

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان الحقوق
تخصص قانون إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
بعنوان

التنظيم القانوني للحق النقابي
وفقا للقانون 02-23

إشراف الأستاذ
د. سلامي سمية

إعداد الطلبة
بوزيدي نجيب الله
بوزيدي يحي

لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
بوعايدة كمال	استاذ محاضر قسم ب	رئيسا
سلامي سمية	استاذ مساعد قسم ب	مشرفا ومقررا
نعيجي شهرزاد	استاذ مساعد قسم ب	ممتحنا

السنة الجامعية 2024 - 2025



ملحق بالقرار رقم 10824... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
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 (ف): بورزيد بن نجيب الله، الصفة (طالب) أستاذ، باحث طالب ماجستير
الحامل (م) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 00337905 والصادرة بتاريخ 16/04/24 ع.ه
المسجل (م) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية الحقوق
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: التنظيم القانوني للحق النقابي
وفقا للتقانون 3 - ع - 02
أصح بشرفي أي ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2020.12.27

توقيع المعني (ب)



ملحق بالقرار رقم 10826... المؤرخ في 27 مارس 2020
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 (م) بوربيدي يحيى، الصفة: طالب (م) أستاذ، باحث، طالب ماجستير
الحامل (م) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 10857871 والصادرة بتاريخ: 24/09/19
المسجل (م) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف (م) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر) مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: التنظيم القانوني للحق النقابي
وقتها للتقانون 23-20
أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 05/07/2020

توقيع المعني (د)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى: "وما بكم من نعمةٍ فمن الله -" سورة النحل، الآية 53-
إلى من لا تُحصى نعمه، ولا يُعدّ فضله، إلى الله عز وجل، المنعم
المتفضل، الذي وهبنا من نوره وعونه ما مكّنا من إتمام هذا العمل،
له الحمد أولاً وآخراً، ظاهراً وباطناً.

إلى المشرفة الكريمة،

الدكتورة: سلامي سمية، تقديرًا وعرفانًا لما بذلته من جهد، وما قدمته
من توجيهات سديدة، ودعم متواصل ساعدنا في تخطي العقبات
وتجاوز الصعوبات، نسأل الله أن يجزيها عنا خير الجزاء، وأن يبارك
لها في علمها وعملها، وأن يديمها ذخراً لطلبتها وأهلها.
إلى كل من سيمنح من وقته وجهده لتقييم هذا العمل، بكل موضوعية
ونصح، فجزاه الله خيراً، ونرجو أن نكون عند حسن الظن.
إلى أساتذتنا في كلية الحقوق كافة، إلى كل من علمنا حرفاً، وفتح لنا
باباً من أبواب العلم، إلى كل من وقف معنا ولو بكلمة طيبة أو دعاء
صديق، نهديكم هذا العمل عرفاناً ووفاءً.

إهداء

إلى روح من كانت لي حضناً، وسنداً، ودعاءً لا ينقطع , إلى من غابت بجسدها،
وبقيت حاضرة في قلبي ودعائي، إلى أمي الراحلة، رحمك الله بقدر ما أحببتك،
وجعل مثواك الجنة، هذا العمل ثمرة من ثمار دعواتك... أهديه إليك وفاءً لا يموت.

إلى والدي العزيز،

يا من لم تبخل عليّ بدعمك، وصبرك، وحنانك، أنت السند الذي أقف عليه، والعين التي ترعاني،
جزاك الله عني خير الجزاء، وأطال في عمرك في طاعته.

إلى زوجة أبي الفاضلة،

شكراً لطيبتك وحنانك، ولكل لحظة وقفت فيها إلى جانبي كأُم ثانية.

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء،

أنتم الأمان والدفء الذي أستمد منه قوتي، شكراً لحبكم الذي لا يُقدّر بثمن.
إلى عائلتي الكبيرة، كل فرد فيها له مكان في القلب، أهديكم هذا العمل عربون امتنان وتقدير.

إلى أصدقائي الصادقين،

من شاركوني التعب والدعم والنصح، وجودكم في حياتي نعمة لا تُقدّر.

إلى أساتذتي الكرام،

لكم مني كل الاحترام والتقدير، فبفضلكم كانت خطواتي ثابتة، ومعارفي أعمق.

لكل من كان له في هذا العمل أثر...

أهديكم هذه الصفحات، دعاءً، ووفاءً، وشكراً لا ينتهي.

نجيب الله

إهداء

إلى من رحلت عن الدنيا، لكنّها لم ترحل عن قلبي...

إلى من كانت نبع الحنان، وسرّ القوة، ونور الدعاء...

إلى أمي الراحلة،

غادرت الحياة وبقيت في كل خطوة، في كل نجاح، وفي كل دمعة فرح...
هذا العمل هو بعضٌ من برّي، أقدمه لك وأناجي رحمة الله أن تشملك وتغمرك جنّاته.

إلى والدي الحبيب،

الذي ظلّ واقفًا شامخًا في وجه الحياة من أجلي،

جزاك الله خيرًا على دعمك وصبرك، وعلى كل ما قدمته لي من حب ورعاية...

دمت لي عزًا وذخرًا.

إلى أصدقائي الأوفياء،

من رافقوني درب العلم والتعب، وتقاسموا معي لحظات الشك والانتصار...

لن أنسى وقفاتكم.

وإلى أساتذتي الأجلاء،

من أضاءوا لي الطريق، وكانوا نبراس العلم والمعرفة،

لكم أرفع أسمى آيات التقدير والعرفان.

هذا الإهداء... لكل من لمس قلبي يومًا بكلمة، أو بدعاء، أو بابتسامة صادقة.

يحي

المقدمة

تعد الحماية القانونية للحريات والحقوق الأساسية أمراً حيوياً لضمان حقوق الأفراد من التعدي والانتهاك، إذا تمثلت هذه الحقوق والحريات في مجموعة من الحقوق تكفلها القوانين والتشريعات الوطنية والدولية، حيث تشمل هذه القوانين خطر التمييز والاعتداءات على الحياة والحرية الشخصية والكرامة الإنسانية، وتكفل حقوق الحرية الدينية والتعبير والتجمع وغيره، ومن بين هذه الحقوق نجد التنظيم القانوني للحق النقابي وفقاً للقانون 02-23.

يعتبر التنظيم القانوني للحق النقابي وفقاً للقانون 02-23 موضوعاً هاماً يستحق الدراسة والتحليل، يعد الحق النقابي حقاً أساسياً يضمنه القانون للموظفين للتنظيم والانضمام إلى النقابات والمشاركة في الأنشطة النقابية، ومع ذلك، قد يواجه التنظيم للحق النقابي تحديات وعقبات تؤثر على حرية التنظيم والتأثير الفعال في القضايا العمالية.

إن حق التنظيم القانوني للحق 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 يتأثر التنظيم القانوني للحق 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 في التنظيم القانوني للحق النقابي والدفاع عن مصالح الموظفين، بالإضافة إلى تقييم التأثير السياسي للنقابات ودورها في صياغة السياسات العمالية.

تتبع أهمية هذا الموضوع من عدة جوانب علمية وعملية، نوجزها فيما يلي:

الأهمية العلمية:

- دراسة أحد أهم الحقوق الأساسية المعترف بها دستورياً ودولياً، وهو الحق النقابي، من زاوية قانونية تحليلية.

- تحليل مضمون القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وبيان ما استحدثته من أحكام مقارنة بالقانون 90-14 الملغى.

- الإسهام في إثراء المكتبة الجامعية حول هذا القانون الجديد، خاصة وأنه لم ينل بعد حظه الكافي من الدراسة.

الأهمية العملية:

- مساعدة الموظفين والعمال على فهم شروط وإجراءات تأسيس النقابات في ظل القانون الجديد، والتمكن من ممارستها بشكل قانوني.
 - توضيح الضمانات القانونية التي تحمي النقابيين أثناء ممارستهم لنشاطهم، وكذا القيود التي قد تواجههم.
 - تمكين النقابيين والممارسين من التعرف على الإشكالات التي قد تثار أثناء التأسيس أو التسيير، وما يترتب عليها من آثار قانونية.
 - المساهمة في تعزيز ثقافة العمل النقابي القانوني وتشجيع الحوار الاجتماعي من خلال فهم آليات المفاوضات الجماعية وحق الإضراب.
- الهدف من دراسة هذا الموضوع هو التعرف على ماهية الحق النقابي وتنظيمه القانوني وفقا للقانون 02-23، وتسليط الضوء على شروط وإجراءات تأسيس المنظمات النقابية، والتعرف على أهم الضمانات والقيود التي أنشأها المشرع والآليات القانونية التي تعمل وفقها من أجل تقييم مدى فعالية القانون 02-23 في تعزيز الحريات النقابية وضمان استقلالية العمل النقابي في الجزائر.
- أما عن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع فتعددت المبررات التي جعلتنا نختار هذا الموضوع بين أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، الأسباب الذاتية تتمثل في:
- تخصصنا العلمي في مجال القانون الإداري، والرغبة الشخصية في تعميق الفهم القانوني في مجال النشاط النقابي الذي يشكل أداة أساسية لحماية حقوق الموظفين والعمال.
- أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في:
- حداثة القانون 02-23 نسبياً، وكونه لم يحظ بعد بالتحليل والدراسة الكافية من قبل الباحثين، وطرحه للعديد من الإشكالات مما جعل منه محل جدل ونقاش.
 - التطور الكمي والكيفي للنقابات العمالية في الجزائر في السنوات الأخيرة، والتأثير والدور الكبير الذي تلعبه وما أفرزه ذلك من إشكالات قانونية وتنظيمية تستدعي الدراسة.
 - معرفة الإشكالات العملية المرتبطة بتأسيس وممارسة العمل النقابي في الواقع، خاصة في ظل وجود بعض القيود التنظيمية والإدارية، خاصة بعد التوجه التشريعي الجديد نحو إعادة تنظيم الحقل النقابي بما يضمن فعالية النقابات من جهة، ويضبط علاقتها بالسلطات العامة من جهة أخرى.

وانطلاقاً مما سبق تبلورت إشكالية موضوع الدراسة حول :

- إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري من خلال القانون 02-23 في تكريس الحق النقابي كأحد مظاهر الحرية النقابية وضمان ممارسته الفعلية، وهل استطاع هذا القانون تحقيق التوازن بين حماية حرية العمل النقابي وتقييدها بما يضمن عدم الانحراف عن أهدافها المشروعة؟ ولمعالجة هذه الإشكالية من مختلف جوانبها، ومن أجل تحقيق الدراسة لأهدافها ارتكزنا على منهجين أساسيين هما: المنهج الوصفي من خلال تحديد بعض المفاهيم، والمنهج التحليلي من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية الواردة في القانون 02-23، مع تبيان مختلف القوانين والأحكام التي لها صلة بالموضوع، من أجل إرساء هذه الدراسة في صورة علمية واضحة وإعطائها قدراً من الموضوعية.

للإحاطة بجوانب الموضوع ارتأينا تقسيم الدراسة إلى فصلين تسبقهما مقدمة، حيث جاء الفصل الأول بعنوان الإطار المفاهيمي للحق النقابي، والذي تم تقسيمه إلى مبحثين المبحث الأول تطرقنا فيه إلى مفهوم الحق النقابي والتكريس القانوني له، أما المبحث الثاني تطرقنا للضوابط القانونية والإجرائية لتأسيس المنظمات النقابية،

أما الفصل الثاني جاء بعنوان: مظاهر وكيفيات ممارسة الحق النقابي، والذي قسمناه إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول إلى: الآليات والوسائل القانونية لممارسة الحق النقابي، أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى ضمانات ممارسته الحق النقابي والقيود الواردة عليه، وأخيراً ختمنا الدراسة بخاتمة عرضنا فيها أهم النتائج المستخلصة من الدراسة واقترحنا بعض الاقتراحات .

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للحق

النقابي

لقد شكل الحق النقابي اهم الحقوق الجماعية التي نجحت الثورات العمالية ضد الهيمنة الليبرالية المتوحشة و التطبيق المطلق لمبدأ سلطان الارادة في افتكاكها نهاية النصف الأول من القرن التاسع عشر، بحيث تعبر الممارسة النقابية عن اهم سمات الدولة الديمقراطية وباتت تعتبر من الحقوق الاساسية التي ترتبط ممارستها بالديمقراطية، هذه الاخيرة تجسدت من خلال الاعتراف للعمال بالحقوق الجماعية ليتحول التفاوض الجماعي و ابرام الاتفاقيات الجماعية كأحد اهم الحقوق المترتبة عن ممارسة الحق النقابي الى سلطة تنظيمية جديدة تضاف الى السلطة الاصلية للدولة عند تنظيم علاقات العمل، بعد ما منحت الدولة التشريع نوع ما من التفويض للنقابة تستخدمه بمعية أطراف العلاقة لتنظيم علاقات العمل ما أدى الى تأسيس سلطة تنظيمية مهنية جديدة ساهمت في جعل قانون العمل يحقق الذاتية في قواعده واحكامه والتنوع في مصادره.

كما ان اقرار المشروع الدولي والوطني للحق النقابي يعتبر من أهم الضمانات القانونية لهذا الحق، الذي يعد من الحقوق الجماعية التي أقرها القانون بهدف تمكين العمال من الدفاع عن مصالحهم ضمن تنظيمات قانونية معترف بها. وانطلاقاً من أهمية هذا الحق في تعزيز العدالة الاجتماعية داخل بيئة العمل، فإن الإطار المفاهيمي له يستلزم الوقوف على معناه اللغوي والاصطلاحي، وتمييزه عن مفهوم النقابة كتنظيم مستقل. كما يتطلب تحديد الأسس القانونية التي يرتكز عليها، سواء في النصوص الوطنية أو الاتفاقيات الدولية، باعتبارها المرجع الأساسي لفهم مضمون هذا الحق وحدوده.

المبحث الأول: مفهوم الحق النقابي والتكريس القانوني له

تعود ظهور فكرة الحق النقابي إلى العصور الوسطى أين كان النظام يقتضي تكتل الحرفيين والعمال معا في شكل تنظيم مغلق يدعى بالطائفة، من أجل حماية مصالح أعضائها وكذا التفاوض مع أصحاب الورشات والمؤسسات للدفاع عن حقوقهم، إلى غاية القرن التاسع عشر ومع بواذر الثورة الصناعية في أوروبا وانتشارها، الأمر الذي زاد من حاجة العمال وأصحاب العمل إلى نظام بديل يتولى الدفاع عن مصالحهم، وهو ما تجسد في ظهور المنظمات النقابية التي كان لنشاطها الدور الأبرز في بلورة حقوق لصيقة بحق العمل ومن أبرزها ممارسة الحق النقابي، ولبيان مفهوم هذا الحق وتحديد معالمه يعد لازما التطرق لتعريفه ومن ثمة بيان مصادره في التشريع الجزائري.

المطلب الأول: تعريف 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 لغة واصطلاحا (الفرع الأول)، ثم نتطرق إلى النقابة كصورة لتجسيد الحق النقابي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي

بالرجوع إلى القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفا للحق النقابي بالرغم من تنظيمه له، وعليه وجب الرجوع إلى مختلف التعاريف المقدمة من قبل الفقهاء.

فمنهم من عرفه على أنه: " مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع تتمثل غالبا في العمال والموظفين أو حتى أصحاب العمل التي يتم من خلالها امتلاك صلاحية التمثيل للدفاع عن مصالحهم في مواجهة الإدارة المستخدمة أو أصحاب العمل في إطار ما يسمح به القانون"¹.

¹ - إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه جامعة البشير الإبراهيمي برج بوعرييج، 2022/2021، ص 21.

وعرف أيضا بأنه " تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة"¹.

ومنهم من عرف الحق النقابي على أنه " الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى"².

كما عرف على أنه " جزء من الحريات العامة وشرط من شروط تأسيس المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء ويرتبط أيضا بحرية إدارة المنظمات النقابية لشؤونها الداخلية دون تدخل الغير"³.

بمعنى أن الحق النقابي هو ذلك الحق الذي يثبت لفئة معينة محددة في القانون ووفق شروط معينة وإجراءات هدفها الدفاع عن مصالحهم المشتركة ومطالبهم.

الفرع الثاني: تعريف النقابة

يشق الحق النقابي من مصطلح النقابة فللقوف على تعريفه وجب التطرق إلى توضيح مفهوم المنظمة النقابية، من الناحية اللغوية و الفقهية.

أولاً: تعريف النقابة لغة

النقابة في اللغة كلمة مشتقة من الفعل نقب بفتح النون وضم القاف، فيقال نقب ينقب نقابة فنقابة فلان على القوم: أي صار نقيباً عليهم، أما النقابة بكسر النون هي منظمة مهنية وظيفتها الدفاع عن الحقوق المشتركة للطبقة العاملة⁴، فنجد نقابة المحامين دورها الدفاع عن حقوق المحامين

¹ - مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة 2011-2012، ص 08.

