

الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري Legal protection for the exercise of the trade union right in Algerian legislation

بومقورة نعيم *

جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية – الجزائر

naim.boumegoura@univ-bejaia.dz

تاريخ النشر: 2023/12/31

تاريخ القبول: 2023 /09/ 14

تاريخ الارسال: 2023 /04/ 12

ملخص:

يعد الحق النقابي من الحقوق الأساسية في عالم الشغل وقد اولاه المشرع الجزائري أهمية بالغة لما يترتب عليه من حقوق فردية وجماعية تمس العامل، سوق العمل الحياة الاقتصادية والاجتماعية ككل. وقد جاء نص القانون 02/23 معبرا عن هذا التوجه لما يحمله من تفاصيل تتعلق بكيفيات ممارسة هذا الحق وبكيفيات حمايته الامر الذي سيساعد على تجسيد نشاط نقابي قاعدي فاعل يكفل تحقيق المصالح العمالية. وعليه ارتأينا أن نتطرق لكيفيات ممارسة هذا الحق وحمايته بنوع من التفصيل وفقا للنص القانوني الجديد.

كلمات مفتاحية: الحق النقابي. الحماية القانونية. المنظمة النقابية. التشريع الجزائري.

Abstract:

Trade union rights are among the fundamental rights recognized by the Algerian legislator. It has its origins in a socio-economic and even political context. In this article we will try to give a legal analysis on this theme which brings together several aspects with the aim of revealing the mechanisms of operation of this law within Algerian society.

Keywords: Algerian legislation. legal protection. trade union organization. trade union right.

مقدمة

تعتبر الحرية النقابية من الحريات الأساسية للإنسان حيث تم الاعتراف بها في مختلف النصوص والاتفاقيات الدولية ناهيك عن النصوص الوطنية العامة والخاصة. وقد حذت الجزائر حذو الكثير من الدول في هذا حيث اعترفت بها واعتبرتها حقا مكفولا لكل مواطن وذلك بالاعتراف بهذا الحق في الدستور الجزائري لسنة 2020 بنصه في المادة: 69 على أن " الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون " وذلك في الفصل الأول من الباب الثاني المتعلق بالحقوق والحريات. وعلى اعتباره حقا من حقوق الإنسان فهو يرتبط بمجموعة من الحقوق الأخرى التي تضمن ممارستها بنوع من الحرية والاستقلالية وتتمثل هذه الحقوق والمبادئ الأساسية والتي تعرف بالحقوق المدنية والسياسية وكذلك الحقوق الاقتصادية والاجتماعية فيما يلي:

✓ الحق في تأسيس الجمعيات المادة 53 من دستور 2020.

✓ حريات التعبير و الاجتماع المادة 52 من دستور 2020.

✓ حق العمل المادة 66 من دستور 2020.

✓ الحق في الإضراب المادة 70 من دستور 2020.

✓ عدم تحيز الإدارة المادة 26 من دستور 2020.

و غيرها من المبادئ الأساسية التي تضمن ممارسة هذا الحق في مختلف صوره.

وانطلاقا من كونه حقا معترفا به دستوريا فقد جاءت النصوص القانونية الخاصة منظمه لهذا الحق أو مشتملة عليه في بعض موادها مثل قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي اعتبره حقا من حقوق العمال في مادته الخامسة (05) والتي اعتبرته حقا أساسيا. ولعل أبرز هذه النصوص الخاصة القانون رقم 23/02 المتعلق بممارسة الحق النقابي والذي عدل بصفة كلية نص القانون 14/90 الصادر سنة 1990¹. يتضمن هذا القانون 164 مادة موزعة على 8 أبواب تنص على كيفية ممارسة هذا الحق وسنحاول هنا تقديم تشريح للحرية النقابية وفقا للنصوص القانونية مع عدم التتبع الحرفي للمشروع وذلك من خلال تقديم عرض تحليلي لهذه النصوص وفقا للفقهاء القانوني وللسياسة العامة التي تنتهجها كل دولة.

وقبل تفصيل هذا الموضوع نود التطرق إلى مسألة هامة وهي أن القانون الخاص بتنظيم ممارسة الحق النقابي لا يقتصر على العمال فحسب بل يتعداهم إلى أصحاب العمل بمعنى أننا نجد من التنظيمات النقابية ما يعرف بالباترونا وهي التنظيمات النقابية الممثلة لأصحاب الأعمال.

أولا: التنظيم القانوني للحق النقابي

نتناول في هذا العنصر مجموعة من المسائل المتعلقة بتكوين النقابات و ممارسة نشاطها وفقا لما ورد في القانون الجزائري مع الاستعانة بما عرضه الفقه القانوني لتوضيح الإشكالات القانونية التي قد تعترض ممارسة هذا الحق.

1. إنشاء وتكوين النقابات وفقا للتشريع الجزائري

نستعرض في هذا المطلب عنصرين هامين هما تعريف المنظمة النقابية وكيفية اكتسابها للشخصية المعنوية، ثم نوضح كيفية تأسيسها وما يترتب عنه من حقوق وواجبات.

1.1. تعريف المنظمة النقابية وشخصيتها القانونية

أ- **تعريف المنظمة النقابية:** لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا محددا للمنظمة النقابية وإنما ترك ذلك لاجتهادات المختصين في علاقات العمل وفقهاء القانون إلا أنه لم يمتنع عن تحديد الفئة المعنية بهذا القانون ولا الأهداف المحددة لهم وذلك في نص في مادته الثانية (02) من القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي. والملاحظ على هذه المادة أن المشرع الجزائري حدد المعنيين بهذا القانون من خلال صفاتهم فهم إما عمال أجراء أو المستخدمين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد. كما حدد الغرض من إنشاء هذه المنظمات وهو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها. وعليه يمكننا القول أن المنظمة النقابية هي تجمع لمجموعة من الأشخاص يمارسون نفس المهنة أو مهن متشابهة أو مهن مرتبطة ومشاركة في إنتاج واحد بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، الجماعية والفردية لأعضائها. ويمكننا تعداد خصائص المنظمات النقابية في العناصر الموالية:

- أن المنظمة النقابية جماعة إرادية تتكون بطريقة حرة ومستقلة عن أية إرادة أخرى.
- أن المنظمة النقابية تتكون من جماعة عمال ينتمون إلى مهنة واحدة أو قطاع نشاط واحد أو يشتركون في إنتاج واحد.

- أنها منظمة تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها أو منخرطيها.
- أنها تستخدم في سبيل تحقيق ذلك مجموعة وسائل باختلاف طبيعة الهدف وظروفه إما تنازع (الإضراب) أو تحاور وتشاور (المفاوضة).

