقابات والائتلافات للهدف الرئيسي التي تسعى إليه ألا وهو حماية حقوق وحريات العمال والموظفين والدفاع.
- تضمن القانون الجديد 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي العديد من النقاط المستحدثة والتي سدت العديد من الفراغات التي تخللت القوانين السابقة في جانب الإجراءات الشكلية والموضوعية لتأسيس النقابة، كما دعم العديد من ضمانات ممارسة هذه الحق وأكد على جملة من القيود هدفها ضمان عدم الحياد عن العمل النقابي.
- تشديد المشرع الجزائري على الفصل بين العمل النقابي والسياسي ضمن القانون الجديد 02-23 كان بناء على التجارب السابقة التي أظهرت أن النقابيين الذين ينتمون إلى أحزاب سياسية يتخلون عن الهدف الأساسي لمهتهم.
- أخذ المشرع بمبدأ حرية تأسيس النقابة دون ترخيص مسبق ظاهريا فقط، باستعمال المصطلح أو لفظ "التصريح"، الذي في حقيقة الأمر عبارة عن ترخيص مسبق.
- تبني المشرع الجزائري الحل الإرادي والحل القضائي للنقابة دون الحل الإداري تماشيا المعايير الدولية، مما يضمن حماية النقابات من الحل التعسفي.



- حضر المشرع ضمن القانون الجيد 02-23-7 قبول الهبات والوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية دون الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة، لأجل الحفاظ على السيادة الوطنية، من خلال تفادي التأثيرات المالية الخارجية على المنظمات النقابية.

المقترحات:

- يجب إفراد قانون خاص ينظم الممارسة النقابية للموظف العام، لتمييزه عن فئة العمال ومراعاة للاختلاف القائم بين الفئتين من حيث المركز القانوني ومن حيث علاقة العمل. إعادة النظر في الاستقلالية المالية للمنظمات النقابية في ظل نقص التمويل المالي من طرف الدولة.

- ضرورة الإسراع في إصدار القانون المتعلق بالمنازعات الجماعية والمنظم للحق في الإضراب لكي يتماشى والقانون 02-23.

- تنظيم تكوين نقابي لأعضاء المنظمات النقابية لموظفي القطاع العمومي قصد تنمية الوعي الثقافي والقانوني لدى الموظفين والذي بدوره يسهل ممارسة الحق النقابي وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها النقابات.

فالمشرع الجزائري وضع هذه الأجهزة القانونية المؤطرة للعملية الاستثمارية والمشرف على الاستثمار تحت وصاية الوزير الأول لتفعيل دورها وتسهيل عملة المراقبة والمتابعة والتنسيق.

قائمة المراجع



قائمة المراجع:

أولاً: النصوص القانونية:

1-القوانين:

1. القانون 89-29 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية، ج، ر، عدد، 4، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1990.
2. القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
3. القانون رقم 90-14 المؤرخ في 6 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 33.
4. القانون 1991 المؤرخ في 02 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون 28899 المتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية، ج ر عدد 62 الصادرة بتاريخ 05 ديسمبر 1991.
5. القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 25 أفريل 2023، الجريدة الرسمية عدد 29 المؤرخة في 2 ماي 2023.

2- الكتب

1. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012
2. بلعروسي أحمد التيجاني، وائل رشيد: قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر، ط04، الجزائر، 2007م
3. تقرير المدير العام الحرية النقابية على ارض الممارسة الدروس المستخلصة للمؤتمر العالمي، الدورة 97-2008، مكتب العمل الدولي، جنيف
4. حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017
5. رحموني محمد، تنظيم حرية ممارسة التجمع في القانون الجزائري، الجمعيات والأحزاب السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 1026/1022
6. زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي، 1957

7. سعيد عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال د ط مؤسسة النشر العربية، مصر، 1951

8. سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013

9. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

10. عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيولوجية، ترجمة: فيصل عباس، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع ط02، بيروت، 1982

11. عبد الناصر جابي: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل بالجزائر، 2001

12. علي العريف، شرح قانون العمل، مطبعة عطايا، القاهرة، الجزء الثاني، 1964

13. محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي دار النهضة العربية، القاهرة، 2006،

14. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1963

15. مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، الطبعة 1، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005

16. هادفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016

17. هبة الله عيسى الداووك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام تحت إشراف باسم صبحي بشناق، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2015

18. هيثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، 2016

3- المقالات العلمية:

1. إيمان ريمة سرور توابتي، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة محمد لمين دباغين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، ديسمبر 2022

2. بخدة مهدي، الحماية القانونية للعمل النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06 العدد 02، الجزائر، 2021
3. بلطرش مياسة، الحق النقابي بين الحماية القانونية والقضائية، مجلة جبل حقوق الإنسان، عدد 42، جامعة الجزائر 01، 2023
4. دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، ع4، جامعة أم البواقي، 2017
5. زنقيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة أفاق العلمية، العدد 12، معهد الحقوق المركز الجامعي تامنغست، الجزائر، 08/01/2022
6. عبد الرحمان شحاته، محمد آليات العمل النقابي من المنظور التشريعي والسياسة المعاصرة، المجلد 13، العدد 02، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية جامعة قناة السويس، مصر، 2022
7. نعيم بومقوزة: الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المالية -الأجر نموذجاً-، مجلة إضافات، عدد 01، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2008

4- البحوث الأكاديمية :

1. أحمد فهمي عبد الوهاب مجاهد، الحرية النقابية في القانون المقارن أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2013
2. أحمد مسعودي، التعددية النقابية في الجزائر قراءة سوسيولوجية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015
3. إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، الجزائر، 2021-2022
4. حسين زبيري: النقابات المستعملة في الجزائر قراءة في النشاط النقابي للنخب في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 02، الجزائر، 2012-2013
5. أزرايب نور الهدى، حق الموظف في الانتماء النقابي، مذكرة ماستر، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020-2021