² - بغدادي إيمان، "العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية"، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، العدد الثالث، جوان 2022، ص66.

³ - المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

⁴ - علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب - معجم عربي ألفبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط07، سنة 1991، ص1242.

والتعريف بهم وإبراز دورهم الفعال في الدولة وكذا تذليل كل الصعاب التي تعترضهم في سبيل تأدية مهنتهم.

نجد أن أصول هذا المصطلح ترجع إلى الحضارة الإغريقية التي تنحدر منها مختلف المصطلحات فيقابله لفظ نقيب (سانديكوس) في اللغة اليونانية القديمة والذي يعني الشخص المرافق للمتقاضى أمام المحكمة¹.

ثانياً: تعريف النقابة فقها

لقد تعددت المفاهيم الفقهية لمصطلح النقابة المهنية، وذلك لتعدد سياقات استخدامها، من بين هذه التعريفات نذكر:

يرى الأستاذ: "جبران مسعود علي" أن مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم، في هيئات منظمة للدفاع عن الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة².

كما يعرفها الأستاذ: "عبد الوهاب الكيلاني" بأنها جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وهي مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم³.

¹ - عبد المجيد صغير ببيرم، ممارسة الحق النقابي والعمولة، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، سنة 2016، ص 24.

² - بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الجماعية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2016، ص 10.

³ - ايمان ريما سرور ثابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، سنة 2017، ص 48.

وعليه يمكن القول بأن النقابة عبارة على انضمام مجموعة من العمال إلى نوع محدد من المنظمات بغرض تحسين ظروف عملهم، وكذلك لتعزيز المصالح المشتركة بينهم. وتسمى النقابة أيضاً "بالاتحاد النقابي"، أو "نقابة العمال"¹.

المطلب الثاني: المصادر القانونية للحق النقابي

لقد اعترف المشرع الجزائري بأحقية ممارسة الحق النقابي وذلك من خلال المصادقة على مجموعة من الاتفاقيات والمواثيق الدولية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي، كذلك من خلال النص عليه في مختلف الدساتير الجزائرية المتعاقبة ومختلف النصوص القانونية والتنظيمية الداخلية التي تكفل هذا الحق وتحدد شروطه وكيفية ممارسته وحمايته، وعليه سنتطرق إلى هذه المصادر بداية بالمصادر الدولية ثم الداخلية.

الفرع الأول: المصادر الدولية للحق النقابي

إن الحق النقابي يستمد وجوده وأساسه القانوني من المصادر الدولية المتمثلة في الاتفاقيات والمواثيق المبرمة بين الدول أو مع المنظمات العالمية، وقد سارعت الجزائر إلى تعزيز هذا الحق والاعتراف به بالمصادقة والانضمام إلى عدة اتفاقيات ومواثيق نتطرق إليها بالتفصيل:

أولاً: الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر في مجال الحق النقابي

لقد أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات المتعلقة بالحق النقابي وقد سارعت الجزائر إلى التصديق على هذه الاتفاقيات نذكر أهمها:

¹ - من بين مهام المنظمة النقابية ما يلي: حل القضايا والمشاكل في مكان العمل وكل ما يخص الأجور والرواتب وساعات العمل والتقاعد والتأمين الصحي والإجازات المرضية والصحة والسلامة في مكان العمل وغيرها من القضايا المتعلقة بالعمل. فهي منظمة جماهيرية يكونها ويؤسسها العمال أو ينضموا إليها بإرادتهم الحرة بدون تصريح، ودون تدخل من أي جهة كانت تهدف إلى تمثيل مصالح العمال في المفاوضات التي تجري مع أصحاب العمل، حول الأجور وساعات وظروف العمل شروط وظروف العمل، وغالباً ما تكون مرتبطة بقطاع أو صناعة محددة (غزل) ونسيج أو كيمياويات أو هندسية .. إلخ)، وتمتع النقابة بالشخصية الاعتبارية المستقلة.

- مصادقة الجزائر على الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم و ذلك في 19 أكتوبر عام 1962، و يعد مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو الأمريكية المرجع الأساسي لهذه الاتفاقية و قد اعتمدها في الدورة الحادية والثلاثين لعام 1948 و قد دخلت حيز التنفيذ في 04 جويلية 1950¹، والتي أقرت جملة من المبادئ نصت عليهما المادتين 02 و 03 تتمحور في حق العمال في تكوين المنظمات أو الانضمام إلى النقابات التي يختارونها بكل حرية و بدون إذن مسبق وكذا حق المنظمة في وضع لوائحها وانتخاب ممثليها وتنظيم نشاطها دون تدخل السلطة العامة، وكذا حق المنظمات في اللجوء إلى الإضراب².

- كما صادقت الجزائر³ على الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية والذي اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل كذلك في دورته 23 في اليوم الأول من شهر جوان لسنة 1949 والتي دخلت حيز التنفيذ في 18 جويلية سنة 1951⁴، والتي تناولت من خلالها وسائل الحماية اللازمة لحماية حق وحرية العمال في الانضمام إلى المنظمات النقابية⁵.

- كما اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 خلال دورته 56 بتاريخ 23 جوان 1971 والتي صادقت عليها الجزائر⁶ كذلك والمتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال والتي دخلت حيز التنفيذ في 30 جوان 1973، وكانت الهدف من هذه الاتفاقية ترك المجال الواسع للقوانين واللوائح أو الاتفاقيات الجماعية أو القرارات التحكيمية

¹- إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 92.

²- عايدي ميهوب، "الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية"، مجلة دراسات وابحاث، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 06، العدد 16، 2016، ص 03.

³- صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

⁴- إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 94.

⁵- عايدي ميهوب، المرجع السابق، ص 15.

⁶- صادقت عليها الجزائر في 06 ماي 2005.

أو القرارات القضائية أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين يحق لهم الحماية والتسهيلات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية¹.

- كذلك صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 154 لعام 1981 في سنة 2022 والخاصة بتشجيع التفاوض الجماعي المعتمدة من طرف المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 67 المنعقدة بتاريخ 19 جوان 1981 والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983 حيث وسعت هذه الاتفاقية في نطاق استخدام المفاوضة إلى جميع فروع النشاط الاقتصادي دون استثناء².

ثانيا: المواثيق الدولية التي انضمت إليها الجزائر في مجال الحق النقاب

لقد أصدرت الأمم المتحدة عدد معتبرا من الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان، وكان أبرزها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين الذين تطرقا لموضوع الحق النقابي، وتعد الجزائر من بين الدول التي انضمت إليها إذ لم تكتف بالاتفاقيات السابقة الذكر وعليه سنتطرق إليها على التوالي:

- لقد كرس الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي صدر من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في باريس في 10 ديسمبر 1948 جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للجميع دون تمييز ومن بينها الحق النقابي الذي أقره في المادة 20 و 23 منه، بأن مكن لكل شخص الحق في إنشاء نقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحهم والذي يعتبر من الحقوق السياسية، وقد صادقت الجزائر عليه هدفا منها إقرار هذا الحق وتعزيزه³.

كما أقر العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في مادته 22 إمكانية كل شخص في تكوين نقابات بالاشتراك مع الآخرين أو الانضمام إلى النقابة التي يختارها بمحض إرادته ونصت كذلك على أنه لا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأي قيود غير تلك المنصوص عليها بموجب

¹ - إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 96.

² - المرجع نفسه، ص 99.

³ - زنفيلة سلطان، "ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية"، المركز الجامعي تمنغست، المجلد 12، العدد

01، 2020، ص 591.

القانون، والذي اعتمد من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة والذي عرض للتصديق والانضمام بموجب القرار الصادر في 16 ديسمبر 1966 والذي بدأ سريانه في 23 مارس 1976 وقد كانت الجزائر من بين الدول التي صادقت عليه كذلك¹.

- كما يعد العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أحد المصادر الدولية للحق النقابي الذي كرسته الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار الذي عرض على التوقيع والتصديق والانضمام في 16 ديسمبر 1996 والذي بدأ في السريان ابتداء من 23 مارس 1976، حيث أقر في مادته 08 الحق النقابي وحرية تكوين النقابات والانضمام إليها بكل حرية².

الفرع الثاني: المصادر الداخلية للحق النقابي

إلى جانب المصادر الدولية للحق النقابي فإن لهذا الحق مجموعة مصادر وطنية إذ سعى المشرع الجزائري إلى صياغة تشريعاته الداخلية تماشياً مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية ومبادئها الأساسية³، ويعبر الدستور أول مصدر داخلي للحق النقابي بعد ذلك تليه القوانين والنصوص التنظيمية وهذا ما سنتعرض إليه.

أولاً: التكريس القانوني للحق النقابي في الدساتير الجزائرية

لقد اعترف المؤسس الدستوري بحماية حقوق الإنسان وحياته الأساسية من بينها الحق النقابي الذي أقره بموجب الدساتير الجزائرية المتعاقبة⁴، فتم تكريسه من خلال المادة 20 من دستور 1963⁵، الذي كان مستندا في ذلك إلى ما أقر به الإعلان العالمي لحقوق الإنسان فيما يخص الحقوق والحريات الأساسية⁶ " بقوله " يمارس الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال

¹ - إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 24.

² - زنقيلة سلطان، المرجع السابق، ص 592.

³ - زعموش فوزية، المرجع السابق، ص 76.

⁴ - لوني نصيرة، "النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر"، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية للأبحاث و الدراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 11، عدد 04 أكتوبر 2019، ص 257.

⁵ - دستور 1963 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 08/09/1963، جريدة رسمية عدد 64.

⁶ - مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 58.

في تسيير المؤسسات في إطار القانون الذي ينظمه، وتلاه دستور 1976¹، الذي أورد هذا الحق كذلك في المادة 70 منه بقولها "حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال وتمارس في إطار القانون"، وبعدها صدر دستور 1989²، الذي أعطى ممارسة أكثر لهذا الحق إذ خوله لكافة المواطنين وذلك من خلال المادة 52 بقولها الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين، فهذا الدستور لم يقصر الحق النقابي على فئة معينة عكس ما جاءت به الدساتير السابقة، وبعد ذلك جاء دستور 1996³ بإصلاحات جديدة إلا أنه لم يأتي بجديد بخصوص الحق النقابي بل أعاد ما تضمنه دستور 1989 الذي كرس الحق النقابي عن طريق السماح بالتعددية النقابية و ممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص⁴، أما عن آخر دستور الصادر في سنة 2020⁵ فإنه كفل هذا الحق كذلك لكل مواطن وذلك من خلال المادة 69 التي نصت على أن: "الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون".

ثانياً: التكريس القانوني للحق النقابي في القانون رقم 90-14 الملغي

يعتبر القانون رقم 90-14⁶ الملغى أول قانون في الجزائر يكرس الحرية النقابية إذ نظم كافة جوانب الحق النقابي من حرية وممارسة وكذا الحماية المخولة لممارسته، وقد جاء هذا القانون مواكبا لما جاء به دستور 1989 ومنفذاً لالتزامات الدولية⁷، وقد نصت المادة 02 منه على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيماً نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية

¹ - دستور 1976 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 24/11/1976، جريدة رسمية، عدد 49.

² - دستور 1989 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 01/03/1989، جريدة رسمية، عدد 09.

³ - دستور 1996 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 08/12/1996، جريدة رسمية، عدد 76.

⁴ - لوني نصيرة، المرجع السابق، ص 259.

⁵ - دستور 2020 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20/442 والموقع في 15

جمادى الأولى عام 1442 الموافق ل 30 ديسمبر 2020، جريدة رسمية عدد 82.

⁶ - القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23، المؤرخة

في 06 يونيو 1990.

⁷ - لوني نصيرة، المرجع السابق، ص 259.

والمعنوية"، وقد تم العمل بهذا القانون إلى غاية صدور القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي والذي ألغاه تماما بإدخاله بعض المستجدات التي لم تكن في ظل القانون الملغى.

ثالثا: التكريس القانوني للحق النقابي في القوانين الأخرى

لم يكتف المشرع الجزائري بالنص على الحق النقابي في القانون المتعلقة بممارسة الحق النقابي فقط بل سعى إلى إعطائه أهمية أكثر وذلك من خلال النص عليه في القانون رقم 90-11¹ المتعلق بعلاقات العمل بأن تضمن من خلاله عدة نصوص ابتداء من المادة 114 إلى غاية المادة 124 منه والمتعلقة بالتفاوض الجماعي باعتبارها آلية من آليات ممارسة الحق النقابي والحريات النقابية².

كما تم النص على الحق النقابي من خلال القانون 90-02³ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وذلك من خلال حق الإضراب الذي يعتبر أهم آلية من آليات ممارسة الحرية النقابية وذلك من خلال الباب الثالث منه باعتباره أخطر وسيلة و أكثر فعالية⁴.

كما نص المشرع الجزائري على ممارسة الحق النقابي في الأمر رقم 06-03⁵ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تضمن أحكامه الحق النقابي وحرية الممارسة النقابية في الوظيفة العمومية⁶.

¹ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل 1990، يتضمن علاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17.

² - مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 69.

³ - القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 06.

⁴ - مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 70.

⁵ - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر، عدد 46 بتاريخ: 16/07/2006.

⁶ - عبد الحميد بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص 15.

المبحث الثاني: الضوابط القانونية والاجرائية لتأسيس المنظمات النقابية

لأن تأسيس المنظمات النقابية يعتبر أساس العمل النقابي، تنطلق من خلاله المطالبة بحقوق أعضائها فهو يخضع لإجراءات والضوابط تفرضها الدولة عن طريق القانون تفاديا لوقوع الفوضى تحت غطاء الحرية النقابية أو أي استغلال خارج هدف العمل النقابي كما إن هذه الإجراءات تعد من أساسيات العمل النقابي التي قد يجهلها بعض ممارسي الحق النقابي.

وعليه سنتناول في هذا المبحث شروط تأسيس النقابة في المطلب الأول، ثم نتطرق إلى إجراءات تأسيس النقابة ومصادر تمويلها في المطلب الثاني.

المطلب الأول: شروط تأسيس النقابة

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 النقابية

من خلال استقراء النصوص الواردة ضمن القانون 23-02 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.¹

أولا: الشروط المتعلقة بوجود منظمة نقابية تمثيلية

¹ - عريوة خليل، بلقاسم باي، ممارسة الموظف العام للحق النقابي في الجزائر، مذكرة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، سنة 2024، ص 16.

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 المنظمة.

ثانيا: الشروط المتعلقة بوجود مؤسسة عمومية أو خاصة

سمح المشرع الجزائري للهيئات المستخدمة بإمكانية تأسيس هيكل نقابي ضمن المؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها¹، أو طبيعتها القانونية، وكذا ممارسة هذا الحق سواء داخل المؤسسة أو في أي مكان عمل متميز.

ثالثا: 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.

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.

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية

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

أولا: ضرورة عقد جمعية عامة تأسيسه

¹ - المرجع نفسه، ص 17.

إن المادة 29 من القانون 02-23 تلزم الأعضاء المؤسسين بعقد جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين وتتم معاينتها عن طريق¹ محضر قضائي بهدف تأسيس تنظيمهم النقابي وتنصب أهمية انعقاد الجمعية العامة التأسيسية حول ثلاث محاور وهي:

1- 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 النقابية².

2- 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:

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

¹ القانون 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي ج ر العدد 29 الصادرة بتاريخ 02 ماي 2023.

² المادة 28 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

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

3- التصديق على النظام الأساسي للنقابة: يجب أن يصدر قرار بالموافقة على النظام الأساسي من الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية، وتتم المصادقة عليه بالأغلبية عن طريق¹ الاقتراع السري والمباشر. وابتداء من ذلك التاريخ يكتسب النظام الأساسي قوة قانونية، ليعد بمثابة دستور للنقابة.

ثانياً: التصريح بتأسيس المنظمة النقابية

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

1- 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.

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.

¹- توابتي ريمة ايمان سرور، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، المجلد 08، العدد 02، 2022، ص110-112.

²- المادة 32 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

2- 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 لدى¹:

- 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 الولائي.

وتنص 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 عمل.

3- الرقابة على ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية: للسلطات الإدارية المختصة قانوناً

مدة ثلاثين يوماً على الأكثر حسب نص المادة 34 من قانون 02-23 الدراسة 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 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 تسلم السلطات العمومية وصل بتسجيل المنظمة النقابية².

ثالثاً: شكليات الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية

¹ - المادة 31 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

² - المادة 34 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

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 سبقتها للوجود.

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 المكتب¹.

المطلب الثاني: إجراءات تأسيس النقابة ومصادر تمويلها

تأسيس المنظمة النقابية يخضع لجملة من القواعد القانونية كإجراءات شكلية تهدف إلى تنظيم العمل النقابي وإخضاعه للقانون تجنباً للوقوع في فوضى الحرية المطلقة. غير أن بدأ الحرية النقابية يستدعي تبسيط الإجراءات قدر الإمكان.