ب- **الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية:** سنحاول تحليل مسألة الشخصية المعنوية أو الاعتبارية للمنظمة النقابية من خلال العناصر الموالية:

- ✓ **طبيعة الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية:** يعتبر الاعتراف بالشخصية المعنوية للمنظمة النقابية امتداد لكفالة ممارسة الحق النقابي مما يمنح هذه المنظمات الحرية في النشاط و بالتالي إبرام التصرفات القانونية في استقلالية عن الدولة أو من يمثلها. إلا أن مسألة الاعتراف بالشخصية المعنوية للمنظمة النقابية ثار بشأنها خلاف فقهي تركز حول طبيعتها القانونية حيث اعتبرت التشريعات الديمقراطية على وجه العموم المنظمة النقابية من أشخاص القانون الخاص في حين ذهبت تشريعات الأنظمة الاشتراكية إلى اعتبارها من أشخاص القانون العام.² فرغم أن المنظمة النقابية من حيث المبدأ تعتبر من أشخاص القانون الخاص للاعتبارات التالية:
- أن مسألة تكوين وإنشاء المنظمات النقابية تتعلق بإرادة الأفراد المنفردة ودون تدخل من السلطات العامة.

• أن النقابة لا تمتلك امتيازات السلطات العامة في علاقتها بأفرادها وفي مواجهة الغير مثل توقيع الحجز الإداري.

إلا أنه لا يمكن اعتبار المنظمات النقابية من أشخاص القانون الخاص بصفة المطلق وذلك بالنظر إلى طبيعة المهام والنشاطات التي تؤديها أو أنشئت من أجلها فبالإضافة إلى مهامها الاعتيادية في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها فإنها تشارك في التخطيط للسياسة العامة للعمل وعلاقاته وأبرز تجسيد لها هو الحوار الثلاثي الذي يهدف إلى ضمان الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، كما تمتلك سلطة التأديب على أعضائها. إلا أن هذه السلطات لا تخولها أو لا تجعلها شخص من أشخاص القانون العام. وعليه يمكننا اعتبار المنظمات النقابية بالنظر إلى الدور الذي تضطلع به جماعات شبه عامة.

وإذا كان المشرع لم يحدد موقفه بصورة قاطعة فإن القضاء لم يأخذ بنفس الموقف حيث أعتبر النقابات المهنية من أشخاص القانون العام مثل نقابة المحامين وهو ما ذهب إليه القضاء المصري³. وكذلك فعل القضاء الجزائري حيث ينظر في منازعات العمل الجماعية أو الفردية التي تكون النقابة طرفا فيها القضاء الإداري⁴. وعلى العموم فإن الطبيعة القانونية للنقابات من حيث المبدأ تنقسم إلى قسمين فهي من أشخاص القانون الخاص إذا كان النشاط يتعلق بفرد أو لا يتجاوز المؤسسة أو الفئة الممثلة للعمال أما إذا كان النشاط يتجاوز النقابة إلى المساس بالمصلحة العامة للمجتمع فإن النقابة تصبح من أشخاص القانون العام وبالتالي تخضع للقضاء الإداري وهذا ما حدث بالنسبة لنقابة أساتذة التعليم العالي الذي اعتبرت إضراباتهم غير قانونية واختص بها القضاء الإداري. ويستثنى من هذه الحالات التي يحددها القانون والتي تنشأ في أصلها بناء على قانون خاص ينظم نشاطها مثل نقابة المحامين والنقابات المهنية عموما التي اعتبرها القانون العضوي رقم 01/98 من أشخاص القانون العام حيث خص القضاء الإداري بنظر منازعاتها في المادة 09 منه.

وبالنسبة للشخصية المعنوية للنقابات في القانون الجزائري فإنها تكتسب ابتداء من تاريخ التصريح بالتأسيس وفقا للإجراءات المنصوص عليها في المادة 34 وهذا ما جاء به نص المادة 44 من القانون 02/23 "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها، طبقا لأحكام المادة 34 أعلاه، ويحق لها، بالخصوص:

- ◊ تمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية و الغير،
- ◊ إبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بهدفها،
- ◊ اقتناء أملاك عقارية أو منقولة مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطاتها
- ◊ التقاضي امام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة ع هدفها، لاسيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها"
- و عليه فإن اكتساب الشخصية المعنوية يخول النقابة ممارسة الحقوق وتحمل الالتزامات وهذا ما سنحاول التطرق له من خلال معالجة الحقوق التي تترتب على اكتساب الشخصية المعنوية.

✓ **حقوق الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية**⁵: للمنظمة النقابية باعتبارها شخصية معنوية التمتع بحقوق هذه الشخصية من اسم وموطن وجنسية إضافة إلى اكتساب الأهلية المدنية.

• **اسم المنظمة النقابية**: من حق كل منظمة نقابية أن تحمل اسما خاصا بها يختاره الأعضاء المؤسسون وقت إنشائها ويدرج في القانون الأساسي وهذا ما نصت عليه المادة 38 من قانون ممارسة الحق النقابي 02/23. ولا يمكن تغييره إلا بقرار من الجمعية العامة تماشيا مع ما يطرأ على الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية من تغيرات ومع توسع نشاط المنظمة النقابية والأهداف الساعية إلى تحقيقها. ويجب أن تعلم السلطات بهذا التغيير.

• **موطن المنظمة النقابية**: للمنظمة النقابية باعتبارها شخصا معنويا موطننا مستقلا عن موطن الأعضاء المؤسسين لها. ويحدد هذا الموطن في قانونها الأساسي ويتحدد عموما الموطن بالمقر الذي يوجد في مركز إدارتها الذي تمارس فيه النقابة مختلف نشاطاتها وتستقبل فيه مراسلاتها وأعضائها ويجب الإعلام عن أي تغيير يمس الموطن والنص عليه في القانون الأساسي.

• **جنسية النقابة**: للمنظمة النقابية الحق في التمتع بالجنسية وغالبا ما تكتسب المنظمة النقابية جنسية البلد الذي أنشئت فيه وعليه فإن النقابة التي تنشأ في الجزائر تحمل الجنسية الجزائرية وجوبا مع بعض الاستثناءات التي قد تحددها بعض القوانين الخاصة.

• **الأهلية المدنية للمنظمة النقابية**: تتمتع المنظمة النقابية بالأهلية المدنية بمجرد تأسيسها كما تتمتع بذمة مالية مستقلة تخولها إبرام التصرفات و تملك العقارات والمنقولات وحق التقاضي و هذا وفقا لنص المادة 44 من قانون 02/23. ويمكننا حصر مجالات الأهلية المدنية الممنوحة للمنظمة النقابية في العناصر التالية:

✓ **أهلية التعاقد**: للمنظمة النقابية الحق في إبرام التعاقدات التي تمكنها من تحقيق أهدافها (المادة 44) حيث يحق لها إبرام الاتفاقيات الجماعية أو أي اتفاق له علاقة بالهدف من إنشائها. ويمثل النقابة في هذا رئيسها أو من ينوب عنه وفقا للإجراءات المتضمنة في القانون الداخلي.