6. جحا زهيرة النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2013
7. شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2009
8. محند أورابحورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، مذكرة ماجستير في القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2008
9. أحمد فهمي عبد الوهاب مجاهد، النقابية في القانون المقارن، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2013
10. بداوي محمد سفيان، النقابة العمالية، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006
11. بورنين محند أورابح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، رسالة ماجستير، غير منشورة، فرع القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر، 2010-2011
12. خالد حامد، نزاعات العمل في ظل تحولات المؤسسة الاقتصادية الجزائرية رسالة دكتوراه قسم علم اجتماع التنمية والتغيير الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة عنابة، الجزائر، 2007
13. كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بيان آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2014
14. مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، قسم قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2011-2012.

فهرس المحتويات



فهرس المحتويات

	شكر وتقدير
01	مقدمة
	الفصل الأول: النظام القانوني لممارسة الحق النقابي
05	المبحث الأول: ماهية الحق النقابي في الوظيفة العامة
05	المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي
05	الفرع الأول: تعريف الحق النقابي
07	الفرع الثاني: النقابة كصورة لتجسيد الحق النقابي
10	المطلب الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر
10	الفرع الأول: الحق النقابي خلال الفترة الاستعمارية
13	الفرع الثاني: الحق النقابي بعد الاستقلال
16	المبحث الثاني: التنظيم القانوني لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري
16	المطلب الأول: الشروط القانونية لتأسيس المنظمة النقابية
16	الفرع الأول: الشروط الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية
17	الفرع الثاني: الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية
21	المطلب الثاني: الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي في التوظيف العمومي
22	الفرع الأول: التفاوض الجماعي في التوظيف العمومي.
25	الفرع الثاني: ممارسة حق الإضراب
30	الفرع الثالث: الدعوى النقابية
	الفصل الثاني: ضمانات وقيود ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العامة
33	المبحث الأول: ضمانات ممارسة الحق النقابي في التوظيف العمومي.
33	المطلب الأول: الضمانات القانونية المقررة للتنظيم النقابي وأعضائه.
33	الفرع الأول: الضمانات القانونية المقررة للنقابة.

37	الفرع الثاني: الضمانات القانونية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي.
40	المطلب الثاني: دور الجهاز القضائي في حماية الحق النقابي.
40	الفرع الأول: الدعاوى النقابية أمام القضاء
43	الفرع الثاني: الحل القضائي كضمانة لحماية الحق النقابي.
46	المبحث الثاني: القيود المفروضة على الحق النقابي في الوظيف العمومي.
46	المطلب الأول: القيود الواردة في القانون
46	الفرع الأول: القيود الإجرائية
50	الفرع الثاني: القيود الموضوعية.
55	المطلب الثاني: القيود الواردة في قوانين ذات صلة.
55	الفرع الأول: القيود الواردة على حق التجمع والتظاهر.
58	الفرع الثاني: القيود الواردة على حق الإضراب.
60	الخاتمة
	قائمة المراجع
	فهرس المحتويات
	ملخص

ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة الكشف عن ممارسة الموظف العام للحق النقابي في الجزائر، حيث تعد الحماية القانونية للحريات والحقوق الأساسية أمراً حيوياً لضمان حقوق الأفراد وحمايتهم من التعدي والانتهاك، إذ تتمثل هذه الحقوق والحريات في مجموعة من الحقوق التي تكفلها القوانين والتشريعات الوطنية والدولية، حيث تشمل هذه القوانين حظر التمييز والاعتداءات على الحياة والحرية الشخصية والكرامة الإنسانية، وتكفل حقوق الحرية الدينية والتعبير والتجمع وغيره، ومن بين هذه الحقوق نجد ممارسة الموظف للحق النقابي. كما تعتبر ممارسة الموظف للحق النقابي في الجزائر موضوعاً هاماً يستحق الدراسة والتحليل، يعد الحق النقابي حقاً أساسياً يضمنه القانون للموظفين للتنظيم والانضمام إلى النقابات والمشاركة في الأنشطة النقابية، بصور القانون 02-23 قام المشرع الجزائري بضبط وتطوير ممارسة الحق النقابي فنظم وضبط عمل النقابات والالتفات للهدف الرئيسي التي تسعى إليه ألا وهو حماية حقوق وحريات العمال والموظفين والدفاع. ومع ذلك، قد تواجه ممارسة الحق النقابي في الجزائر تحديات وعقبات تؤثر على حرية التنظيم والتأثير الفعال في القضايا العمالية.

الكلمات المفتاحية: الممارسة، الحق النقابي، الموظف العام، القانون الجزائري

Study summary:

The aim of the present study is to reveal the exercise of the public official's right to trade union in Algeria. human rights ", where legal protection of fundamental freedoms and rights is vital to safeguarding and protecting individuals' rights against infringement and violation, These rights and freedoms consist of a range of rights guaranteed by national and international laws and legislation. s rights ", where such laws include the prohibition of discrimination and attacks on life, personal liberty and human dignity, The rights of religious freedom, expression, assembly and others are guaranteed, among which we find the exercise of the employee's trade union right. The exercise of the right to trade union in Algeria is an important topic worth studying and analysing. The right to trade union is a fundamental right guaranteed by law to employees to organize, join trade unions and participate in trade union activities. However, the exercise of the right to trade union in Algeria may face challenges and obstacles affecting freedom of organization and effective influence on labour issues.