الفرع الأول: إجراءات تأسيس النقابة

¹ - عصام طرابلسي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي: "الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية"، بدون رقم طبعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص112.

من أجل تأسيس منظمة نقابية يشترط القانون 02-23 في مواده 28 وما يليها على أن يتمتع الأشخاص المذكورين في المادة 2 من نفس القانون وهم المستخدمين والعمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم وكذا الأعوان العموميين الذين يمارسون في مؤسسات وإدارات عمومية، بحقوقهم المدنية والوطنية وأن يكونوا بالغين سن الرشد ويمارسون نشاطاً له علاقة بهدف المنظمة وتؤسس المنظمة النقابية إثر جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين وتتم معابنتها عن طريق محضر قضائي .

كما أن القانون يشترط حد ادني لتأسيس المنظمات النقابية والذي حددته المادة 30 من هذا القانون على أن يكون عدد الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية ذات الطابع الوطني بثلاثين¹ (30) عضو مؤسساً على الأقل موزعين على 30 ولاية على الأقل، بصفة متوازنة عبر كامل التراب الوطني. أما بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الإقليمي يحدد العدد الأدنى بصفة متوازنة كما يلي:

- عشرة (10) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع المشترك بين الولايات موزعين على ثلاث ولايات على الأقل
- ثمانية (8) أعضاء مؤسسين، بالنسبة للمنظمات ذات الطابع الولائي موزعين على بلديتين (2) على الأقل
- خمسة (5) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات، موزعين على بلديتين (2)، على الأقل².

إن تحديد وضبط عدد الأعضاء المؤسسين يعتبر تقييد شكلي في إجراءات التأسيس للمنظمات النقابية أو الفيدراليات أو الكونفيدراليات.

¹- رقيق سليمان، "إجراءات تأسيس المنظمات النقابية في ظل القانون 02-23"، مداخلة في الملتقى الوطني الافتراضي: ممارسة الحق النقابي في ضوء قانون 02-23، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، المنعقد يوم 2024/04/27، ص6.

²- المرجع نفسه، ص7.

وإجراءات تأسيس النقابات بالنسبة للتشريع الجزائري لاسيما القانون 02-23، تتسم بالبساطة ظاهريا على اعتبار أن القانون يعطي حق الحرية النقابية كمبدأ أساسي للنظام القانوني لأي نقابة، حيث تشتمل هذه الإجراءات وفقا للقانون 02-23 على ما يلي:

تصريح بتأسيس منظمة نقابية للعمال الأجراء أو المستخدمين مرفقا بقائمة اسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة أو الإدارة تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم وتوقيعهم. إضافة إلى نسختان من القانون الأساسي موقعتان من عضوين مؤسسين على الأقل أحدهما المسؤول الأول لهذه المنظمة النقابية ونسخة من محضر الجمعية التأسيسية للمنظمة معد من طرف محضر قضائي ووثيقة تثبت وجود مقر لهذه المنظمة النقابية¹. وهذه تعتبر ضوابط شكلية لازمة لتكوين الملف وأي إخلال بها يبطل إجراءات تكوين النقابات طبقا للتشريع النقابي الجزائري.

الفرع الثاني: القانون الأساسي للنقابة ونظامها الداخلي

للمنظمات النقابية كامل الحرية في إعداد قانونها الأساسي ونظامها الداخلي بما في ذلك الفيدراليات التي تتشكل من ثلاث (03) منظمات نقابية على الأقل، أو الكونفيدراليات التي تتشكل من فدراليتين (2) على الأقل أو خمسة (5) منظمات نقابية قاعدية.

حيث يعتبر القانون الأساسي الوثيقة القانونية التي تنظم علاقة المنظمة مع الغير وكذا علاقة أعضاء المنظمة ببعضهم، وهذه الوثيقة تعتبر شرط أساسي على صحة التصريح بتأسيس المنظمة النقابية تحت طائلة الرفض شكلا في حالة عدم إرفاق هذا القانون، كما قد حدد المشرع الجزائري في القانون 02-23 جملة من النقاط يجب أن تتضمنها القوانين الأساسية تحت طائلة البطلان وهي نفس النقاط المشار إليها في القانون 90-14 إضافة للنقاط التالية:

- الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية

¹ - المادة 32 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

- القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة والإدارة.
 - القواعد المتعلقة بأحداث وتنظيم سير وكذا صلاحيات الفروع النقابية.
 - قواعد تحديد مبلغ الاشتراكات المطلوبة من المنخرطين.
 - كيفية تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادة والإدارة للمنظمة النقابية.
 - كيفية تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي.
 - كيفية تسوية النزاعات الداخلية ووضعيات الانسداد في تسيير المنظمة النقابية.
 - القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية.
 - إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه.
- فالنظام الأساسي يتولى إعداده مكتب المنظمة على شكل اتفاق دون أي تدخل من أطراف أخرى، مع ترك السلطة التقديرية لكل نقابة في ذلك بحرية وبدون رقابة من الدولة.
- واشترط المشرع لضوابط محددة في النظام الأساسي الذي يتم إيداعه ليس معارضا لهذه الحرية مادام انه لم يفرض المضمون لهذا القانون الأساسي وإنما يعتبر ضبطا لقلب القانون الأساسي كمساعدة وإرشاد من المشرع في إعداد القانون الأساسي¹.
- وبالنسبة لتمثيلية المنظمات النقابية للعمال رفع المشرع من خلال القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي بعض النسب التمثيلية للعمال في المنظمات النقابية إلى 25 % مقارنة بنسبة 20 % في القانون 90-14 الملغى عن طريق الانتخاب أو الانضمام، حيث نصت المادة 73 من القانون 02-23 على أن تعتبر تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة كل منظمة تستجيب لأحد المعيارين:
- الحصول على عدد المنخرطين يساوي نسبة 25% على الأقل من التعداد الكلي للعمال الذين يغطيهم قانونها الأساسي.

¹ - توابيتي ريمة ايمان سرور، المرجع السابق، ص112.

حصول مرشحها على نسبة 25% على الأقل من نسبة الأصوات المعبر عنها. إن رفع هذه النسبة يعد تقييد للعمل النقابي بعدما كانت 20% في القانون 90-14 وهذا يؤدي إلى تقليل المنظمات النقابية وبالتالي المساس بحرية التعددية النقابية. ومن خلال ما يلاحظ من جديد التعديل الذي جاء به القانون 02-23 انه يهدف إلى تعزيز مكانة المنظمات النقابية وإعادة توزيعها بشكل متوازن على حسب مختلف القطاعات إضافة إلى إسهام المرأة في العمل النقابي، وكذا إقحام الشباب في تولي زمام القيادة للمنظمات النقابية على غرار مختلف النشاطات السياسية والجمعوية تحقيقاً لتوجهه السياسي يسعى إلى إشراك المرأة وتشبيب مختلف المجالات¹.

الفرع الثالث: مصادر تمويل النقابة

تتمثل مصادر تمويل المنظمة النقابية في اشتراكات أعضائها والمداخيل الناتجة عن ممارسة النشاط، والهبات والوصايا، وكذا الإعانات المحتملة من الدولة والجماعات المحلية، وهي في الحقيقة مداخيل متباينة من حيث القيمة والتحصيل، إذ تختلف باختلاف المنظمات ومدى تمثيلها بل حتى إنها قد ينعدم بعضها عند منظمات أخرى.

أولاً: اشتراكات أعضاء المنظمة النقابية

إن كان من حق كل منخرط الترشح لشغل مناصب مسؤولية والتصويت والانتخاب على المترشحين والقرارات والحصول على الاستعلامات المتعلقة بنشاطات النقابة والحماية من القرارات التعسفية أمام القضاء وأرباب العمل، فلاشك من واجباته الأساسية إلى جانب احترام القوانين الداخلية للنقابة دفع الاشتراكات السنوية.

ومبلغ الاشتراكات يمثل إحدى أهم موارد المنظمة النقابية، فكلما زادت تلك المبالغ كلما اعتبرت المنظمة مستقلة سواء عن السلطات العمومية، وعن الأحزاب السياسية وحتى الهيئة المستخدمة،

¹ - رقيق سليمان، المرجع السابق، ص 09.

وهذا ما يسهل قيامها بمهمة الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية الفردية والجماعية الاقتصادية والاجتماعية لأعضائها¹.

وحتى فيما يخص حل النقابات وبعد تقديم الاشتراكات أو المساهمات من قبل الأعضاء وحسب المادة 67 من قانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل في أي حال من الأحوال، إلى أعضائها

غير أن المشرع وحرصا منه تمكين فئة من الأعضاء الذين لم يقدموا مساهمات عقارية ليس على سبيل التمليك للمنظمة النقابية فإنه وطبقا وفي الفقرة الثانية من المادة 67 من قانون 02-23، يمكن الأعضاء طلب استرجاع مساهماتهم العقارية على الحالة التي تكون عليها عند وقوع الحل، وهو ما يفسر أن اشتراكات الأعضاء لم تمنح على سبيل التمليك بل على سبيل الإعارة أو الإيجار.

يترتب على حل المنظمة النقابية في جميع الحالات، أيلولة أملاكها المنقولة والعقارية الأخرى وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك.

ثانيا: المداخل الناتجة عن النشاط

الجدير بالذكر أن نص المادة 25 من قانون 90/14 الملغي تحدثت عن اعترافها بمداخل للمنظمة النقابية وربطته بشرط استخدامها في تحقيق الهدف المحدد في القانون الأساسي فقط، ولكن بموجب القانون 02-23 وفي مادته 47 ينص بوجوب استعمال المداخل المرتبطة بنشاطات المنظمة النقابية حصريا في تحقيق هدفها، كما هو محدد في المادة 16 وهي تلك المتعلقة بالأهداف في تحقيق المصالح الاقتصادية والاجتماعية الفردية والجماعية المادية والمعنوية للأعضاء وفقا للقانون الأساسي الذي يحددها.

¹ بن عمروش عائشة، "الاعتراف بالشخصية المعنوية للمنظمة النقابية تكريس للاستقلالية الادارية والمالية"، مشاركة في الملتقى الوطني الافتراضي: ممارسة الحق النقابي ضوء قانون 02/23 المنعقد بكلية الحقوق جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، المنعقد يوم 2024/04/27، ص08.

إن كل استعمال للمداخل المرتبطة بنشاطات المنظمة النقابية لتحقيق أغراض مخالفة ومغايرة لأهداف المنظمة النقابية يعد جريمة جزائية تتخذ شكل جنحة كما هو محدد في هذا القانون حسب المادة 151 من قانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

لكن المادة 48 من قانون 02-23 أضافت استثناءات بخصوص بعض النشاطات الخاصة بها والتي يمكن ممارستها زيادة على النشاطات الخاصة بها وهي:

- التكوين النقابي والتكوين التسييري¹

- نشر المجلات والوثائق على مختلف الدعائم.

- تنظيم مؤتمرات وملتقيات ومحاضرات وندوات وأيام اعلامية وتوعوية.

ويمكنها أيضا نشر دوريات أو مجلات لها علاقة بهدفها، طبقا للتشريع والتنظيم ساري المفعول، لا سيما القانون العضوي المتعلق بالإعلام.

كما يمنع على المنظمات النقابية، ممارسة أي نشاط تجاري أو عقاري باستثناء إيجار الممتلكات العقارية بطبيعتها والنشاطات ذات الصلة السابقة الذكر بموجب المادة 48 من قانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي

ثالثا: الهبات والوصايا

يعتبر القانون 02-23 أنه من حق النقابة أن تتلقى الهبات والوصايا ويعتبرها المشرع من مصادر التمويل العادية وهي تملك بلا عوض، ولم يفصل ما إذا كانت من قبل المستخدم نفسه أو النقابات الأخرى أو أشخاص طبيعية أو اعتبارية وطنية أو أجنبية ، إلا أن النص جاء مفتوحا بقوله: "الهبات والوصايا" لكن بشرط الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة ولإضفاء الشفافية والنظامية والاستقلالية لابد من مسك سجل للتسجيل.

¹ - المادة 48 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي , المرجع السابق.

وحسب المادة 49 من قانون 02-23 يمنع على المنظمة النقابية استلام الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط، إلا إذا كانت متطابقة مع الأهداف المحددة في قانونها الأساسي وأحكام هذا القانون، وهو ما كان عليه الأمر في القانون 90/14 الملغى في الفقرة الأولى من المادة 26 منه.

اشترط منع المنظمة النقابية الموصى لها بالمال أو الموهوب لها من قبولها إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية والمتمثلة في الوالي أو الوزير المكلف بالعمل والتي تتحقق من المصدر والمبلغ والاتفاق مع الهدف المسطر في القانون الأساسي والضغط أو الالتزامات التي يمكن أن تفرض عليها، والمغزى من ذلك هو تفادي الضغط والتبعية وتكريس الاستقلالية¹.

ولكن بالرجوع لنص المادة 65 من قانون 02-23 في فقرتها الأخيرة تنص على أنه في حالة قبول هبات ووصايا مخالفة لأحكام هذا القانون وبطلب من السلطة الإدارية المختصة، يترتب عنه الحل القضائي.

وعند معاينة هذه الحالة مثلا تقوم الإدارة بتسوية الوضعية في أجال محددة وذلك بتوجيه اعدارا للمنظمة النقابية المعنية، وإلا ترتب عليها الحل القضائي مع العلم أن قرار المحكمة المختصة يكون مشمول بالنفذ المعجل بالصرف عن أي طعن².

رابعا: الإعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية

تخصص الدولة غالبا ميزانية خاصة للجمعيات والنقابات في إطار مساندة النشاط الجمعي لمساعدتها تشتت القاعدة أن تكون توزيع الموارد على النقابات على أساس عادل يأخذ غالبا بعين الاعتبار النسبة التمثيلية للنقابة وعدد المنخرطين فيها. وما يلاحظ أن المشرع استعمل مصطلح المحتملة وهو ما يفسر منح الدولة والجماعات المحلية الإعانة من عدمه متى توافرت الشروط والمعايير الموضوعية والقانونية وهو ما نظمه المشرع في المادة 57 من قانون 02-23

¹ الفقرة 2 من المادة 26 من القانون 14/90 الملغى والمادة 49 من قانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

² المادة 65 الفقرة الأخيرة من قانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

المتعلق بممارسة الحق النقابي: "يمكن المنظمات النقابية للعمال الأجراء الاستفادة من الإعانات المالية للدولة والجماعات المحلية، تمنح هذه الإعانات للمنظمة النقابية على أساس، لاسيما المعايير الآتية:

- التمثيلية النقابية.
- المساهمة في ترقية التفاوض الجماعي من أجل إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والوقاية من النزاعات.

- المساهمة في البرامج الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

- الإدارة المالية الشفافة.

تمنح إعانات الدولة والجماعات المحلية استنادا إلى برامج الدراسات والنشر والتكوين التي تبادر بها المنظمات النقابية، ذات الصلة بمهامها والأهداف المحددة في قوانينها الأساسية¹.

في حين حصرها في ظل القانون 90-14 في النقابات الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في اعانات الدولة فقط في اطار التشريع المعمول به وحسب المقاييس والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم، وحسن ما فعل المشرع في توسيع المعايير لتشمل المنظمات النقابية التي تعمل في الميدان وليست مجرد منظمات نقابية شعبية وحتى صورية منها.

خلاصة الفصل الأول

يعتبر الحق النقابي من الحقوق المعترف بها على المستوى الدولي ويعتبر هذا الحق حقا فرديا يتيح للعمال والموظفين تأسيس نقابات والانضمام إليها للدفاع عن حقوقهم المهنية والمادية. ويستند هذا الحق إلى مصادر دولية كاتفاقيات منظمة العمل الدولية، وإلى مصادر داخلية مثل الدستور وقانون العمل. تُعرّف النقابة بأنها تنظيم مهني يمثل العمال، ويهدف إلى حماية

¹ - المادة 57 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي , المرجع السابق.

مصالحهم. ولتأسيس نقابة، يجب احترام شروط قانونية، منها الشروط الشكلية كإعداد وثائق التأسيس، والشروط الموضوعية كتوفر عدد كافٍ من المؤسسين ووضوح أهداف النقابة. تمر عملية التأسيس بإجراءات محددة مثل عقد الجمعية العامة، وانتخاب الأعضاء، وإيداع الملف لدى الجهات المختصة. كما يجب أن تملك النقابة قانوناً أساسياً ينظم عملها، إضافة إلى نظام داخلي يوضح كيفية تسييرها. أما تمويل النقابة فيتم عبر اشتراكات الأعضاء ومصادر مشروعة أخرى.