✓ **أهلية التملك**: نصت الفقرة الرابعة من المادة 44 على أنه يحق للنقابة اقتناء أملاك عقارية أو منقولة سواء بصفة مجانية أو عن طريق دفع مقابل من أجل ممارسة نشاطاتها.

✓ **أهلية التقاضي**: باعتبار النقابة شخصية معنوية فإنها تكتسب أهلية التقاضي التي تمكنها من مباشرة الدعاوى المرفوعة من قبلها أو ضدها بواسطة من يمثلها قانونيا وهي تمثل أعضائها بصفة جماعية أو فردية بشرط أن تكون للدعوى علاقة بنشاطها أو بمجال علاقات العمل على وجه العموم.

2.1. تأسيس المنظمات النقابية

يعتبر الحق في إنشاء النقابات المظهر الرئيس لممارسة الحق النقابي وقد قنن القانون 02/23 إجراءات هذا التأسيس معتبرا أن مخالفتها يؤدي إلى عدم الاعتراف بالنقابة كتنظيم له الشخصية المعنوية التي تكسبه

الحقوق وتحمله بالواجبات. وسنحاول في هذا العنصر تقديم تحليل لكيفية إنشاء المنظمة النقابية في الجزائر وذلك من خلال التطرق إلى العناصر الموائية:

أ. **كيفية إجراءات التأسيس:** تخضع النقابات في تأسيسها للقواعد العامة وعليه فلا يحق لأي كان التدخل في إنشائها أو في سير عملها أو حتى إنهائها. إلا أن المشرع نص على بعض الإجراءات المتعلقة بتأسيس النقابات والتي سنتطرق لها وما ينجر عن مخالفتها.

✓ **كيفية شروط التأسيس:** يمكن لكل من العمال و المستخدمين تكوين منظمات تدافع عن مصالحهم المادية والمعنوية متى توافرت فيهم الشروط التالية و هذا وفقا لنص المادة 28 من القانون 02/23:

1. أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية و الوطنية.

2. أن يبلغوا سن الرشد.

3. أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

ب. **إجراءات التأسيس:** تؤسس المنظمة النقابية عقب انعقاد جمعية عامة تأسيسية تضم الأعضاء المؤسسين (المادة 29 من نفس القانون). وبعد التأسيس يتم التصريح بتأسيسها عن طريق إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية والمتمثلة أساسا وبحسب المادة 31 في :

✓ والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات والولاية.

✓ الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

ويسلم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف وبعدها تستوفي المنظمة النقابية شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل وذلك على نفقة التنظيم وفقا للمادة 34. ويكون تصريح التأسيس مرفقا بملف يشتمل على مجموعة من الوثائق اشتدتها المادة 32:

✓ القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين ولهيئات القيادة و/أو الإدارة وتوقيعهم وحالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم،

✓ نسختان من القانون الأساسي موقعا عليهما من عضوين مؤسسين على الأقل، أحدهما المسؤول الأول

للنقابة.

✓ نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية يعده محضر قضائي.

✓ الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية.

ويجب أن تعتمد المنظمة النقابية قانونا أساسيا يذكر فيه الأحكام التالية⁶:

✓ هدف المنظمة النقابية وتسميتها ومقرها.

✓ فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة الثانية من القانون.

✓ المهن أو فروع أو قطاعات النشاطات المعنية.

- ✓ الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية،
- ✓ حقوق وواجبات الأعضاء،
- ✓ قواعد الانخراط و الانسحاب والاقصاء،
- ✓ القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة و/أو الإدارة،
- ✓ القواعد المتعلقة بإحداث و تنظيم وسير وكذا صلاحيات الفروع النقابية،
- ✓ قواعد انتخاب أعضاء هيئات القيادة و/أو الإدارة وتجديدها ومدة عضويتها،
- ✓ القواعد المتعلقة بالفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي دون المساس بأحكام المادتين 12 و 15 من هذا القانون.

✓ قواعد منع الجمع بين عهدة عضو في الهيئات القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة،

- ✓ القواعد المتعلقة باستدعاء وسير هيئات القيادة و/أو الإدارة،
- ✓ القواعد و الإجراءات المتعلقة بالرقابة الإدارية والمالية للمنظمة النقابية،
- ✓ قواعد وإجراءات المصادقة على حسابات المنظمة النقابية،
- ✓ قواعد تحديد مبلغ الاشتراكات المطلوبة من المنخرطين،
- ✓ كفاءات تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمة النقابية،
- ✓ كفاءات تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي،
- ✓ كفاءات تسوية النزاعات الداخلية ووضعيات الانسداد في سير المنظمة النقابية،
- ✓ القواعد العامة للممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية،
- ✓ إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه،
- ✓ القواعد المحددة لإجراءات الحل الإرادي للمنظمة النقابية وأيلولة ممتلكاتها.

وهنا تجدر الإشارة إلى ملاحظتين، الأولى هي أن إنشاء وتأسيس المنظمة النقابية لا يخضع لشرط الإذن المسبق⁷ في حين أنه يخضع للتسجيل لدى السلطات الإدارية المختصة التي تمكنه من إيداع ملف التأسيس وتسلم تصريح التأسيس⁸. هذا التسجيل هو من أجل الإشهار لأنه من خلاله يكتسب التنظيم الشخصية المعنوية التي تكفل حقوقه وتحمله بالتزامات. وهو ما أخذ به كل من المشرع المصري⁹ والمشرع الفرنسي¹⁰. أما الثانية فتتعلق بأن أي مخالفة لنص المادة 38 يجعل القانون التأسيسي باطلا وبالتالي بطلان وجود النقابة من أساسه إلى غاية اعتمادها على كل ما ذكر في نص تلك المادة. وفيما يتعلق بمسألة حرية تأسيس النقابات فإن القانون لم يستثن أي فئة من ممارسة هذا الحق إلا فئة واحدة نص عليها في المادة الثانية من نفس القانون وهي فئة العمال الأجراء التابعون للدفاع والأمن الوطنيين الذين يخضعون لأحكام خاصة.

ج. حل النقابات: إن مسألة الحرية النقابية لا تتعلق فقط بكيفية إنشاء النقابات وتأسيسها وإنما يرتبط أيضا بمسألة حلها وإنهاء وجودها. وهذا لا يكون إلا بطريقتين لا ثالث لهما وهما الحل الإرادي والحل القضائي (المواد 64 و65 من القانون 02/23) ونستبعد هنا الحل الإداري الذي يعد هنا مساسا بمبدأ الحرية النقابية.

✓ **الحل الإرادي:** وهو ما جاء بنص المادة 64 التي أقرت الحل الإرادي من قبل أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبوهم المعينون قانونا وذلك طبق للأحكام المنصوص عليها في قانونها الأساسي.

✓ **الحل القضائي:** يمكن للجهات القضائية المختصة توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكها بناء على طلب السلطة العمومية المعنية وفقا للحالات المنصوص عليها في المواد 65 و66 من القانون 02/23. ويعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من السلطات العمومية عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك المنصوص عليها في قوانينها الأساسية. ويسري هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي. وعليه فإنه يمكن المطالبة بحل المنظمة النقابية قضائيا في حالتين هما مخالفة القوانين المعمول بها أو غير المنصوص عليها في قوانينها الأساسية وتبقى هنا مسألة تحديد طبيعة النشاط ومدى توافقه والقانون هي المعيار المعتمد في الحل.

د. التكتل النقابي: يمكن للمنظمات النقابية أن تتكتل في شكل فدراليات أو كونفدراليات. كما لها الحق في الانضمام إلى المنظمات النقابية الدولية والجهوية. ولم يشترط القانون شروطا معينة لهذا التكتل بل اعتمد نفس النصوص الخاصة بالمنظمة النقابية وهذا ما جاءت به المواد 22 إلى 27 من القانون 02/23.

3.1. الانخراط النقابي

تتعلق الحرية النقابية بمسألة هامة وهي مسألة الانخراط النقابي على اعتبار أن الإرادة الحرة للأفراد هي التي أفرزت العمل الجماعي من خلال انضمامهم إلى تنظيم جماعي موحد يتبنى حقوقهم المادية والمعنوية ويدافع عنها. وعليه سنحاول في هذا العنصر التطرق إلى هذه الإشكالية من خلال استعراض الجوانب المختلفة المكونة لها والمتمثلة أساسا في حرية الانخراط من جهة ويقابلها حرية الانسحاب من جهة ثانية.

أ. حرية الانخراط: تعتبر حرية الانخراط في النقابات أساس الحرية النقابية فهي من جهة ركيزة منشأ وتأسيس النقابات والباعث على وجودها الفعلي لأنها نتيجة لتوحد مجموع إرادات حرة. ومن جهة ثانية هو الداعم لوجودها والمُفَعِّل لنشاطها ميدانيا. وقد اعتبرت المادة 06 من القانون 02/23 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 الأساسي". نستخلص من هذه المادة أن مسألة الانخراط النقابي هي مسألة اختيارية تخضع لإرادة الأفراد (العمال) الحرة ولرغبتهم في تدعيم مركزهم من خلال التكتل في تجمع يضمن حقوقهم. أما ما يتعلق بالأفراد المعنيين بالانخراط في النقابات فإنه من الواجب أن تتوافر فيهم بعض الشروط هي على الترتيب التالي:

✓ أن يكونوا عمالا أجراء أو مستخدمين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع نشاط واحد.

✓ أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.

✓ أن يكونوا راشدين.

✓ أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة.

إلا أن هذه الشروط الأخيرة يمكن حصرها في القيادات النقابية حيث أن الشرط الضروري والواجب توفره في المنخرط هو صفة العامل أو ما حددته المادة 02 على اعتبار أن سن التوظيف القانوني يبدأ من 16 سنة بحسب المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية¹¹. ويترتب على الانخراط في المنظمات النقابية مجموعة من الحقوق والواجبات نصت عليها المادة 12 يمكن توضيحها فيما يلي:

✓ **الحقوق:** أول هذه الحقوق هو حق المشاركة الديمقراطية في إدارة وقيادة المنظمة النقابية وفقا للقانون الأساسي لهذه الأخيرة ونظامها الداخلي ووفقا لأحكام القانون المعمول به¹². كما يكون من حق الأعضاء التمتع بالخدمات التي تقدمها النقابة لأعضائها كالإعانات المادية أثناء الإضرابات أو إقامة المشاريع الاجتماعية لأعضائها والمشاركة في برامج التكوين والتثقيف العمالي، إضافة إلى هذا يحق للمنخرط في النقابة أن يطلب من النقابة التدخل لمساندته و الدفاع عنه في الحالات التي يسمح بها القانون والتي تتعلق بالعلاقات المهنية أساسا والمصلحة المشتركة للعمال والتي تمثلها النقابة أو أي خدمة يهدف من خلالها إلى تحسين الظروف المادية والمعنوية لأعضائها.

كما يكون لهم الحق في الاستفادة من الامتيازات الناتجة عن المفاوضة الجماعية أو عقود العمل المشتركة وإن كانت هذه الأخيرة تمس جميع العمال حتى غير المنخرطين في المنظمات النقابية وهذا ما يستشف من الزيادات في الأجور خاصة أثناء إضراب أساتذة التعليم العالي في ماي 2006 أين تم تعميم زيادات الأجور على كافة قطاع الوظيف العمومي.

✓ **الواجبات:**

يترتب على الانخراط في المنظمات النقابية مجموعة من الواجبات على رأسها الالتزام بدفع الاشتراكات و هو أهم التزام يقدمه العامل للنقابة من الناحية المبدئية كونه المدعم لاستمرار وجودها والضمان لحسن سير هياكلها ويحدد هذا الاشتراك وفقا لمتطلبات كل تنظيم حيث يقدر مثلا بالنسبة لنقابة أساتذة التعليم العالي ب: 500 دج في السنة. إضافة إلى هذا يعمل كل منخرط على احترام النظام الداخلي والالتزام باللوائح والقرارات المتخذة من قبل النقابة سواء فيما يتعلق بنظامها الداخلي أو فيما يتعلق بمسائل العمل أو المهنة وهذا حتى لا يتم الإضرار بها وبمصداقيتها نتيجة التشهير بها.

ب. **حرية عدم الانخراط بالنقابة والانسحاب منها:** يتعلق الأمر هنا بمسألة أساسية تمس بصفة مباشرة الحرية الفردية لكل عامل. وتتجسد هذه الأخيرة وبصفة عامة في حرية العامل في الانخراط من عدمه وفي حريته في الانسحاب من المنظمة النقابية بإرادة حرة. وعليه يمكننا القول أن حرية العمال في عدم الانخراط في أي منظمة

نقابية هو حق فردي وهو الجانب السلبي للحرية النقابية على اعتبار أن وجود النقابة في أصله يقوم على الانخراط الفردي الحر وهو الذي يكفل قوة المنظمة النقابية خاصة أثناء المفاوضات والنزاعات الجماعية في العمل. وقد وضعت بعض المنظمات النقابية بالاتفاق مع أصحاب العمل بعض الشروط لضمان تنظيم المهنة وتسييرها من قبل المنظمات النقابية فابتدعت بعض الوسائل تمس في أصلها هذا الحق وبصفة مباشرة وتتمثل في إجبارية الانخراط للقبول في منصب العمل¹³.