الفصل الثاني

مظاهر وكيفيات

ممارسة

الحق النقابي

تكريسا لما جاء به دستور سنة 2020 في نص المادة 69 منه والتي ترمي إلى إضفاء حماية فعلية على ممارسة الحق النقابي أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي والذي ألغى بموجبه أحكام القانون 90-14، وذلك سعيا منه إلى إضفاء حماية فعالة للحق النقابي نظرا لما يكتسبه هذا الحق من أهمية خاصة بالنسبة للموظف والعامل على حد سواء.

يمثل الحق النقابي وسيلة أساسية للدفاع عن الحقوق المهنية والاجتماعية للعمال، وتتم ممارسته من خلال عدة مظاهر، كحرية تأسيس النقابات والانخراط فيها، وانتخاب الممثلين النقابيين، والمشاركة في الاجتماعات والأنشطة النقابية. وقد حدّد القانون كيفيات هذه الممارسة بما يضمن حرية العمل النقابي في إطار منظم يحترم النظام العام.

وسنعالج من خلال هذا الفصل: الآليات والوسائل القانونية لممارسة الحق النقابي (المبحث الأول)، ثم نتطرق إلى: ضمانات ممارسة الحق النقابي والقيود الواردة عليه (المبحث الثاني)

المبحث الأول: الآليات والوسائل القانونية لممارسة الحق النقابي

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 المبحث والتي تتمثل في المفاوضات الجماعية (المطلب الأول) ثم الحق في الإضراب (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المفاوضات الجماعية

سنتناول في هذا المطلب تعريف المفاوضات الجماعية وإجراءات التفاوض (الفرع الأول)، والحماية القانونية المقررة للمفاوضات الجماعية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف المفاوضات الجماعية وإجراءات التفاوض

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: تعريف 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 الأرباب العمل من جهة منظمة أو عدة منظمات لتمثيل العمال من جهة أخرى لتوصل إلى اتفاق ما"¹. 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 والضمانات القانونية أو الاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية المعمول بها في المؤسسة أو القطاع الذي يتم على مستواه التفاوض"².

¹ - حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص 130.

² - أحميه سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 24.

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 العمال¹.

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 العمل².

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 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 أدنى³.

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

¹ تقرير المدير العام الحرية النقابية على أرض الممارسة الدروس المستخلصة للمؤتمر العالمي، الدورة 97-2008، مكتب العمل الدولي، جنيف، ص24.

² - أحميه سليمان، المرجع السابق، ص15.

³ - عريوة خليل وبلقاسم باي، المرجع السابق، ص23.

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 للمستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم، الذين يغطيهم قانونها الأساسي، والملاحظة أن هذه النسب كانت نسبتها 20% في نص القانون الملغى 90-14 المعدل والمتمم بقانون 06-22 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي².

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

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 والبيئية³.
- 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 وتنفيذها⁴.

الفرع الثاني: الحماية القانونية المقررة للمفاوضات الجماعية

¹ - المادة 69 من قانون 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 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.

³ - عريوة خليل وبلقاسم باي، المرجع السابق، ص 24.

⁴ - عريوة خليل وبلقاسم باي، المرجع نفسه، ص 25.

تُعد المفاوضات الجماعية إحدى أهم الآليات الحديثة التي تهدف إلى تحقيق التوازن في علاقات العمل الجماعية، كونها وسيلة حضارية لحل النزاعات وتحديد الحقوق والالتزامات بين العمال وأرباب العمل بطريقة سلمية وتشاركية. وقد حظيت هذه المفاوضات باهتمام متزايد من قبل التشريعات الوطنية والدولية، لما لها من دور أساسي في ترسيخ العدالة الاجتماعية وتحقيق السلم الاجتماعي داخل بيئة العمل.

ولأهمية هذه الأداة، عمل المشرع على إحاطتها بجملة من الضمانات القانونية التي تكفل حرية أطرافها وتحميهم من كل ضغط أو تعسف قد يفرغها من مضمونها، سواء من خلال النصوص الدستورية أو القوانين الخاصة بعلاقات العمل، وعلى رأسها قانون العمل.

أولاً: الإطار التشريعي للمفاوضات الجماعية

في الجزائر، تُعتبر المفاوضات الجماعية أداة أساسية لتنظيم العلاقات المهنية بين العمال وأرباب العمل. يهدف المشرع الجزائري من خلال هذه المفاوضات إلى تحقيق توازن بين حقوق العمال ومصالح المستخدمين، وتعزيز السلم الاجتماعي الذي يعكس الاستقرار في العلاقات المهنية ويسهم في تطوير الاقتصاد الوطني. يتم تنظيم هذه المفاوضات في إطار تشريعي دقيق يحدد الحقوق والواجبات المتعلقة بكل طرف، وتعد الحماية القانونية التي أقرها المشرع للعمال في هذا السياق من العناصر الجوهرية التي تضمن نجاح هذه العملية.

1. قانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية

في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، يُعدّ من التشريعات الأساسية التي تناولت تنظيم المفاوضات الجماعية، هذا القانون جاء ليحدد آليات تسوية النزاعات الجماعية من خلال تقديم حلول قانونية تتراوح بين المصالحة والوساطة والتحكيم، إضافة إلى تنظيم الحق في الإضراب باعتباره أحد أدوات الضغط القانونية في حال عدم الوصول إلى تسوية مرضية.

في المادة 2 من هذا القانون، يتم تعريف النزاع الجماعي في العمل على أنه خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية بين العمال وأرباب العمل، حيث يهدف القانون إلى تنظيم هذه النزاعات من خلال الحوار الاجتماعي، الذي يُعدّ المفاوضات الجماعية إحدى مكوناته الرئيسية. علاوة على ذلك، يُحظر على الأطراف المساس بالحريات النقابية أو تعطيل المفاوضات

الجماعية، بما في ذلك فرض عقوبات تأديبية تعسفية بحق العمال الذين يمارسون حقهم النقابي أو المفاوضات الجماعية¹.

2. قانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 الذي يُعدّ تعديلاً للقانون السابق، حيث تم التأكيد على أهمية دور النقابات العمالية في تعزيز ثقافة المفاوضات الجماعية وضمان حقوق العمال في الحصول على شروط عمل عادلة. كما تم في هذا القانون تحديد معايير تنظيم المفاوضات الجماعية، سواء كانت على مستوى القطاع أو المؤسسة، بما يضمن التفاعل بين النقابات وأرباب العمل في جو من التعاون والحوار².

3. قانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي، جاء ليعزز هذه الحماية القانونية من خلال تخصيص فصل كامل يتعلق بتنظيم التفاوض الجماعي. ينص القانون على أن المنظمات النقابية التمثيلية هي الممثل القانوني للعمال في أي مفاوضات جماعية، ولها الحق في المطالبة بتحسين شروط العمل وفقاً للمصالح المشروعة للعمال. كما يشمل القانون تعديلاً في الآليات المتاحة للعمال لممارسة حق الإضراب في حالة فشل المفاوضات الجماعية، بحيث يتم تنظيم هذا الحق بطريقة تكفل السلم الاجتماعي وتمنع الاحتكاكات بين الأطراف المتنازعة³.

ثانياً: حماية المفاوضات الجماعية

تُعدّ حماية المفاوضات الجماعية من أهم الأولويات القانونية التي يوليها المشرع الجزائري اهتماماً بالغاً، إذ أقر المشرع عدة آليات قانونية لضمان سير هذه المفاوضات بشكل منظم، ولحماية حقوق الأطراف المختلفة فيها، سواء كانت العمال أو أرباب العمل. أبرز جوانب هذه الحماية تتجسد في:

1. **حق التفاوض الجماعي:** ينص المشرع في قانون 90-02 على أن المفاوضات الجماعية هي حق أصيل للعمال، حيث يمكن للنقابات العمالية التفاوض نيابة عن العمال من أجل تحديد وتحسين شروط العمل داخل المؤسسات. يشمل هذا الحق جميع العمال في المؤسسة

¹ قانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الباب السادس، المواد 53-57.

² قانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل لقانون 90-02، الفصل الرابع، المواد 45-49.

³ المادة 04 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

أو القطاع، سواء كانوا أعضاء في النقابات أم لا، ويُعتبر أحد الحقوق الأساسية التي تكفلها الدساتير الدولية، مثل الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

2. **حماية الممثلين النقابيين:** تنص القوانين الجزائرية على أن أي تهديد أو معاقبة للمندوبين النقابيين بسبب نشاطهم في التفاوض الجماعي يُعد جريمة يعاقب عليها القانون. يتمثل ذلك في قانون 90-02، حيث ينص على أن أي محاولة من أرباب العمل للتأثير على المفاوضات الجماعية من خلال التعسف في معاملة النقابيين أو تسريحهم تكون غير قانونية. علاوة على ذلك، يُعدّ كل عزل أو طرد للممثل النقابي بسبب نشاطه النقابي باطلاً، ويُعاد الممثل النقابي إلى منصبه بقرار قضائي.

3. **آليات تسوية النزاعات:** تم تحديد آليات واضحة تسهم في تسوية النزاعات الجماعية في قانون 90-02، الذي نص على إجراءات المصالحة والوساطة والتحكيم. وفقاً لهذا القانون، في حال حدوث نزاع جماعي لا يمكن حله من خلال التفاوض، يُمكن اللجوء إلى وسطاء أو محكمين مختصين لحل النزاع بشكل عادل وشفاف. كما يتيح هذا القانون اللجوء إلى الإضراب كأداة قانونية في حال فشل جميع الحلول السلمية¹.

ثالثاً: التعديلات الحديثة وتعزيز الحماية

لقد شهدت القوانين المتعلقة بالمفاوضات الجماعية في الجزائر العديد من التعديلات التي تساهم في تعزيز الحماية القانونية للعمال وتسهيل إجراءات التفاوض بين النقابات وأرباب العمل. جاء قانون 23-02 ليضيف تحسينات جوهرية على التشريعات السابقة، فقد تم تعزيز دور النقابات كطرف رئيسي في المفاوضات الجماعية ومنحها صلاحيات أوسع في تمثيل العمال أثناء المفاوضات.

• **تعزيز دور المنظمات النقابية:** من خلال منحها صلاحيات أوسع، يسمح القانون للنقابات بالتفاوض في جميع المستويات سواء كان ذلك على مستوى القطاع أو المؤسسة، وهذا يضمن تمثيل جميع العمال في المفاوضات الجماعية بغض النظر عن العضوية النقابية.

¹ القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، المرجع السابق.

• **توسيع نطاق الحماية:** فقد أصبحت الحماية القانونية تمتد لتشمل فئات عمالية كانت مهمشة في السابق، بما في ذلك العمال غير الدائمين، والمياومين، والعمال في العقود المحددة.

• **تحديد عقوبات صارمة:** لضمان عدم تعطيل المفاوضات الجماعية، ينص القانون على فرض عقوبات صارمة ضد أي محاولة لعرقلة هذه المفاوضات، مثل فرض غرامات مالية أو عقوبات سجن ضد الأطراف التي تمارس ضغوطاً غير قانونية¹.

المطلب الثاني: الحق في الإضراب

إن استعمال المنظمات النقابية لحق التفاوض الجماعي من أجل تحقيق مطالب منخرطيهما، واتباعها لمختلف وسائل حل النزاعات الجماعية التي نص عليها التشريع، قد لا يحقق الغرض المطلوب منه دائماً، وعليه يفتح الباب لاستعمال وسيلة أخرى تعد من أهم وسائل العمل النقابي وهي ممارسة حق الإضراب، ونظراً لخطورة اللجوء إلى استعمال هذا الوسيلة وتأثيرها على السير الحسن للمؤسسات والمرافق العامة فقد أحاطها المشرع الجزائري بإطار يفترض فيه التكامل والدقة، بمحاولة فرض توازن بين تكريسه لحق كحق دستوري للعمال من جهة والحفاظ على سير المؤسسات والمرافق من جهة أخرى.

الفرع الأول: تعريف الحق في الإضراب وقيود ممارسته

يعد الحق في الإضراب من أبرز الحقوق الجماعية المعترف بها للعمال، باعتباره وسيلة دفاع مشروعة تُستخدم عند تعثر الحوار والمفاوضات الجماعية. وقد كرسّت مختلف التشريعات المقارنة، بما فيها التشريع الجزائري، هذا الحق وضمنت ممارسته في إطار منظم يكفل التوازن بين مصلحة العمال وضرورة استمرارية المرافق الاقتصادية والخدمات الأساسية.

أولاً: تعريف الحق في 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 الإعدام.

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

ويعرف الإضراب بأنه وسيلة تستخدم لحل الخلافات والنزاعات القائمة بين طرفي العمل الجماعية وتتمثل في التوقف عن مزاوله العمل قصد الضغط على أصحاب العمل¹، لتلبية مطالبهم وحاجياتهم الاجتماعية غير انه إذا قام العامل بإرادته المنفردة بالتوقف عن العمل اعتبر غير مشروع.

كما يعرف بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدير ومحضر من 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 يعتبر وسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية المادية منها والمعنوية².

1- التأسيس القانوني للإضراب

اعتبر القانون الجديد 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي أن من صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول، مع عدم الإخلال بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات³.

2- 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 ، 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 التحكيم⁴.

¹ - عريوة خليل وبلقاسم باي، المرجع السابق، ص 25.

² - المرجع نفسه، ص 26.

³ - المادة 88 من قانون 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

⁴ - شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2009، ص 85-86.

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 النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه الجمعية، وهذا ما اشترطته المادة 28 من القانون 90-02.

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 التاريخ¹ 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 أن لا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه وذلك وفقا لنص المادة 03 من القانون رقم 90-02.

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 بالأماكن 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 90-02 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 90-02، 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 القطاعات².

¹ - عريوة خليل وبلقاسم باي، المرجع السابق، ص 27.

² - شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 91.

5 - شرط توفر الحد الأدنى من الخدمة: تفرض غالبية الدول أو النظم الحديثة عدة قيود على ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات، ولاسيما 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 انطلاقاً من مبدأ ضمان حسن سير المرفق العام¹.

وهو الوضع بالنسبة للمشرع الجزائري في المواد من 37 إلى 40 من القانون 90-02 حيث قيد ممارسة حق الإضراب بالزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات على أن تحدد كمية ونوعية هذا القدر الأدنى من الخدمة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية وإذا لم يتم ذلك فيمكن أن من طرف السلطة العمومية بعد استشارة ممثلي العمال.

ثانياً: قيود ممارسة الحق في الإضراب

أن القيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب لا تقلل من أهمية استعمال هذا الحق وأنها تجعل من ممارسة هذا الحق طبقاً للقانون مما جعل المشرع يفرض قيوداً وحدوداً على ممارسته². تحول دون تعسف الجهة القائمة به وكذا لتجنب العواقب الوخيمة التي قد تتجم عن هذا الحق. وتتمثل هذه القيود في القيود الكلية والقيود الجزئية، وسنتناولها كما يلي:

1- القيود الكلية على ممارسة الحق في الإضراب :

علي الرغم من أن حق الإضراب هو حق مكفول دستورياً إلا أن مبدأ منع أو عدم ممارسته في بعض القطاعات هو مبدأ دستوري كذلك حيث نصت المادة 57 من دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون 16-01 السالف الذكر على أن: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يضع حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع". كما نصت المادة 43 من القانون 90-02 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الحيوية

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص154.

² - المرجع نفسه ، ص376.

التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطن أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على: القضاة - الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب¹ في الخارج أعوان مصالح الأمن الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية - الأعوان المدنيين العاملين في الجمارك - عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون".

ويلاحظ أن المشرع الجزائري قد اعتمد مبدأ إباحة الإضراب في عمال قطاع الوظيفة العامة إلا أنه منع بعض الفئات من الموظفين انطلاقاً من معيار وظيفي، إن للإدارة السلطة التقديرية في تكييف أي فئة عمالية ممنوعة من ممارسة حق الإضراب خاصة الفئات العمالية التي قد يعرض توقفها عن العمل المصالح الاقتصادية أو الأمنية للبلاد إلى أضرار كبيرة.

لذا يتعين على العمال وفقاً لأحكام القانون 90-02 السابق الذكر ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيدا لمبدأ سير المرافق بانتظام واضطراداً وأيضا تطبيق مبدأ الاستمرارية كما أنه ينظم الحد الأدنى من النشاط بموجب القانون فيكون إجبارياً أو اتفاقياً بموجب التفاوض.

وتتمثل أهمية وضرة توفير القدر اللازم من الخدمة في تلبية حاجات المواطنين من خدمات المرافق العامة والتي تظهر حساسيتها أثناء ممارسة موظفيها لحق الإضراب مما استوجب على المشرع الجزائري بإلزامهم صراحة وفق قيد يحدد القدر الأدنى من الخدمة في القانون لأنه مبدأ عام يفرضه الدستور الجزائري والذي يتمثل في مبدأ الاستمرارية للمرفق العام فلقد نصت المادة 37 من القانون 90-02 السالف الذكر،² على أنه "إذا كان الإضراب يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجبارياً أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و 39 أدناه".