في مقابل هذا يوجد حق آخر يتعلق بحرية الانسحاب من المنظمة النقابية فللعامل الحق في الانسحاب متى شاء بشرط ألا يكون قد نتج عن أفعاله ما يضر بالمنظمة النقابية لأنه مسؤول اتجاهها ولا يوجد أي نص قانوني أو تنظيمي يجبره على البقاء في المنظمة إذا رأى أنه لا فائدة ترجى من انخراطه بها أو أنها لا تحقق مصالحه أو أنها لا تنتهج نفس النهج الذي يطمح إلى تحقيقه. وعليه يمكن القول فيما يتعلق بهذا العنصر أن مصلحة العامل هي التي تحدد مدى قبول الانخراط في النقابة من عدمه إضافة إلى بقاءه فيها أو انسحابه منها. وتقدر هذه المصلحة من جانبين، من جانب العامل الذي يبحث عن الحماية وعن تحسين مستواه الاقتصادي والاجتماعي ومن جانب المنظمة النقابية وما توفره من إجراءات تساعد على جلب العمال للانخراط بها والبقاء منتسبين لها.

إذن فمسألة الانخراط عموما لا تتعلق بالحرية الفردية وإنما تتعلق بالمنفعة المرجوة لأن المنظمة النقابية التي لا تقدم شيئا لأعضائها تعتبر مركز طرد أكثر منها مركز جذب. وعليه فمسألة الانخراط لا تتعلق بالإرادة الحرة وإنما بقدرة الاستقطاب للمنظمة وذلك من خلال سعيها لتحقيق مطالب تمس شريحة كبيرة من العمال وتجلب انتباههم نحوها. هناك بعض الظروف الأخرى المُنْهِيَة لعضوية العامل من المنظمة النقابية وتتمثل أساسا في:

✓ الوفاة.

✓ حل المنظمة النقابية.

✓ فقدان شرط من شروط العضوية.

✓ عدم التزام العامل بدفع الاشتراكات أو بالقانون الأساسي و النظام الداخلي.

✓ الفصل من المنظمة النقابية.

2. ممارسة النشاط النقابي

الحرية النقابية لا يمكن تجسيدها واقعا إلا من خلال حرية ممارسة النشاط النقابي في مكان العمل وخارجه. هذا الحق متأثر بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية، الأولى تتمثل في قدرة المنظمة النقابية على التنظيم الداخلي والتعبئة العامة واستقطاب العمال إلى الانخراط في صفوفها وتبنيها لمصالحهم العملية، أما الخارجية فتتمثل في مدى الحرية التي يسمح بها رب العمل من جهة والحكومة أو السلطات الإدارية من جهة ثانية. على هذا الأساس جاء القانون 02/23 ليقنن وينظم كيفيات ممارسة هذا الحق. وعليه سنتكلم هنا ليس

فقط عن النشاط العملي الناتج عن ممارسة الوظيفة الأساسية للنقابة وهي حماية المصالح المادية و المعنوية بل نعتمد بداية على التأسيس ونردفه بمباشرة المهام وعليه يمكننا التطرق في هذا العنصر إلى الجوانب التالية:

1.2. تأسيس المنظمة النقابية وذمتها المالية

أ. تأسيس المنظمة النقابية: نص القانون هنا على أنه يحق للعمال تأسيس نقابات بالإرادة الحرة المنفردة ودون تدخل من رب العمل أو من السلطة الوصية. ويتعلق هذا الحق أساسا بحرية الانخراط، الاجتماع، الانتخاب أو الإدارة الديمقراطية، حرية التسيير. كما يمنع أي شخص طبيعي أو معنوي من التدخل في تسيير المنظمة النقابية بحسب نص المادة 08 من القانون 02/23. كما تمتع المنظمة النقابية من ممارسة أي تمييز ضد منخرطيه سواء في نصوصها القانونية أو عن طريق الممارسة العملية للحد من حرياتهم و ذلك وفقا لنص المادة 41 من القانون 02/23. وعليه يمكننا إجمال الحريات المتعلقة بهذا الحق فيما يلي:

✓ حرية التأسيس، الاجتماع، الانتخاب، التسيير والإدارة.

✓ حرية الانخراط وعدم التمييز.

في مقابل هذا يمنع ارتباط المنظمة النقابية بأي تنظيم سياسي مهما كانت طبيعته أو قبول هبات أو إعانات أو وصايا مهما كان نوعها من أي تنظيم سياسي، كما يمنع المشاركة في تمويل هذه التنظيمات، إلا أنه يحق لأعضاء المنظمات النقابية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي¹⁴. إن اعتماد هذه النصوص هو من باب ضمان استقلالية النقابات في ممارسة نشاطاتها الهادفة إلى حماية أعضائها. وهذا الاستقلال لا يتحقق عمليا إلا إذا كانت للنقابة استقلالية مالية وعليه سنحاول هنا استعراض تمويل المنظمات النقابية وكيفية تسييرها لهذه الذمة المالية ومآل هذه الأخيرة في حالة حل وتوقف نشاط النقابة نهائيا.

ب. الذمة المالية للمنظمات النقابية: تتمتع المنظمة النقابية بذمة مالية مستقلة إزاء أعضائها وإزاء الدولة أو الحكومة أو المؤسسة أو رب العمل. ولا يمكن فرض رقابة سابقة أو لاحقة على إدارتها لأموالها. إلا أن هذا الحق لم يترك مطلقا بل يخضع لنوع من التنظيم بهدف ضمان استقلالية النقابات في سبيل تجسيد أهدافها وعليه يمكننا التطرق هنا إلى مجموعة عناصر هي على التوالي:

✓ مصادر تمويل المنظمات النقابية.

✓ الرقابة على تسيير أموال المنظمات النقابية.

✓ مآل هذه الأموال في حالة الحل.

✓ مصادر تمويل المنظمات النقابية: تتكون موارد المنظمات النقابية من مجموعة من مصادر التمويل هي بحسب المادة 46 من القانون 02/23 على التوالي:

• اشتراكات الأعضاء.

• المداخل المرتبطة بنشاطاتها.

• الهبات و الوصايا.

• الإعانات المالية المحتملة من الدولة أو الجماعات المحلية.

✓ **الرقابة على الذمة المالية للمنظمات النقابية:** في الحقيقة إن التدخل الصريح في الشؤون المالية للنقابة هو مساس مباشر بمبدأ الحرية النقابية. خاصة إذا كان الهدف من هذا التدخل هو الحد من نشاط النقابة أو لتغيير مبادئها و أهدافها أو لمنعها من انتهاج سبل معينة في سبيل تحقيق أهدافها. وعليه فإن القانون هنا لم يفرض نوعا معينا من الرقابة على الذمة المالية للمنظمات النقابية إلا في حالة واحدة وهو مسألة الهبات والوصايا التي نظمتها المادة 49 من القانون 02/23 بنصها على انه " يمنع على المنظمة النقابية استلام الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط إلا إذا كانت متطابقة مع الأهداف المحددة في قانونها الأساسي وأحكام هذا القانون".

لا يمكن استلام الهبات والوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية إلا بعد الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة. التي تتأكد من المصدر والمبلغ والمطابقة مع الأهداف المحددة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية وكذا الالتزامات التي يمكن أن تفرضها عليها". وعلى العموم فإن الهدف من هذا الإجراء هو ضمان و حماية مبدأ الاستقلالية للمنظمات النقابية إزاء أي جهة سواء كانت الإدارة أو رب العمل أو الحكومة أو التدخل الأجنبي.

في حين يخضع تسير الذمة المالية للمنظمة النقابية لنصوص القانون الأساسي والنظام الداخلي فهو الوحيد الذي يحدد مداخل ومخارج أموال المنظمة النقابية كما أنه يترتب أولويات وأوجه الإنفاق النقابي، كما يحدد مآل هذه الأموال في حال الحل بمختلف أشكاله الإرادي والقضائي.

✓ **مآل هذه الأموال في حالة الحل:** يخضع مآل أموال المنظمة النقابية العينية والعقارية لأحكام القانون الداخلي. كما نص القانون 02/23 في مادته 67 على أنه " لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل في أي حال من الأحوال إلى أعضائها. مع مراعاة أحكام الفقرة الأولى أعلاه، يمكن الأعضاء طلب استرجاع مساهماتهم العقارية على الحالة التي تكون عليها عند وقوع الحل. 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 خلاف ذلك".

وعليه فإن الأموال الخاصة بالنقابة لا يمكنها أن تؤول إلى أعضاء المنظمة النقابية إلا في حالة المساهمة المتعلقة بالعقارات والتي تحدد وفقا للقانون الأساسي.

2.2. الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية¹⁵

التعددية النقابية جعلت المنظمات النقابية على قدم المساواة القانونية في الحقوق والواجبات. غير أن هذه المساواة القانونية تتعلق في الأصل في المساواة في الإنشاء والتنظيم والنشاط، إلا أنه لم تخص المساواة في تمثيل العمال والنطق باسمهم في مواجهة رب العمل أو في مواجهة الحكومة أو السلطة الإدارية. وعليه يمكننا تعريف التمثيل بأنه "الحالة المعترف بها لنقابة مهنية للنطق والعمل باسم العمال الذين تدافع عن مصالحهم"¹⁶. انطلاقا من هذا التعريف تنتج بعض الأسئلة التي تتمحور حول المصالح المرتبطة بالاعتراف بالتمثيل،

خصائص التمثيل، الترجمة القانونية والواقعية التي يعرفها التمثيل، وعليه فإننا سنحاول في هذا العنصر المتعلق بالحق في التمثيل استعراض الجوانب التالية:

أ. **الجوانب القانونية للتمثيل النقابي:** نتطرق في هذا العنصر إلى مسألتين أساسيتين هما شروط المنظمات النقابية التمثيلية و مسألة التمثيل النقابي.

✓ **شروط المنظمات النقابية التمثيلية:** حتى تكون المنظمات النقابية تمثيلية من الناحية القانونية يجب توافر جملة من الشروط يمكننا إجمالها فيما يلي:

• تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء و المستخدمين، المكونة قانونا منذ سنة على الأقل وفقا لأحكام القانون 02/23 تمثيلية طبقا للمواد 73 و 77.¹⁷

• تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 25% على الأقل من العدد الكلي للأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و/ أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 25% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة بحسب نص المادة 73.

• تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للعمال الناشطين في أحد تلك الأقاليم والذين يغطيهم قانونها الأساسي وفقا للمادة 74.

• تعتبر تمثيلية على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات، كل منظمة نقابية تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال كما هو محدد في قانونها الأساسي وفقا لما تضمنته المادة 75.

✓ **التمثيل النقابي:** لم يفرض القانون عدد من العمال سواء لتكوين النقابات أو لتمثيلها و إنما يمكننا استقراء ذلك من خلال النصوص القانونية، حيث نجد في نص المادة 102 أن الحد الأدنى لتعيين المندوبين النقابيين هو 30 عاملا.

وإذا كان شرط التمثيل يتمثل في نسبة 25% من مجموع العمال أو المستخدمين فإن المادة 102 من القانون 02/23 حددت نسب التمثيل وذلك حتى يتمكن العمال من تأسيس هياكل تنظيمية سواء في المؤسسة أو على المستوى المحلي، الولائي والوطني يتم من خلالها ممارسة نشاطهم بصفة دائمة ومستمرة ومنه يحضون بتمثيل عملي للعمال والمنخرطين يكفل لهم الفعالية. وقد حدد المشرع النسب التمثيلية وفقا لما يلي:

• أقل من 30 منخرط: مندوب نقابي واحد.

• من 31 إلى 06 عاملا أجيرا: مندوبان نقابيان.

• من 61 إلى 100 منخرط: 3 مندوبين نقابيين.

• من 101 إلى 150 منخرط: 4 مندوبين نقابيين.

• من 151 إلى 250 منخرط: 5 مندوبين نقابيين.

• من 251 إلى 500 منخرط: 6 مندوبين نقابيين.

• أكثر من 500 منخرط: يضاف مندوب نقابي واحد كل 200 منخرط.

ب. **الجوانب العملية للتمثيل النقابي:** يتعلق التمثيل النقابي بمجموعة من المسائل العملية التي تجسد حرية النشاط النقابي ميدانيا وعليه قدم المشرع مجموعة من الحقوق والواجبات للنقابة تتعلق بهذه القضية والتي تعتبر في جزائرها اليوم قضية القضايا. على هذا الأساس فرض المشرع مجموعة من الواجبات يستلزم على النقابة مراعاتها حتى تبرز تمثيلها ويعترف بها كمثل للعمال وفي حالة إثباتها فإنها تحوز على مكانات قانونية تشمل التنظيم و القائمين على تمثيله.

✓ **إثبات التمثيل النقابي:** حتى تتمكن المنظمة النقابية من إثبات تمثيلها للعمال فإنه عليها أن تقدم بعض الأدلة العملية التي يمكن إجمالها في النقاط التالية:

- عدد المنخرطين.
- نسبة الاشتراكات.
- نسبة التجنيد أثناء النزاعات الجماعية.
- نسبة المشاركة في الانتخابات.
- نسبة الحضور أثناء الاجتماعات و التجمعات و عقد المهرجانات.
- عدد المندوبين ضمن لجان المشاركة.