¹ - أباغلال محرز وعزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2018، ص44

² - المادة 37 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق.

ولقد تناول المشرع الجزائري تحديد المرافق العمومية بالحد الأدنى من الخدمة في المرافق الحيوية واستراتيجية في المادة 38 من القانون 90-02 السالف الذكر والتي نصت علي انه: ينظم قدر ادني من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:... وحددتها المادة بـ ستة عشر (16) مصلحة، وقد اعتبر المشرع مخالفة ذلك القدر الأدنى من الخدمة يشكل خطأ جسيما، أي بمعنى أن رفض العامل المهني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه يعد خطأ مهنيا جسيما وهذا بموجب المادة 40 من القانون 90-02 السالف الذكر بعد رفض العامل المهني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما.¹

- **التسخير:** إضافة إلى القيد السابق أي القدر الأدنى يوجد قيد آخر قرره المشرع الجزائري فهو حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية في حالة رفض بعض العمال القيام بالقدر الأدنى من الخدمة.

ويعرف التسخير على أنه : العملية التي تلجا إليها الإدارة من خلال إجراءات تسمح لها أن تجبر أي شخص أن يسمح لها أو يقوم بالتزام، وعملا بالتشريع الساري المفعول يمكن أن يؤمر بالتسخير للعمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات والإدارات والمؤسسات العمومية مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال وهذا الضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد والذين يمارسون الأنشطة لازمة لتمويل السكان وهذا ما نصت عليه المادة 41 من القانون 90-02 السالف الذكر " إذن يعتبر قرار التسخير قرارا إداريا يبلغ للأطراف المعنية من أجل الامتثال له وفي حالة عند الاستجابة يمكن للإدارة اتحاد الإجراءات اللازمة بما لها من امتيازات السلطة الإدارية غير أن عدم تحديد المشرع الجزائري لكيفيات وإجراءات القيام بعملية التسخير ينتج عنه ثغرة قانونية يتستر بها المتضرر من الإضراب لكسره² كما بعد عدم الامتثال الأمر التسخير من طرف العامل خطأ جسيما حيث يعرض صاحبه التسريح وذلك من أجل ضمان استمرار نشاط المرافق لنا تحقق من حماية واستقرار

¹ - طهير عبد الرحيم الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري ،مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان،،2011،ص204.

² - خليفي عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008،ص84.

نظام العمل " وهذا طبقا لما جاءت به المادة 42 من القانون 02-90 السالف الذكر في الفقرة الأولى منها

أما الفقرة الثانية منها فقد جاء مفادها ... دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي والمقصود من هذه الفقرة الثانية إلى الشق الجزائي والذي نصت عليه المادة 244 مكرر من قانون العقوبات والتي جاء مفادها: "يعاقب بالسجن من شهرين إلى 06 شهر وبغرامة مالية من 500 إلى 5000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من لا يمثل الأمر التسخير صادر ومبلغ له وفقا لأشكال تنظيمه.¹"

الفرع الثاني: الحماية القانونية للحق في الإضراب

يعتبر الحق في الإضراب من بين الحقوق والحريات معترف بها للإنسان والمواطن ومكرسة في مختلف الدساتير المعاصرة ، وتحكم ممارستها قوانين تضمن التوازن بين مصالح العمال من جهة ومصالح المجتمع من جهة أخرى الذي يضفي عليه الحماية القانونية الكافية ضد عرقلة أو أي مساس به²، وعلى خلاف القوانين السابقة فقد منح القانون 02-90 محور خاص يتعلق بحماية الحق في الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط والإجراءات القانونية أي انه كل لجوء إلى إضراب مع احترام الشروط القانونية يعد إضرابا شرعيا ولقد كفل المشرع هذا حماية وحماية ممارسيه من كل تهديد او تجاوز وتتجلى أهم مظاهر الحماية التي أضفاها المشرع فيما يلي³:

أولاً: منع استخلاف العمال المضربين خلال فترة الإضراب

المظهر الأولي يتجلى في نص المادة 32 من القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب على انه يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون، ولا يقطع الذي شرع فيه حسب هذه الشروط لعلاقة العمل ، ويوقف حق الإضراب بآثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل، ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها، و معنى هذا الاستخلاف ومدته، إلا إذا رفض العمال أمر التسخير الصادر من الجهات المختصة، ويعتبر أي تصرف

¹ شطابة خديجة، الإضراب كوسيلة لممارسة الحق النقابي ، مذكرة ماستر، قسم الحقوق ،جامعة صالحى أحمد ، النعامة، 2014-2015، ص80.

² -أحمية سليمان، المرجع السابق، ص379.

³ -أباعلال محرز وعزاوي مريم وفاء، المرجع السابق، ص36.

من هذا القبيل يقوم به صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة و يكون هذا طيلة مدة الإضراب مهما كان شكل و هدف هذا الاستخلاف ومدته سواء بتوظيف عمال آخرين جدد او من خلال تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى غير مضرية إلى الوحدة أو الورشة التي يقوم فيها الإضراب و يعتبر أي تصرف من هذا القبيل مساسا بحق الإضراب و تعرض صاحبها للعقوبات الجزائية المنصوص عليها قانوناً¹ التي يؤثر انقطاعها التام على استمرارية المرافق أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية فيعين مواصلة الأنشطة الضرورية من خلال القيام بالحد الأدنى من الخدمة. كما نصت على ذلك المادة 39 من القانون 90-02 يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه وإذا لم يكن ذلك يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد ممثلي العمال لميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به. ولقد نصت المادة 40 من القانون 90-02 بعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه يعد خطأ مهنياً جسيماً، ومعنى نص المادة أن القانون سمح لرب العمل أو المؤسسة المستخدمة وهذا بعد استشارة ممثلي العمال بتحديد الأعمال والنشاطات التي تتطلب² القدر الأدنى من الخدمة وعلى العمال المضربين التكفل به بحيث اعتبر اي رفض من قبل العمال المعنيين خطأ مهني جسيماً.

ثانياً: منع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين

إن القانون اعتبر أن الإضراب هو حق فإنه يمنع تسليط أية عقوبة على أي عامل بسبب مشاركته في إضراب شرعي وقانوني ولقد اعتبر على أن أي تصرف صادر في هذا الشأن من طرف صاحب العمل وممثليه يعتبر باطلاً ولا اثر له، إلا إذا قام العامل المضرب بارتكاب خطأ جسيماً أثناء ممارسته للإضراب وهذا ما نصت عليه المادة 33 الفقرة 02 من القانون 90-02 السالف الذكر على انه "..... كما انه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في القانون".

على الرغم من أن المشرع اقر الحماية للعمال المضربين لكنه لم ينص صراحة على العمال المتربصين في إمكانية حق الإضراب في القانون 90-02 حماية لهم من فقدان مناصبهم إلا انه

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 409.

² - أباعلال محرز وعزاوي مريم وفاء، المرجع السابق، ص 37.

وبالرجوع لأمر 03-06 والمتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية في المادة 87 منه التي جاء فيها: "... يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام القانون الأساسي"، وبما انه لم يرد نص قانوني أو مادة تمنع أو تقيد ذلك فبالتالي فان العامل المتربص من حقه ممارسة حق الإضراب باعتبار أن له نفس الحقوق أو يتمتع بنفس حقوق وواجبات الموظف العادي ما عدا المحددة بعينها¹.

المبحث الثاني: ضمانات ممارسة الحق النقابي والقيود الواردة عليه

إن ممارسة الحق النقابي لا تكتمل إلا بوجود منظومة متكاملة من الضمانات القانونية التي تحمي حرية العامل في الانخراط في النشاط النقابي، وتكفل للنقابات أداء دورها في الدفاع عن الحقوق والمصالح المهنية والاجتماعية للعمال. وقد عمل المشرع، انسجامًا مع الاتفاقيات الدولية، على تكريس هذه الضمانات في التشريع الوطني، سواء من خلال حماية النقابيين من أي شكل من أشكال التمييز أو الانتقام المهني، أو من خلال توفير الحصانات القانونية التي تسمح بممارسة النشاط النقابي بحرية واستقلالية.

غير أن هذه الحرية ليست مطلقة، إذ يقابلها جملة من القيود القانونية التي تهدف إلى تنظيم هذا الحق ومنع تجاوزه للحدود المشروعة، خاصة إذا ما تعارض مع مقتضيات النظام العام أو متطلبات استمرارية الخدمة العمومية، وهو ما يفرض تحقيق توازن دقيق بين حرية العمل النقابي وحماية المصلحة العامة.

وعليه سنتطرق للضمانات القانونية والجزائية لممارسة الحق النقابي للموظف في التشريع الجزائري (مطلب أول)، ثم نعرض على قيود ممارسة الحق النقابي (مطلب ثاني).

المطلب الأول: الحماية القانونية والجزائية لممارسة الحق النقابي

من خلال هذا المطلب سنتناول الضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي للموظف في التشريع الجزائري من خلال دراسة الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي (فرع أول)، ونتطرق إلى الحماية الجزائية لممارسة الحق النقابي (فرع ثاني).

¹ - غريب مونية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسات الصناعية (الدراسة الميدانية بمركب (سميدال - عنابة)، جامعة منتوري، قسنطينة، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع، سنة 2017، ص 175.

الفرع الأول: الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي

يعتبر الحق النقابي من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال، ومع ذلك، فإن ممارسة هذا الحق لا تخلو من تحديات، خاصة ما يتعلق منها بمحاولات التضييق أو الانتقام النقابي أو العرقلة الإدارية، وهو ما استدعى تدخل المشرع لإرساء جملة من الضمانات القانونية التي تحمي النقابيين والنشاط النقابي من أي تعسف، وتكرّس فعلياً حرية العمل النقابي داخل بيئة العمل. وعليه سنتناول في هذا الفرع الحماية المقررة للمنظمة النقابية (أولاً) والحماية المقررة لأعضاء المنظمة النقابية (ثانياً).

أولاً: الحماية المقررة للمنظمة النقابية

نظراً للدور الحيوي الذي تؤديه المنظمة النقابية في تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم الجماعية، فقد حظيت بحماية قانونية خاصة تهدف إلى تمكينها من ممارسة نشاطها بكل حرية واستقلالية. وقد أقرّ المشرع الوطني جملة من النصوص القانونية التي تُرسّخ هذه الحماية، غير أن هذه الحماية لا تعني غياب التنظيم، إذ تخضع المنظمات النقابية بدورها لالتزامات قانونية يجب احترامها، في إطار التوازن بين حرية العمل النقابي ومتطلبات النظام العام. سنتطرق للضمانات القانونية التي قررها المشرع الجزائري لحماية التنظيم النقابي وفق العناصر التالية:

1- ضمانات حق تكوين النقابة دون استثناء أو قيد

أول ضمان ينبغي إقراره في مجال الممارسة النقابية هو إباحة حق تكوين 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 لإنشاء النقابة من السلطات المعنية، فمثل هكذا إجراء من شأنه حتماً أن يعرقل ويقيد الحرية النقابية، التي تقوم أساساً على الإرادة للتنظيم النقابي ومؤسسيه¹.

¹ دحدوح محمد، "ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة"، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، ع4، جامعة أم البواقي، 2017، ص193.

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 تأسيس النقابات، إلا أن المشرع قد فرض قيوداً من أجل أن تعتبر المنظمة قائمة¹.

إلا أننا نلاحظ من خلال القانون 90-14 أغفل النص على الإجراءات المتبعة في حالة رفض التصريح بالتأسيس أو حالة سكوت الإدارة وانقضاء أجل الثلاثون يوماً.

خلاصة القول أن القانون 02-23 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 واستقلالية².

2- ضمان عدم جواز حل التنظيم النقابي

نصت الاتفاقية 87 في مادتها الرابعة المتعلقة بالحرية النقابية أنه لا يجوز حل منظمات العمال وأصحاب العمل أو توقيف نشاطها من قبل السلطات الإدارية، تعد هذه الحماية تكملة لحق التكوين ولأنشاء فليس معقولاً 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 داخلية³.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده قصر حل المنظمات النقابية على الحل القضائي دون الحل الإداري كضمان لمبدأ الحرية النقابية، في المادة 65 من القانون 02-23 .

من خلال نص المادة 65 من القانون 02-23 وفي حالات محددة، حيث أن المشرع تدارك الفراغ والغموض الموجود بالقانون 90-14 الذي منح الإدارة إقامة دعوى حل النقابة أمام الجهات

¹ المواد 34، 35، 36 من القانون 2002-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

² عريوة خليل وبلقاسم باي، المرجع السابق، ص 34.

³ إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 182.

القضائية المختصة، ، كما أن ترك المجال للإدارة بحل النقابة دون تحديد الأسباب القانونية سيفتح المجال لها لافترال أي سبب غير قانوني مما يعرقل العمل النقابي¹. وهذا ما يؤدي حتما إلى اتساع دائرة المخالفة لتشمل كل القوانين، وهذا سيؤدي بالضرورة وكننتيجة حتمية إلى زعزعة استقرار النقابات وهو ما يتعارض ومبدأ الحرية النقابية². لذا فإن تحديد الحالات للجوء الإدارة إلى القضاء لحل النزاعات المتعلقة بالنقابات هو تعزيز لمبدأ الحرية النقابية وحماية للنقابة.

3- ضمانة 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 الإدارة³. وكرس المشرع الجزائري من خلال القانون 02-23 هذه الاستقلالية، التي تترجم في اكتساب المنظمات النقابية للشخصية المعنوية بمجرد تأسيسها⁴، واستقلاليتها الإدارية⁵، والمالية⁶، كما نص نفس القانون على أنه تعد المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات و الكونفيدراليات بكل حرية، قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية⁷.

كما منع على المنظمات النقابية الارتباط هيكليا ووظيفيا بأحزاب سياسية⁸، كما 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 النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الأحزاب السياسية⁹.

¹ - سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص176.

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

³ - سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص190.

⁴ - المادة 38 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

⁵ - فما يخص الاستقلالية الإدارية نصت المادة 12 من القانون 02-23 على أن: "المنظمات النقابية مستقلة في سيرها ومتميزة في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي".

⁶ - المادة 44 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

⁷ - عريوة خليل وبلقاسم باي، المرجع السابق، ص36.

⁸ - المادة 12 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

⁹ - المادة 12 القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

أما الاستقلالية المالية فقد نصت المادة 44 من القانون 02-23 على أنه بمجر اعتماد النقابة يمكن لها إبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بهدفها، كما يمكن لها اقتناء أملاك عقارية، وتتكون موارد المنظمة النقابية من اشتراكات أعضائها والمداخيل الناتجة عن نشاطاتها والهبات والوصايا، والإعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية¹.

ثانياً: الحماية المقررة لأعضاء المنظمة النقابية

لا تقتصر الحماية القانونية في مجال العمل النقابي على المنظمة النقابية ككيان معنوي فحسب، بل تمتد لتشمل أعضائها، وعلى وجه الخصوص الممثلين النقابيين الذين يتحملون مسؤوليات الدفاع عن حقوق ومصالح العمال، فباعتبارهم الطرف المباشر في ممارسة العمل النقابي، غالباً ما يكونون عرضة لضغوط أو ممارسات تعسفية من طرف المستخدمين أو الإدارة، بسبب نشاطهم النقابي.

وانطلاقاً من هذا الواقع، أقرّ المشرع جملة من الضمانات القانونية الخاصة بحماية الأعضاء النقابيين، بهدف تمكينهم من أداء مهامهم بكل حرية واستقلال، دون خوف من التهديد أو الإقصاء أو التعسف تتمثل في:

1- حرية الانضمام للنقابة والانسحاب منها

وفقاً لما جاءت به المواثيق الدولية والاتفاقيات والمعاهدات حول الحرية النقابية، فإن المشرع أعطى الحق لأي مواطن الانضمام للنقابة التي يريدّها وحق عدم الانضمام إليها وحق الانسحاب منها².

فقد نص المشرع في المادة 20 من القانون 02-23 على حرية الانضمام النقابية حيث نصت على أنه: "لكل عامل أجير وكل مستخدم في الانخراط بكل حرية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة شريطة الامتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات"³.

¹-المادة 46 من القانون 2002-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع نفسه.

²- عريوة خليل وبلقاسم باي، المرجع السابق، ص 37.

³- المادة 20 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

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 والأجراء¹.

2- 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، ونصت المادة 29 من نفس القانون على لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح لعهدتة سياسية أو نقابية بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدتة.

ومن خلال النصين يتضح لنا أن المشرع قد حرص كل الحرص على عدم المساس بالمسار المهني للموظف العمومي المزاول للنشاط النقابي سواء في جانبه الوظيفي أو المالي وحمائته من التمييز، كما كرس القانون الجديد 02-23 هذه الضمانات بأن 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 ونشاطاتها².

كما نص نفس القانون على أنه يمنع 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 التأديبية³.