وغيرها من الوسائل الكفيلة بإبراز تمثيل المنظمة النقابية وقد فتح القانون 02/23 المجال أمامها لإثبات تمثيلها و ذلك في المواد من 79 إلى 84. وقد شدد القانون على إلزامية التبليغ بالعناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية المنظمات النقابية كل ثلاث سنوات بحسب المادة 79 ولايحتج بالصفة التمثيلية للنقابة إذا لم تقدم مايبثت ذلك خلال ثلاث أشهر التالية لمدة الثلاث سنوات بحسب ما تضمنه نص المادة 83. ويترتب عن ذلك اعتبار المنظمات المخالفة غير تمثيلية من قبل المستخدم أو السلطة الإدارية. وتمنح مدة 30 يوما لفض النزاع الناتج عن تقدير التمثيلية أمام الجهات القضائية المختصة مع اعتبار الحكم واجب النفاذ بصرف النظر عن طرق الطعن المسموح بها وفقا بنص المادة 84.

✓ **المكانات المترتبة عن التمثيل النقابي:** يترتب على التمثيل النقابي مجموعة من الميزات والمكانات التي تجعل من المنظمة النقابية الممثل الشرعي والقانوني والواقعي للعمال والناطق باسمهم في جميع القضايا التي تمس المهنة والتي تمس قطاع النشاط ولها علاقة بالمصالح المادية والمعنوية المكفولة. وتبرز هذه المكانات على مستويين الأول يتجسد على مستوى المؤسسة المستخدمة والثاني على المستوى الوطني.

• **على مستوى المؤسسة المستخدمة:** نصت المادة 88 من القانون 02/23 على أنه:

"تشارك كل منظمة نقابية تمثيلية في الإقليم أو في المهنة أو في الفرع أو قطاع النشاطات، لاسيما فيما

يأتي:

➤ التشاور أو التفاوض الجماعيين طبقا لتشريع العمل الساري المفعول،

- إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها،
- ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول، مع عدم الإخلال لاسيما بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات.
- **على المستوى الوطني:** جاء في المادة 89 من نفس القانون أنه:
 - " تستشار المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني، لاسيما في الميادين الأتية:
 - إعداد و تقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية،
 - سياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الأجور،
 - إعداد وتقييم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،
 - المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتنفيذها."

ثانيا: الجوانب المختلفة للحرية النقابية

يتضمن هذا المبحث عنصرين هامين هما الحماية القانونية للحق النقابي والجوانب المختلفة لهذا الحق مع مقارنتها بالنصوص الدولية.

1. الحماية القانونية للحق النقابي

رتب المشرع الجزائري حماية قانونية لممارسة الحق النقابي فنص على مجموعة من التسهيلات تتعلق بالمنظمات النقابية وممثليهم، إضافة إلى كفالة الحماية لها ولممثليها حتى أنه فرض جزاءات محددة تعاقب كل من يخالف نصوصه.

1.1. التسهيلات

كفل القانون مجموعة من الوسائل التي تساهم في ممارسة النشاط النقابي ويمكن إجمالها في العناصر التالية:

➤ منح 10 ساعات في الشهر للمندوبين النقابيين مدفوعة الأجر لممارسة مهامهم النقابية حيث يمكنهم أن يجمعوها أو يقتسموها فيما بينهم بعد موافقة المستخدم (المادة). مع استثناء الساعات الخاصة بعقد الاجتماعات مع المستخدم سواء بطلبه أو بطلبهم. كما لا تحتسب ساعات الغياب التي يأذن بها المستخدم للمشاركة في الندوات والمؤتمرات النقابية و ملتقيات التكوين النقابي و ذلك وفقا لنص المادتين 105 و 106.

➤ الاستفادة من التكوين النقابي وفقا للمادة 109،

➤ من الواجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ولوحات إعلامية التي توضع في أماكن ملائمة كما يضع تحت تصرفهم محلا دائما بحسب المادة 99.

2.1. الحماية و الجزاءات

كما منح القانون الحماية اللازمة لكفالة سير المنظمة النقابية وحماية مندوبيها وممثليها ضد أي مساس بحرياتهم الفردية والجماعية ويمكن إجمال هذه الحماية في النقاط التالية:

- حماية العمال تجاه الضغوط والتهديدات التي يتعرضون لها بسبب انتمائهم أو ممارستهم للنشاط النقابي¹⁸.
 - حماية المندوبين النقابيين ضد أي تمييز من قبل رب العمل أو المستخدم بحسب نص المادة 126.
 - إعلام التنظيم النقابي قبل إخضاع المندوب النقابي لإجراء تأديبي وذلك وفقا للمادة 132.
- إضافة إلى هذا رتب القانون 02/23 مجموعة من الجزاءات في حالة مخالفة أحكامه وهذا حماية لممارسة هذا الحق حيث اعتبر:

➤ مخالفة أحكام هذا القانون تعتبر عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي يعاينها ويتابعها مفتش العمل وفقا لمضمون المادة 148.

➤ يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 50000 و 100000 دج على أيه عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في احكام هذا القانون وفي حالة العود يعاقب بغرامة مابين 100000 دج و 200000 وبالحبس من 30 يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين و هذا ما اشتمله نص المادة 153.

في مقابل هذا وضع المشرع جزاءات لكل من يخالف أحكام هذا القانون خاصة في الحالة المتعلقة بحل المنظمة النقابية حيث نص على أنه¹⁹:

➤ يعاقب بالحبس من ثلاث أشهر إلى ستة أشهر وبغرامة مالية تتراوح بين 20000 و 100000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يستمر في اسير أو عقد اجتماع لأعضاء منظمة نقابية محل حكم قضائي بالتعليق أو الحل أو يساهم في هذا الاجتماع.

➤ كما يعاقب بغرامة مالية مابين 20000 و 50000 دج و بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يعترض تنفيذ قرار الحل.

2. الجوانب المختلفة للحق النقابي

تتضمن الحرية النقابية مجموعة من الجوانب تتمثل أغلبها في التزامات تجاه أعضائها، تجاه المؤسسة، تجاه الوطن وأخيرا تجاه مبدأ العمل بشكل عام. وهي في سبيل تحقيق هدفها الرئيس المتمثل في حماية المصالح المادية والمعنوية لأعضائها تنتهج أساليب عديدة منها ما هو سلمي ومنها ما هو نزاعي أو صراعي. إلا أن ممارسة نشاطها بشكل فاعل ومؤثر لا يكفله إلا تمتعها بمجموعة من الحقوق هذه الأخيرة يمكننا إجمالها في جانبين أساسيين هما: الحقوق ذات المضمون الفردي و الحقوق ذات المضمون الجماعي⁽²⁰⁾. كما سنحول استعراض مقارنة بين ما تضمنته النصوص الوطنية و النصوص الدولية التي صادقت الجزائر على أغلبها.