والحقيقة هي أن رغم وجود وتوفير 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 النقابيين⁴.

3- ضمانات عدم جواز المتابعة التأديبية للموظف بسبب نشاطه النقابي

¹ - المادة 06 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع نفسه.

² - المادة 11 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

³ - عريوة خليل وبلقاسم باي، المرجع السابق، ص 38.

⁴ - إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 174.

نصت المادة 126 من القانون 02-23 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 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 طبقاً لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي¹.

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 يؤول إلى المنظمة النقابية وحدها دون سواها فالموظف يتابع في هذه الحالة تأديبياً بصفته النقابية كمندوب نقابي، لا بصفته المهنية كموظف عمومي².

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 ومنظمتها النقابية، بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، إذا قرر تسريح أو عزل العامل المعني، بسبب خطأ جسيم³.

هذا وقد نصت المادة 146 من القانون 02-23 على أنه إذا كان في تسريح 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 لتبت في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوماً بحكم مشمول بالنفذ 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 إصلاحاً 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 تعسفياً، كما عززت هذه المادة

¹ المادة 130 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

² عريوة خليل وبلقاسم باي، المرجع السابق، ص 39.

³ المادتين 131 و132 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

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.

الفرع الثاني: الحماية الجزائية لممارسة الحق النقابي

إن ممارسة الحق النقابي قد تتعرض احيانا للانتهاك من قبل أصحاب العمل أو جهات أخرى، مما استدعى تدخل المشرع لإقرار حماية جزائية تضمن حرية العمل النقابي وتحمي النقابيين من التهديد أو الانتقام أو التعسف، وفرض عقوبات قانونية على من يعتدي عليهم، مما يعزز فعالية العمل النقابي ويكرس دولة القانون.

نظرا للطابع الحساس الذي يتميز به موضوع ممارسة الحق النقابي على مستوى جميع الأصعدة، خصص المشرع ضمن الباب السابع من القانون 23-02 عقوبات جزائية تطبق على كل من يمس بهذا الحق وتتراوح هذه العقوبات حسب درجة الخطأ من عقوبات مالية إلى عقوبات سالبة للحرية نوردها على النحو الآتي:

أولا: عقوبة المساس بحرية ممارسة الحق النقابي

حدد قانون ممارسة الحق النقابي الجديد رقم 23/02 عدة عقوبات مالية وسالبة للحرية لمنتهكي الإجراءات والتعليمات المتعلقة بممارسة الحق النقابي التي نص عليها القانون، حيث نصت المادة 149 على العقوبة المالية بغرامة تتراوح ما بين مائة ألف دينار 100.000 د.ج إلى مائتي ألف دينار جزائري 200.000 د.ج لكل من يتدخل في تسيير المنظمة النقابية بواسطة أي فعل يكون الغرض منه المساس باستقلالية المنظمة النقابية، وتأكيد على حظر الجمع بين ممارسة عهدة نقابية في هيئة قيادية و / أو إدارة المنظمة نقابية وعهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي، وتطبق هذه الغرامة أيضاً في حالة الإضرار بالعامل الأجير بسبب الانتماء أو ممارسة النشاط النقابي، لا سيما فيما يتعلق بالتوظيف والترقية والتحويل والتكوين المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية، وأكدت الفقرة الأخيرة من المادة على تضاعف الغرامة في حالة العود 15.

كما يعاقب القانون كل من استعمل المداخل المرتبطة بنشاطات النقابة لتحقيق أغراض مخالفة الأهداف المنظمة للنقابة كما هو محدد في القانون بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة

¹ - إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص178.

أشهر، وغرامة من 50.000 ألف دينار جزائري إلى 100.000 ألف دينار جزائري أو بإحدى هاتين العقوبتين.

رفع القانون الجديد عقوبة الغرامة مقارنة بالقانون الملغى رقم 90/14 فيما يخص عرقلة للحرية النقابية وممارسة الحق النقابي، حيث كانت الغرامة في المادة 59 من القانون السابق من 10.000 د.ج إلى 50.000 دينار جزائري لتصبح وفقاً للمادة 153 من القانون 02-23 من 50.000 د.ج إلى 100.000 دينار جزائري، مع تشديد العقوبة في حالة العود إلى الحبس من ثلاثين 30 يوماً إلى سنة 6 أشهر وبغرامة من 100.000 إلى 200.000 دينار جزائري أو بإحدى هاتين العقوبتين، ولم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف واضح لمفهوم عرقلة الحرية النقابية، إلا أن القضاء الفرنسي تطرق إليها في أحد أحكامه على أن: "يشكل كل فعل أو امتناع عن فعل يكون الهدف منه الماس بأي شكل من الأشكال بتشكيل الهيئات التمثيلية أو بكيفية تسييرها أو بالصلاحيات التي يتمتع بها أعضائها من باب عرقلة ممارسة عمل الممثلين"، وفي حكم المحكمة النقض الفرنسية وضحت من خلاله الأفعال التي تشكل عرقلة ممارسة الحق النقابي، حيث اعتبرت رفض عقد الاجتماعات الدورية، وعدم تقديم الوثائق للاطلاع عليها، وعدم دعوة الممثل النقابي للاجتماعات، وعدم تمكين المندوبين من ساعات التفرغ أو عدم احتسابها كوقت عمل فعلي، واعتبرت أيضاً عدم إعادة إدماج العامل في منصب عمله بعد رفض الإذن بتسريحه من مفتش العمل وعدم تقديم الوثائق والبيانات للمندوبين للاطلاع عليها من باب عرقلة ممارسة الحق النقابي¹.

كما فرض القانون على من يستمر في تسيير أو عقد اجتماع الأعضاء منظمة نقابية محل حكم قضائي بالتعليق أو الحل أو من يساهم في هذا الاجتماع، بعقوبة وفقاً لنص المادة 154 من القانون 23/02 بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى سنة (06) أشهر، وبغرامة من عشرين ألف دينار جزائري 20.000 د.ج إلى مائة ألف دينار جزائري 100.000 د.ج أو بإحدى هاتين العقوبتين، بينما كانت الغرامة في أحكام المادة 60 من القانون الملغى رقم 90/14 تتراوح بين 5000 د.ج إلى 50.000 د.ج، والحل القضائي هو إجراء يتخذ من طرف المحكمة الإدارية

¹ - ساسي بدر الدين و بن صالحية صابر، "الحماية القانونية للعمل النقابي في الجزائر وفق القانون 02-23"، مداخلة في الملتقى الوطني ممارسة الحق النقابي في ضوء القانون 02-23، جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف، يوم: 28/04/2024،

المختصة في حالة تأكدها من مخالفة النقابة للقانون، ويكون هذا الحل بناء على دعوى من طرف السلطة العمومية أو طرف آخر عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك التي نص عليها قانونها الأساسي، حيث يسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي بصرف النظر عن جميع طرق الطعن أي أن الحكم هنا يكون ابتدائي قابل للنفاذ المعجل.

أما بخصوص الامتناع وعرقلة تنفيذ الأحكام القضائية بأن تتخذ الإدارة موقف سلبي اتجاه الحكم القضائي، وهي ظاهرة عرفها مجلس الدولة في مصر عندما فوجئت الإدارة بقراراتها النهائية تلغى بأحكام قضائية، وهو ما لم تعتده خلال سنوات عديدة من حكم إدارة مطلقة كان يسنده الواقع والقانون على السواء، فقد علت الأصوات التي تنادي بوجود كفالة تنفيذ الأحكام القضائية التي يصدرها القضاء خصوصاً وأن بعض هذه الأحكام لا تنفذ أو تنفذ في كثير من التراخي 19، حيث أوجب القانون رقم 23/02 من خلال المادة 155 على أنه من يعرقل تنفيذ حكم قضائي بتعليق أو حل منظمة نقابية اتخذ وفقاً لأحكام القانون الحبس من ثلاثة 3 أشهر إلى سنة 6 أشهر، وبغرامة من عشرين ألف دينار جزائري 20.000 دج إلى خمسين ألف دينار جزائري 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين. فيما كانت الغرامة في نص المادة 61 من القانون الملغي رقم 90/14 تتراوح بين 5000 دج إلى 20.000 دج. بشرط أن يكون الحكم ممكن تنفيذه، فيحكم القاضي بسلب الحرية بالحبس أو مبلغاً مالياً يقدره وفقاً لأحكام القانون بسبب عرقلة تنفيذ حكم قضائي، وممكن أن تضاف إليه الغرامة التهديدية عن كل يوم تأخير لإرغام الخصم على تنفيذ الحكم.

ثانياً: عقوبة اخضاع العضو النقابي لإجراءات إدارية تعسفية

في هذه الحالة يعاقب بغرامة مالية تقدر من 50.000 دينار إلى 100.000 دينار كل من يعمل على عرقلة ممارسة الحق النقابي أو يمس بالحماية التي خصصها المشرع للعمل النقابي خاصة ما يتعلق بالإجراءات الإدارية الرامية لتسريح أو عزل العمال والموظفين وفي حالة العود يعاقب مرتكب هاته الأفعال بالحبس من ثلاثين يوماً إلى ستة أشهر وغرامة مالية¹.

¹ - المادة 153 من القانون 23-02 سالف الذكر

كما عاقب المشرع على كل التصرفات الرامية إلى ممارسة مختلف أشكال التمييز والضغط والتهديد أو الاعمال التي تمس بأهداف ونشاطات التنظيمات النقابية أو أعضائها والرامية إلى عرقلة ممارسة هذا الحق ويقع تحت طائلة تشديد العقوبة كل من ثبت ارتكابه لنفس الأفعال قبل مرور المدة المساوية لنفس العقوبة¹.

وفي ذات الصدد وضع المشرع عقوبة مالية كبيرة تتراوح بين 100.000 د.ج إلى 200.000 د.ج لكل من يقوم بممارسات تمييزية أو ضغوطات أو تهديدات أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها ، بقصد عرقلة ممارسة الحق النقابي المضمون بموجب أحكام القانون أكد على مضاعفة العقوبة لتصل إلى 400.000 د.ج في حالة العود.

ثالثا: عقوبة المساس بأجر العامل

أضفى المشرع حماية جزائية على أجرة العامل في حالة قيام الإدارة المستخدمة بخضم الاشتراكات النقابية من راتب العامل قصد تسديدها لصالح المنظمة النقابية التي ينتمي إليها بحيث يعاقب كل من قام بهذا الفعل بغرامة مالية من 50.000 دينار إلى 10.000 دينار وتشدد العقوبة على مرتكب الفعل في حالة تكرار الفعل².

أما بخصوص المواد الجديدة المضافة في القانون رقم 23/02 والتي أكدت على الحق في إنشاء وتأسيس مجالس إدارة النقابات وحسن سيرها، وضمان وحماية حقوق العمال المالية أقر المشرع عقوبة مالية كبيرة لكل مستخدم يخضم من راتب العامل الاشتراكات النقابية بغرض تسديدها للمنظمة النقابية التي ينتمي إليها، وحظر توجيه أي ضغط أو تهديدات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطها، حيث نصت المادة 156 من القانون 23/02 على أن: "يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى سنة (06) أشهر، وبغرامة من خمسين ألف دينار جزائري 50.000 دج إلى مائة ألف دينار جزائري 100.000 دج ، كل شخص يقوم بعرقلة تأسيس أو سير هيئات قيادة و / أو إدارة منظمة نقابية. وفي حالة العود، تضاعف العقوبة"،

ونصت المادة 157 على أنه يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار جزائري 50.000 دج إلى مائة ألف دينار جزائري 100.000 دج، كل مستخدم يقوم بخضم الإشتراكات النقابية من أجرة

¹ - المادة 158 من نفس القانون.

² المادة 157 من القانون 02-23 سالف الذكر.

العامل بغرض تسديدها لصالح المنظمة النقابية التي ينتمي إليها. وفي حالة العود، تضاعف العقوبة".

من خلال ما سبق نستنتج أن المشرع أضفى حماية ذات طابع جزائي على ممارسة الحق النقابي من خلال تجريم مجموعة من الأفعال يتابع مرتكبوها بعقوبات مالية وعقوبات سالبة للحرية.

المطلب الثاني: قيود ممارسة الحق النقابي

مما لا شك فيه أن القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي جاء بأحكام ضابطة لتسيير وتنظيم المنظمات النقابية، وأثري بعض النقائص التي اعترت القانون 90-14 الملغي خصوصا ما يتعلق بتكريس ممارسة الحق النقابي المكفول دستوريا، بفرض حرية الانخراط والانسحاب من المنظمات النقابية، القيود القانونية وهو ما يتم التطرق إليه في الفرع الأول، وحرصا منه على حماية هذه النقابات اطر الهيئة المستخدمة بقيود في معاملاتها مع الأعضاء النقابيين المنتمين لهذه النقابات، وهو ما نفضل فيه في الفرع الثاني بعنوان القيود العملية، وفي الفرع الثالث سنتطرق إلى الحلول القانونية لتفعيل ممارسة الحق النقابي "قانونية وعملية".

الفرع الأول: القيود القانونية

أوجب المشرع على المستخدم احترام حرية ممارسة الحق النقابي المكرس دستوريا للموظف والعامل على حد سواء وجسده ضمن أحكام القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، حيث سن قواعد تضمن حرية الانخراط والانسحاب من المنظمة النقابية ما سيتم توضيحه في الفرعين الأول والثاني بينما أفردنا (الفرع الثالث) للقيود التي وضعها المشرع للحد من هذه الحرية.

أولا: حرية نقابية مكفولة في الدستور

من الضروري التنويه بأن كافة الدساتير الجزائرية كفلت الحرية النقابية وجعلته حقا مضمونا للموظفين وكل الأعوان المتربصين والمتعاقدين وكذا الأعوان العموميين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية التابعة للقطاع العمومي لممارسته بكل حرية، إلا أن الممارسة النقابية في الجزائر انحصرت منذ الاستقلال إلى غاية سنة 1989، في الانخراط ضمن الإطار النقابي الوحيد

المتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين في حدود الأهداف الأساسية الموضوعة من طرف الحزب الواحد وهو جبهة التحرير الوطني وهذا ما كرسته التشريعات آنذاك¹.
وبصدور دستور 1989 الذي كرس التعددية الحزبية وأرسى قواعد للديمقراطية والمشاركة الشعبية ضمن تسيير البلاد وبذلك عدل القانونين المنظمة لأحكام علاقات العمل في الجزائر² وبالتالي فتح المجال لاستحقاق المواطنين للحقوق والحريات الأساسية ومن ضمنها أصبح ممارسة الحق النقابي مضمونا في كافة الدساتير اللاحقة وهذا ما تقتضيه المادة 69 من الدستور الحالي التي تنص على أن: "الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون يمكن لمتعاملي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون".
استنادا لما سبق نجد القانون رقم 90-14 الملغي يحدد كيفية ممارسة هذا الحق على مجموع العمال الأجراء وعلى المستخدمين بينما المادة 5 من القانون رقم 23-02 المتعلق بالحق النقابي تكرر هذا الحق وتوسع من نطاق ممارسته بقولها أن: "ممارسة الحق النقابي معترف به للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي، في ضل احترام الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور، لاسيما الحرية الفردية والجماعية للعمل".

من هذا المنطلق نلاحظ أن المشرع اعتبر هذا الحق حرية فردية وجماعية في نفس الوقت لهذا كفل لأصحاب المهن الحرة من عمال ومستخدمين وموظفين تابعين للتوظيف العمومي ممارسة العمل النقابي من إنشاء لنقابات والانخراط فيها وبالنتيجة الدفاع عن مصالحهم المهنية الفردية والجماعية على حد سواء ضمن المنظمات النقابية.

ثانيا: حرية الانخراط والانسحاب من المنظمة النقابية

مما لا شك فيه أن المشرع أقر آلية وحيدة للانتماء إلى المنظمة النقابية وهي آلية الانخراط في المنظمة أو الانسحاب منها وجعل ممارسة هذه الآلية بكل حرية في اختيار المنظمة وإرادة الانتماء إليها في إطار المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد التي يمارسها العامل أو الموظف من جهة والمستخدم والعموميين من جهة ثانية.

¹ - توابتي ريمة ايمان سرور ، المرجع السابق، ص101.

² - منسول الصالح و طبال لطيفة، "الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، المجلد 22، العدد 01، لسنة 2022، ص245.

يتضح مما سبق أن المشرع وسع من مجال حرية ممارسة الحق النقابي بما فيه من انخراط في منظمات نقابية والانسحاب منها وجعل هذا الانخراط حرا وإراديا وحقا مضمونا يتصف بالعمومية حيث يشمل كل مؤسسات القطاع الاقتصادي وكذا الإدارات العمومية، وبناء عليه يكون حق ممارسة الحق النقابي بمجرد انخراط العامل أو الموظف في المنظمات النقابية بغض النظر عن انتمائه السياسي ونزعته الدينية أو عرقه¹.

بطبيعة الحال ترمز الحرية النقابية *la liberté syndicale* إلى حق العمال والموظفين في تكوين المنظمات النقابية والانخراط فيها من عدمه، فهي بذلك تتطابق مع مفهوم الحق النقابي الذي يتضمن معنيين أولهما حرية الإنشاء والتكوين وثانيهما هو حرية الانخراط، وعلى هذا نجد المادة 6 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالحق النقابي تكرر هذه الحرية في الانخراط والانسحاب بحرية تامة وإرادة مطلقة بقولها على أنه: "يمكن كل العمال الأجراء والمستخدمين، دون أي تمييز، الانخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم، ويمكنهم أيضا الانسحاب من المنظمة النقابية التي يكونون أعضاء فيها طبقا للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي²".

وتعزيزا لهذا الحق سن المشرع حماية قانونية لممارسة الحق النقابي في مواجهة الهيئة المستخدمة بموجب المادة 153 من هذا القانون بأن فرض على الهيئة المستخدمة عقوبة لكل من قام بعرقلة الحرية النقابية بغرامة مالية تقدر من خمسين ألف دينار إلى مائة ألف دينار، وضاعف العقوبة في حالة العود ورفعها من مخالفة إلى جنحة وقرر لمرتكب هذا الفعل عقوبة بالحبس من 30 يوما إلى 6 أشهر وبغرامة مالية تقدر ب 100.000 دج إلى 200.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على إحاطة المشرع لحرية ممارسة الحق النقابي داخل مكان العمل بحماية قانونية تردع كل من تسول له نفسه في القيام بأي عمل يعرقل هذا الحق وممارسته بحرية³.

ثالثا: القيود الواردة على هذه الحرية

¹ بن علي صليحة، "التكريس القانوني لحرية الممارسة النقابية في ضوء القانون 02-23 بين الإطلاق والتقييد"، مداخلة في الملتقى الوطني الافتراضي الموسم ب: ممارسة الحق النقابي في ضوء القانون 02-23، كلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم الحقوق، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف الجزائر، 27-04-2024، ص06.

² المادة 06 من القانون رقم 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي.

³ الفقرة الثانية من المادة 153 من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

على الرغم من تكريس الدستور للحق النقابي إلا أن ممارسة هذا الحق قيدها المشرع بما جاء في نص المادة 5 في فقرتها الثانية من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي على أنه: "يمنع تأسيس منظمات نقابية على أساس اعتبارات تمس بالوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية والأحكام المنصوص عليها في الدستور"، وهذا لا يعني حرمان العمال والموظفين من ممارسة هذا الحق بل أن هذا القيد الوارد على ممارسة هذا الحق بتأسيس منظمات نقابية يصب أساسا في إطار حماية الوحدة والوطنية وثوابت الأمة¹.

وهذا ما تكرسه الفقرة الثانية المادة 34 من الدستور الحالي بقولها: " لا يمكن تقييد الحقوق والحريات والضمانات إلا بموجب قانون، ولأسباب مرتبطة بحفظ النظام العام والأمن، وحماية الثوابت الوطنية وكذا تلك الضرورية لحماية حقوق وحريات يكرسها الدستور"².

وتجدر الإشارة أن هذه الحرية في ممارسة الحق النقابي مقيدة أيضا في ذاتها إذ لا يحق للمنخرط إلا أن يكون منتشيا إلا إلى منظمة نقابية واحدة ويمنع ازدواجية الانخراط، وما وجد هذا القيد إلا لتحقيق الجدية في الممارسة النقابية وضمان الاختيار الحقيقي النابع من إرادة واعية للانخراط في المنظمة التي تحقق مصالح المنخرط وتحمي حقوقه في إطار مهنته وتقترن حرية الانخراط بحرية الانسحاب مما يدل على أن ممارسة الحق النقابي ليس أبديا بل هو حق مكرس للموظف والعموم العمومي وكذا العموم المتربص أو المتعاقد³.

الفرع الثاني: القيود العملية

الجدير بالذكر أن المبدأ الذي يقول أن الإدارة حيادية في تعاملها مع المنظمات النقابية مكرس في الدستور بنص المادة 26 من دستور 2020 التي تنص على أن: "الإدارة في خدمة المواطن يضمن القانون عدم تحيز الإدارة"، وهذا ما يؤكد المشرع في المادة 7 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالحق النقابي على أنه: " يتعين على المستخدم التعامل بالمساواة مع المنظمات النقابية للعمال".

¹ المادة 5 من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

² المادة 34 من دستور 2020.

³ بن مصباح سواكر عبد الحكيم، الوجيز لكيفيات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية، منشورات المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بسكرة ، 14 ماي 2023، ص23.

لهذا سنرى الأحكام التي كرسها المشرع لمنع الهيئة المستخدمة من التدخل في الشؤون الإدارية للمنظمة النقابية (أولاً)، ثم سيتم توضيح التزام الإدارة بالامتناع عن المساس بالمسار الوظيفي للمنخرط في النقابة (ثانياً)، وما يجب عليها من الحيادية اتجاه الحياة الوظيفية للعضو النقابي، فلا يجوز المساس بمساره الوظيفي أو القيام بعراقيل تشغله عن ممارسة نشاطه النقابي (ثالثاً).

أولاً: الامتناع عن التدخل في الشؤون الإدارية للمنظمة النقابية

تمتنع الإدارة المستخدمة عن أي تدخل مهما كان في سير المنظمة النقابية إلا ما هو منصوص عليه صراحة في القانون، خصوصاً ما يتعلق بالانتخابات النقابية وكذا مراحل تأسيسها وتمويلها وهذا ما تؤكد المادة 8 من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي على أنه: "يمنع على أي شخص طبيعي أو معنوي التدخل في سير منظمة نقابية، باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون".

1- **بمناسبة الانتخابات النقابية**: تلتزم الهيئة المستخدمة سواء كانت شخص طبيعي أو شخص معنوي بالامتناع عن أي تدخل فيما يخص تسيير المنظمة النقابية، خصوصاً ما يتعلق بمسألة الانتخابات التي تجريها المنظمة داخل المؤسسة سواء تعلق الأمر بالأعضاء المنتخبين أو تعلق الأمر بالمنخرطين المعنيين بشأن إلقاء بأصواتهم من موظفين والأعوان العموميين والعمال الأجراء وكذا المتربصين وأيضاً المتعاقدين وهذا ما تكرسه المادة 7 في فقرتها الثانية من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي على أنه: "يجب على المستخدم خاصة أن يمتنع عن أي تدخل في سير هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمات النقابية وبمناسبة الانتخابات المهنية التي تكون هذه المنظمات النقابية معنية بها بموجب القانون¹".

2- **بمناسبة تأسيس المنظمة أو تمويلها**: يقيد المشرع الهيئة المستخدمة فيمنعها عن التدخلات التي يمكن أن تصدر من الأشخاص الطبيعيين أو من الأشخاص المعنويين بخصوص ظروف وإجراءات تأسيس المنظمة النقابية وكذا كل ما يخص وسائل تمويلها، إذ لا يجوز للسلطة الإدارية العاملة كهيئة مستخدمة ممارسة أية رقابة على المنظمة النقابية تجعل نشاطها تحت نظرها، فتكون بذلك وسيلة ضغط لتسييرها حسب مصالحها الخاصة، فتفقد المنظمة النقابية الهدف من وجودها أصلاً، وهذا ما اقره المشرع كآلية تحمي من تدخلات الإدارة المستخدمة في الشؤون الداخلية للمنظمة، حيث جاء في الفقرة الثالثة من المادة 7 من القانون رقم 02-23 أنه: تعتبر

¹ المادة 7 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

تدخل في شؤون المنظمة النقابية، الإجراءات الهادفة إلى التحريض على تأسيس منظمات نقابية للعمال أو تدعيمها بوسائل مالية أو بكل وسيلة أخرى بغرض وضع هذه المنظمات تحت مراقبة المستخدم، هذا ما تؤكد المادة 8 من القانون رقم 02-23 المذكورة سابقا، لذلك منع القانون الجمع بين عهدة عضو في هيئات القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية طبقا لقانونها الأساسي وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة، لتفادي أي تدخل وتداخل بين شؤون المنظمة النقابية من جهة والشؤون الإدارية من جهة أخرى¹.

وكنتيجة لذلك أقر المشرع عقوبة ردعية لحماية أشغال المنظمة النقابية من كل التدخلات في شؤون تسييرها بنص المادة 149 في فقرتها الأولى على أن كل تدخل في تسيير المنظمة النقابية بواسطة أي فعل يكون الغرض منه المساس باستقلالية المنظمة النقابية تعرض المتدخل للعقوبة بغرامة مالية تقدر بمائة ألف دينار إلى مائتي ألف دينار جزائري وفي حالة العود، تضاعف العقوبة².

كما شدد العقوبة وجعلها جنحة وأقر لها الحبس لكل شخص يقوم بعرقلة تأسيس أو سير هيئات قيادة و/أو إدارة منظمة نقابية، من ثلاث أشهر إلى ستة أشهر وغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج ، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على تشجيع الموظفين في القطاع العمومي والعمال في القطاع الاقتصادي لتأسيس نقابات ذات صلة بالمهن التي ينتمون إليها بكل حرية وتسيير نشاطاتها تحت حماية قانونية رادعة³.

ثانيا: الامتناع عن المساس بالمسار الوظيفي للمنخرط في النقابة

مما لا شك فيه أن إقرار المشرع لحق ممارسة العمل النقابي للموظف والعون العمومي والأجير وأيضا المتربص والمتعاقد أقرنه بحماية قانونية بمنع الهيئة المستخدمة سواء كانت شخص طبيعي أو شخص معنوي وكل مسئول المصلحة أو المؤسسة والإدارة العمومية أو كل من له سلطة التعيين والتسيير الإداري من المساس بالمسار الوظيفي للموظف والعامل واستخدامه كوسيلة ضغط عليه للرضوخ لأوامرها وهذا بغرض ضمان حيادها⁴، وهذا ما جاء في المادة 10 من

¹ المادة 8 من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

² الفقرة الأولى من المادة 149 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

³ المادة 156 من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

⁴ بن مصباح سواكر عبد الحكيم، المرجع السابق، ص 25.

القانون رقم 02-23 بنصها: "يمنع على الهيئات المستخدمة أخذ في الاعتبار الانخراط في المنظمة النقابية للعمال الأجراء أو عدمه أو ممارسة نشاط نقابي عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقية في الدرجات والترقية في الرتب والتحويل والتكوين المهني والأجرة ومنح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية¹".

هذا إن دل على شيء فإنه يدل على أهمية المسار الوظيفي للموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية، خصوصا إذا تعلق الأمر بالترقيات والأجرة والمزايا الاجتماعية مما يؤثر على المسار الوظيفي للموظف ويثبط ترقيته للدرجات العليا وينقص من مقدار تقاعده مستقبلا، وبالخصوص إذا كانت هذه القرارات الإدارية تعسفية وذات علاقة بالإجراءات التأديبية مما يفقده حقوقه في الدفاع عن نفسه ويعرضه لفقدان وظيفته.

وحسنا فعل المشرع إذ تعرض لهذه النقطة وأسدل عليها حماية قانونية لتشجيع العمال والموظفين للانخراط بحرية تامة وإرادة واعية للمنظمات النقابية ذات العلاقة بالمهنة، وبذلك أقر عقوبة بغرامة مالية من 100.000 دج إلى 200.000 دج لكل من يرتكب فعل الأضرار بالعامل الأجير بسبب الانتماء أو ممارسة النشاط النقابي، لاسيما فيما يتعلق بالتوظيف والترقية والتحويل والتكوين المهني، وكذا المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية. وفي حالة العود، تضاعف العقوبة².

ثالثا : الامتناع عن وضع عراقيل تمس ممارسة الحق النقابي

أوجب المشرع على الهيئة المستخدمة أن تمتنع عن عرقلة ممارسة الحق النقابي وعن مناهضة أعضاء المنظمة النقابية وكل ما يتعلق بنشاطها وذلك بالقيام بأي تصرفات تتضمن تهديدات أو ضغوطات أو ممارسات تمييزية تهدف لعرقلة ممارسة الحق النقابي من طرف الموظفين، الأعوان المتربصين أو المتعاقدين أو الأعوان العموميين في مكان العمل، هذا ما فصلته المواد 50 وما يليها من قانون 90-14 وأكدته المادة 11 من القانون رقم 02-23 بقولها: "يمنع على أي مستخدم أن يمارس على العمال في مكان العمل ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة بغرض تلحق ممارسة الحق النقابي أو الحث على تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضاءها ونشاطها³".

¹ - المادة 10 من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

² - الفقرة الثالثة من المادة 149 من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

³ - المادة 11 من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

كما أقر حماية ضد التمييز سواء تعلق الأمر بالعمال الإجراء في القطاع الاقتصادي أو ما يخص الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية، وسن الإجراءات التي يجب إتباعها في حال حدوث تمييز في معاملة أعضاء المنظمة سواء منهم المندوبين القياديين أو المنخرطين فيها وذلك بالتعامل معهم على أساس الانتماء للنقابة أو عرقلة نشاطها بطريقة مباشرة أو غير مباشر أو توقيع عقوبات تعسفية على أعضائها كالتسريح أو العزل أو فسخ العقد بالنسبة للعامل، وأيضا التعرض لعقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أو العزل لإهمال المنصب أو فسخ العقد للعون أو المتعاقد قبل تعيينه من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين بهدف عرقلة اجتماعاتها أو تنفيذ قراراتها بالإضراب أو لأجل الضغط عليها للتراجع عن مطالبها بزيادة الأجر أو تحسين بيئة العمل أو إصلاح الماكينات أو الدفاع عن الحقوق المكتسبة¹.

وتبعا لذلك أفرد المشرع في كلا القانونين 90-14 الملغي و 23-02 الحالي لكل من يقوم بممارسات تمييزية أو ضغوطات أو تهديدات أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطها، بقصد عرقلة ممارسة الحق النقابي، لكنه ضاعف العقوبة في القانون 23-02 وجعلها تتمثل في غرامة مالية تقدر بمائة ألف دينار 100.000 دج إلى مائتي ألف دينار جزائري 200.000 دج، وضاعف العقوبة في حالة العود².

الفرع الثالث: الحلول القانونية والعملية لتفعيل ممارسة الحق النقابي

تعدّ ممارسة الحق النقابي من ركائز الحريات النقابية، التي كرّستها المواثيق الدولية، لا سيما اتفاقيات منظمة العمل الدولية، كما اعترفت بها دساتير وتشريعات أغلب الدول، ومنها الدول العربية. ومع ذلك، لا تزال الممارسة الفعلية لهذا الحق تواجه العديد من التحديات، ما يستدعي التفكير في حلول قانونية وعملية لتعزيز فعاليته وضمان حمايته.

أولاً: الحلول القانونية لتفعيل ممارسة الحق النقابي

ونذكر منها:

1- دسترة الحق النقابي بشكل صريح وملزم: يُعتبر التخصيص على الحق النقابي في الدستور من أولى الضمانات القانونية لممارسته، لذا يجب أن تنص الدساتير صراحة على هذا الحق، مع منحه حماية قوية تكفل عدم تقييده إلا في حدود ما تسمح به المعايير الدولية، مثل النظام العام

¹ المواد 133 وما يليها والمواد 143 وما يليها من القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

² المادة 158 من القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

وحماية الأمن الوطني. كما يُستحسن أن يُعتبر الحق النقابي من الحقوق الأساسية التي لا يمكن المساس بها حتى في حالات الطوارئ.

2- **مراجعة وتحديث التشريعات الوطنية:** تتطلب ممارسة الحق النقابي بيئة قانونية مرنة وعادلة، وهو ما يستوجب:

- **تعديل قوانين العمل** التي تفرض قيودًا غير مبررة على تأسيس النقابات أو الانضمام إليها، مثل اشتراط عدد معين مرتفع من العمال أو الحصول على ترخيص مسبق¹.

- **إلغاء العقوبات الجزائية** التي تُفرض على الأنشطة النقابية المشروعة، واستبدالها بآليات إدارية أو مدنية تتناسب مع طبيعة العمل النقابي.

- **ضمان الحماية القانونية لممثلي النقابات** من الفصل أو التعسف المهني، وذلك من خلال نصوص قانونية صريحة تضمن حقهم في مزاوله النشاط النقابي دون خوف من الانتقام².

3- **مواءمة القوانين الوطنية مع الاتفاقيات الدولية:** يتعين على المشرعين الحرص على توافق القوانين المحلية مع الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، خاصة اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 و98، اللتين تضمنان حرية تأسيس النقابات والحق في التفاوض الجماعي³. فهذه الاتفاقيات تضع معايير واضحة تعزز من ممارسة الحق النقابي وتحدّ من تدخل الدولة أو صاحب العمل. **ثانيًا: الحلول العملية لتفعيل ممارسة الحق النقابي :** ونذكر منها ما يلي:

1- **تعزيز الوعي النقابي لدى العمال:** يُعدّ ضعف الوعي النقابي من أبرز العراقيل التي تعوق تفعيل هذا الحق، لذا يجب:

- **تنظيم حملات توعوية** تُبرز أهمية العمل النقابي ودوره في الدفاع عن الحقوق الاجتماعية والمهنية.

- **دعم برامج التكوين والتدريب النقابي** لتأهيل قيادات قادرة على إدارة النقابات بكفاءة وتمثيل العمال بفعالية⁴.

¹ منظمة العمل الدولية، "الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم"، الاتفاقية رقم 87، 1948.

² قانون العمل الجزائري، الأمر رقم 90-11، المادة 50 وما يليها.

³ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949.

⁴ أحمد فايق، **العمل النقابي في العالم العربي: الواقع والرهنات**، دار سطور، 2019، ص 69.

2- توفير بيئة مهنية آمنة ومحفزة: يتطلب العمل النقابي الحر بيئة تُشجّع على المشاركة وتحدّ من الخوف، وهذا يتطلب:

• إشراك النقابات في الحوار الاجتماعي وفي صياغة السياسات العمومية ذات الصلة بحقوق العمال.

• تمكين النقابات من الوصول إلى أماكن العمل وتنظيم الاجتماعات والأنشطة داخل المؤسسات دون تعسف أو قيود¹.

• وضع آلية لرصد الانتهاكات التي تطل النقابيين وتوفير آليات فعالة للتظلم.

3- دور القضاء والهيئات المستقلة: يلعب القضاء دورًا محوريًا في حماية الحق النقابي من خلال:

• إصدار أحكام صارمة ضد حالات التعسف المرتبطة بالنشاط النقابي.

• تفعيل دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لمراقبة مدى احترام حرية التنظيم النقابي.

• إنشاء مفوضيات أو لجان مختصة تُعنى بالنزاعات النقابية وتسهيل التسوية بين الأطراف².

إن تفعيل ممارسة الحق النقابي لا يتحقق فقط عبر الاعتراف القانوني به، بل يستدعي كذلك وضع ضمانات قانونية ومؤسسية تضمن حرية تأسيس النقابات وممارسة نشاطها دون ضغوط. كما يجب تعزيز الوعي لدى العمال وتمكين النقابات من أداء أدوارها الفعلية في تحسين ظروف العمل والمساهمة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. ولتحقيق ذلك، فإن العمل المتكامل بين الدولة، والمنظمات النقابية، وأرباب العمل، يبقى الخيار الأمثل لبناء بيئة نقابية قوية وفاعلة.

¹ - تقرير منظمة العمل العربية، "واقع الحريات النقابية في الوطن العربي"، 2020.

² - الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا الجزائرية، الغرفة الاجتماعية، القرار رقم 0439887، المؤرخ في 2016/05/12.

خلاصة الفصل الثاني

يتناول هذا الفصل مظاهر وكيفيات ممارسة الحق النقابي من خلال استعراض الآليات القانونية والضمانات المقررة لهذه الممارسة.

في المبحث الأول، تم التركيز على الوسائل القانونية، من خلال المطلب الأول المتعلق بـ المفاوضات الجماعية، حيث تم شرح مفهومها وإجراءاتها، إلى جانب الحماية القانونية المقررة لها. أما المطلب الثاني فقد تناول الحق في الإضراب من حيث تعريفه وقيوده، وكذا الحماية التي يكفلها القانون لممارسته.

أما المبحث الثاني، فركز على الضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي والقيود المفروضة عليه، حيث بحث المطلب الأول في الحماية القانونية الممنوحة للنقابات وأعضائها، في حين تناول المطلب الثاني الحماية الجزائية، من خلال تجريم المساس بالحق النقابي والعقوبات المقررة لذلك. وفي المطلب الثالث، تم تحليل القيود القانونية والعملية التي تحد من الممارسة النقابية، مع عرض لأهم الحلول المقترحة لتفعيل هذا الحق بشكل فعال ومتوازن.

الخاتمة

- في ختام هذه الدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:
- يحتل الحق النقابي أهمية بالغة حيث اهتمت به المواثيق الدولية، والمشرع الجزائري صادق على أغلب المعاهدات الخاصة بالتنظيم القانوني للحق النقابي، كما تم تكريس هذا الحق في الدساتير الجزائرية وحدد كفاءات تنظيمه من خلال ما أقره المشرع من قوانين وتنظيمات.
 - تضمن القانون الجديد 02-23 المتعلق بالتنظيم القانوني للحق النقابي العديد من النقاط المستحدثة والتي سدت عديد الفراغات التي تخللت القوانين السابقة في جانب الإجراءات الشكلية والموضوعية لتأسيس النقابة، كما دعم العديد من ضمانات ممارسة هذا 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 02-23-02 كان بناء على التجارب السابقة التي أظهرت أن النقابيين الذين ينتمون إلى أحزاب سياسية يتخلون عن الهدف الأساسي لمهتهم.
 - تبني المشرع الجزائري الحل القضائي للنقابة دون الحل الإداري تماشيا للمعايير الدولية، مما يضمن حماية النقابات من الحل التعسفي.
 - حضر المشرع ضمن القانون الجديد 02-23 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 تقادي التأثيرات المالية الخارجية على المنظمات النقابية.
- ومن خلال ما تقدم نقدم الاقتراحات الآتية:
- إشراك المنظمات النقابية في إعداد نصوص قانون المتعلق بحق الممارسة النقابية.
 - ضرورة الإسراع في إصدار القانون المتعلق بالمنازعات الجماعية والمنظم للحق في الإضراب لكي يتماشى والقانون 02-23.
 - تقليص شرط وجود أكثر من ثلاث بلديات لتشكيل نقابة محلية وذلك بتخفيضها إلى بلديتين فقط، باعتبار أن الولايات المستحدثة مؤخرا لا تضم عدد كبير من المجالس البلدية.
 - ضرورة نص المشرع على تمكين الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية في الطعن القضائي امام القاضي الإداري المختص، في حالة عدم قبول التصريح بتأسيس المنظمة النقابية.

- تقديم برامج لنشر توعية شاملة عن مفاهيم الحق النقابي وممارساته من خلال وسائل الإعلام المختلفة التقليدية والإلكترونية.
- إعادة النظر في مسألة التناقض ما بين الفقرة 03 من المادة 62 من القانون رقم 02-23 والمادة 02 من الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم بخصوص مسألة حصول المنظمات على التراخيص المسبقة من الجهات الإدارية المختصة.
- توضيح كفاءات وإجراءات إعادة السير في نشاط المنظمة النقابية بعد استنفاد مدة التعليق.
- يتعين على المشرع ضبط آجال توجيه الاعتذار وآجال الرد عليه وعدم تركها للسلطة التقديرية للسلطة الإدارية المختصة سواء بخصوص التعليق للنشاط أو الحل.
- التكوين الدوري والمتخصص لمفتشي العمل في مجال قانون ممارسة الحق النقابي، كون مفتش العمل المعني الأول بالسهر على تطبيق أحكام وبنود القانون رقم 02-23 عملاً بأحكام المادة 148 من هذا الأخير.
- التعجيل بإصدار المراسيم التنفيذية التي تبين طبيعة ونوع التكوين والمؤهلات النقابية والعلمية والمهنية المطلوبة في ملف الترشيح.
- إعادة النظر في نسبة التمثيل النقابي المقررة بالقانون 02-23 وتقليصها لتحفيز الانخراط في التنظيمات النقابية.
- رفع مستوى الوعي بأهمية التفاوض الجماعي لدى العمال وأرباب العمل، وتوفير برامج تدريبية للعمال وأرباب العمل حول مهارات التفاوض الجماعي.

قائمة

المصادر

والمراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولا : النصوص القانونية :

أ. الدساتير :

1. دستور 1963 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 08/09/1963، جريدة رسمية عدد 64.
2. دستور 1976 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 24/11/1976، جريدة رسمية، عدد 49.
3. التعديل الدستوري لسنة 1989 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 18/89 المؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، ج.ر.ع 9 المؤرخ في 03/1/1989.
4. التعديل الدستوري لسنة 1996 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 438/96 المؤرخ في 7 ديسمبر سنة 1996 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر.ع 76 المؤرخ في 08/12/1996.
5. التعديل الدستوري لسنة 2020 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج.ر.ع عدد 82 الصادرة في 30 ديسمبر 2020.

ب. القوانين والأوامر:

1. القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 06.
2. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أفريل 1990، يتضمن علاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17.
3. القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23، المؤرخة في 06 يونيو 1990.
4. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر، عدد 46 بتاريخ: 16/07/2006.
5. القانون 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي ج ر العدد 29 الصادرة بتاريخ 02 ماي 2023.

ثانيا : الكتب:

1. أحمد فايق، "العمل النقابي في العالم العربي: الواقع والرهانات"، دار سطور، 2019.


2. أحميه سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
 3. ايمان ريما سرور ثابتي ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، سنة 2017.
 4. بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2016.
 5. حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.
 6. خليفي عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008.
 7. سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
 8. عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي: "الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية"، بدون رقم طبعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
 9. علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب - معجم عربي ألقائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط07، سنة 1991.
 10. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية، جسور للنشر، الجزائر، 2007.
 11. محمد الصغير بعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، دار العلوم، 2002.
- ثالثا : الأطروحات والمذكرات الجامعية**
- أ. أطروحات الدكتوراه :**
1. إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه جامعة البشير الإبراهيمي برج بوعرييج، 2021/2022.
 2. عبد المجيد صغير بيرم ممارسة الحق النقابي والعولمة، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، سنة 2016.
 3. غريب مونية ، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسات الصناعية (الدراسة الميدانية بمركب (سميدال - عنابة) جامعة منتوري، قسنطينة، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع سنة 2017.
- ب. مذكرات الماجستير :**
1. شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2009.

2. مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة 2011-2012.
 3. طهير عبد الرحيم الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2011.
- ج. مذكرات الماستر:
1. أباعلال محرز وعزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2018.
 2. عريوة خليل، بلقاسم باي، ممارسة الموظف العام للحق النقابي في الجزائر، مذكرة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، سنة 2024.
 3. شطابة خديجة، الإضراب كوسيلة لممارسة الحق النقابي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، جامعة صالحى أحمد، النعامة، 2014-2015.
- رابعا : المقالات:
1. أحمد حامد، باية عبد القادر، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 02/23، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد السابع، العدد الثاني، كلية الحقوق جامعة تيسمسيلت، 2023.
 2. بغدادى إيمان، العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، العدد الثالث، جوان 2022.
 3. بن مصباح سواكر عبد الحكيم، الوجيز لكيفيات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية، منشورات المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بسكرة، 14 ماي 2023.
 4. تقرير المدير العام الحرية النقابية على أرض الممارسة الدروس المستخلصة للمؤتمر العالمي، الدورة 97-2008، مكتب العمل الدولي، جنيف.
 5. توابتي ريمة ايمان سرور، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، المجلد 08، العدد 02، 2022.
 6. دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، ع4، جامعة أم البواقي، 2017.
 7. زنفيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية، المركز الجامعي تمنغست، المجلد 12، العدد 01، 2020.
 8. عايدي ميهوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة دراسات وابحاث جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 06، العدد 16، 2016.

9. لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر ، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية للأبحاث و الدراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة , المجلد 11، عدد 04 أكتوبر 2019.
10. منسول الصالح، طبال لطيفة، الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة , المجلد 22، العدد 01، لسنة 2022.

خامسا : المداخلات :

1. بن علي صليحة، "التكريس القانوني لحرية الممارسة النقابية في ضوء القانون 02-23 بين الإطلاق والتقييد"، مداخلة في الملتقى الوطني الافتراضي الموسم ب: ممارسة الحق النقابي في ضوء القانون 02-23، كلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم الحقوق، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف الجزائر، 27-04-2024.
2. بن عمروش عائشة، الاعتراف بالشخصية المعنوية للمنظمة النقابية تكريس للاستقلالية الادارية والمالية، مشاركة في الملتقى الوطني الافتراضي: ممارسة الحق النقابي ضوء قانون 02-23 المنعقد بكلية الحقوق جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، المنعقد يوم 2024/04/27.
3. رقيق سليمان، "إجراءات تأسيس المنظمات النقابية في ظل القانون 02-23"، مداخلة في الملتقى الوطني الافتراضي: ممارسة الحق النقابي في ضوء قانون 02-23 ، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، المنعقد يوم 2024/04/27.
4. ساسي بدر الدين و بن صالحية صابر، "الحماية القانونية للعمل النقابي في الجزائر وفق القانون 02-23" ، مداخلة في الملتقى الوطني ممارسة الحق النقابي في ضوء القانون 02-23، جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف، يوم: 2024/04/28.



فهرس المحتويات

مقدمة	Erreur ! Signet non défini.
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحق النقابي	4
المبحث الأول: مفهوم الحق النقابي والتكريس القانوني له	6
المطلب الأول: تعريف الحق النقابي	6
الفرع الأول: تعريف الحق النقابي لغة واصطلاحا	6
الفرع الثاني: تعريف النقابة	7
المطلب الثاني: المصادر القانونية للحق النقابي	9
الفرع الأول: المصادر الدولية للحق النقابي	9
الفرع الثاني: المصادر الداخلية للحق النقابي	12
المبحث الثاني: الضوابط القانونية والاجرائية لتأسيس المنظمات النقابية	15
المطلب الأول: شروط تأسيس النقابة	15
الفرع الأول: الشروط الشكلية لتأسيس النقابية	15
الفرع الثاني: الشروط الموضوعية لتأسيس النقابة	19
المطلب الثاني: إجراءات تأسيس النقابة ومصادر تمويلها	20
الفرع الأول: إجراءات تأسيس النقابة	20
الفرع الثاني: القانون الأساسي للنقابة ونظامها الداخلي	22
الفرع الثالث: مصادر تمويل النقابة	24
خلاصة الفصل الأول	28
الفصل الثاني: مظاهر وكيفيات ممارسة الحق النقابي	Erreur ! Signet non défini.
المبحث الأول: الآليات والوسائل القانونية لممارسة الحق النقابي	32
المطلب الأول: المفاوضات الجماعية	32
الفرع الأول: تعريف المفاوضات الجماعية وإجراءات التفاوض	32
الفرع الثاني: الحماية القانونية المقررة للمفاوضات الجماعية	34
المطلب الثاني: الحق في الإضراب	38
الفرع الأول: تعريف الحق في الإضراب وقيود ممارسته	38
الفرع الثاني: الحماية القانونية للحق في الإضراب	44
المبحث الثاني: ضمانات ممارسة الحق النقابي والقيود الواردة عليه	46

46	المطلب الأول: الحماية القانونية والجزائية لممارسة الحق النقابي
47	الفرع الأول: الحماية القانونية المقررة للمنظمة النقابية
50	الفرع الثاني: الحماية الجزائية المقررة للمنظمة النقابية
47	المطلب الثاني: قيود ممارسة الحق النقابي
57	الفرع الأول: القيود القانونية
60	الفرع الثاني: القيود العملية
64	الفرع الثالث: الحلول القانونية والعملية لتنفيذ ممارسة الحق النقابي
67	خلاصة الفصل الثاني
	Erreur ! Signet non défini. خاتمة
72	قائمة المصادر و المراجع
	Erreur ! Signet non défini. الفهرس

الملخص:

يتناول هذا العمل دراسة التنظيم القانوني للحق النقابي في الجزائر على ضوء القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ويعد هذا النص القانوني محطة إصلاحية مهمة في مسار تكريس الحريات النقابية وتعزيز الحقوق الجماعية للعمال، تماشيًا مع الالتزامات الدولية للجزائر.

قمنا بإبراز الإطار العام الذي وضعه القانون 02-23 من حيث المبادئ العامة المنظمة للعمل النقابي، لاسيما ما يتعلق بحرية تأسيس النقابات والانخراط فيها، واستقلالية التنظيم النقابي عن السلطة العمومية والمستخدمين، بالإضافة إلى الشروط القانونية لتشكيل النقابات، ومجالات نشاطها.

الكلمات المفتاحية: الحق النقابي، النقابات، التنظيم النقابي.

Summary:

This study examines the legal framework governing the right to trade unionism in Algeria under Law No. 23-02 of April 25, 2023, which relates to the exercise of trade union rights. This legislation represents a significant reform milestone in the process of consolidating trade union freedoms and strengthening workers' collective rights, in line with Algeria's international commitments, particularly those stemming from the conventions of the International Organization.

The research focuses on the general framework established by Law 23-02, especially regarding the freedom to form and join trade unions, the independence of trade union activity from public authorities and employers, as well as the legal requirements for the formation of trade union organizations and the scope of their activities.

Keywords: Trade union rights, Unions, Trade union organization.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