1.2. الحقوق ذات المضمون الفردي والحقوق ذات المضمون الاجتماعي

أ. الحقوق ذات المضمون الفردي: تتضمن الجوانب الفردية للحرية النقابية المسائل التالية:

- ✓ حرية تكوين المنظمات النقابية على اعتبار أن الإرادة الحرة الفردية هي أساس إنشائها.
- ✓ حرية الانخراط في المنظمات النقابية وما يستتبعه من حرية عدم الانخراط والانسحاب منها.
- ✓ حرية الانتخاب والترشح والمساهمة في التسيير الديمقراطي للمنظمة النقابية.
- ✓ حماية القيادات النقابية ضد أي تمييز في العمل.
- ✓ حماية أعضاء المنظمة النقابية ضد أي تمييز في العمل.
- ب. **الحقوق ذات المضمون الجماعي:** تتضمن الجوانب الجماعية للحرية النقابية المسائل التالية:
 - ✓ الحق في التجمع والتعبير والتسيير والإدارة الحرة بمعنى ممارسة نشاطها بكل حرية.
 - ✓ حق المفاوضة الجماعية (التفاوض الجماعي).
 - ✓ حق الإضراب.
 - ✓ حق التمثيل.
 - ✓ حق تسيير الذمة المالية.
 - ✓ حق الانضمام إلى المنظمات النقابية الدولية.
 - ✓ حق النقاضي.
 - ✓ حق حماية أعضائها ومراسلاتها واتصالاتها ومحلاتها.
 - ✓ الحماية ضد الحل التعسفي.

معنى أعم أن الحرية النقابية تشترط الاستقلالية تجاه كل من يحاول المساس بممارستها سواء كان التنظيم، الأعضاء، المستخدم أو الدولة ممثلة في الحكومة أو الوصاية.

2.2. مقارنة بين القانون الدولي و القانون الجزائري للحرية النقابية

أ. **الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل التي صادقت عليها الجزائر:** لقد صادقت الجزائر على أغلب الاتفاقيات الخاصة بعلاقات العمل والصادرة عن منظمة العمل الدولية (أنظر الملاحق) مع تحفظها على واحدة و هي الاتفاقية رقم 70 الخاصة بالحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) للبحارة. و يمكن الرجوع إلى المنظمة الدولية للعمل للحصول على بعض المعلومات المتعلقة بالأعضاء الذين من بينهم الجزائري.

ب. **المقارنة بين القانون الدولي والقانون الوطني:** نحاول هنا إجراء مقارنة مختصرة بين الحرية النقابية المتضمنة في الاتفاقية الدولية 87 والقانون الجزائري 02/23 الهدف منها تحديد المبادئ الأساسية لممارسة الحرية النقابية ومعرفة مدى التطابق بين النص الدولي والقانون الداخلي وذلك من خلال الجدول التالي:

<u>القانون 14/90</u>	<u>الاتفاقية الدولية 87</u>	<u>من حيث التنظيم</u>
➤ نفس الحقوق بشرط الالتزام بقوانين الدولة واحترام النظام العام.	➤ الاعتراف بحق التنظيم و التكوين	➤ إقامة المنظمات دون ترخيص مسبق:
➤ عدم التدخل من الناحية القانونية و التقنية في	➤ إقامة تنظيمات يختارها العمال و أرباب	

إثشاء النقابات والاتحادات العمالية وعدم اشتراط الترخيص المسبق. ➤ حرية الانضمام من عدمه وكذلك الانسحاب. ➤ حل المنظمات ليس إداريا وإنما وفقا لإجراءات قانونية ملزمة وليست تعسفية.	العمل بأنفسهم: ➤ انتخاب الممثلين ➤ الاتحادات و الاتحادات العامة و حق الانضمام إلى المنظمات الدولية: ➤ حل المنظمات ووقف نشاطاتها	
➤ عدم تدخل الدولة في إنشاء المنظمات النقابية على الأقل من الناحية التقنية. ➤ الحق في المفاوضة الجماعية والإضراب مضمون لكل العمال والمنظمات الممثلة لهم. ➤ التمثيل النقابي العام والشريك الاجتماعي الوحيد هو الاتحاد العام للعمال الجزائريين. وبالتالي فالنقابات المستقلة تعاني من إشكالية اعتراف بالتمثيل وليس بالتمثيل ذاته. وهذا في حد نفسه ليس بخرق للقانون الدولي التي تعطي الحق للدولة في اختيار شركائها الاجتماعيين.	➤ إدارة المنظمات، أنشطتها و برامجها. ➤ الحقوق النقابية والحريات المدنية. ➤ الحق في الإضراب. ➤ الحق في المفاوضة الجماعية. ➤ الحماية من التمييز ضد النقابيين.	<u>من حيث الممارسة</u>

الخاتمة

نستخلص مما سبق أن القانون الجزائري الجديد جاء مفصلا للحق النقابي وكيفية ممارسته على المستوى الوطني كما أعطى أهمية للجوانب الإجرائية والشكلية وهو يعبر عن محاولة المشرع الجزائري مواكبة التغيرات الحادثة على مستوى عالم الشغل وعلاقات العمل الفردية منها والجماعية. فقد أولى أهمية بالغة لتفاصيل العمل النقابي من خلال البداية بتحديد بعض المصطلحات، ثم قدم تفصيلات تتعلق بأشكال المنظمات النقابية وكيفية تأسيسها، والشروط الواجب توافرها لحيازة الاعتراف القانوني ومنه التمكين من حرية النشاط.

كما نلاحظ أنه ركز على بعض الجوانب التي كانت محل جدل قانوني وصراع نقابي خاصة مسألة التمثيل النقابي التي قدم تفصيلات دقيقة حولها و ذلك بهدف الحد من الاحتجاجات الاجتماعية العشوائية والتي لم تكن ذات نفع بالنسبة للعمال وماسة بالنظام العام، المر الذي استدعى تدخل المشرع لتنظيمها وفقا لمتطلبات علاقات العمل من جهة و لما تفرضه ضرورة الحفاظ على النظام العام و حماية الأفراد و الممتلكات.

وعلى العموم فغن هذا النص الجديد يعبر عن مدى التطور السريع والدائم في عالم الشغل وأن المشرع الجزائري استجاب لهذا التطور ولو بنوع من التأخر، لما لهذا الموضوع من حساسية اجتماعية، اقتصادية وحتى سياسية.

ولذلك نعتقد أن القانون المنظم للممارسة الحق النقابي جاء واضحا فيما يخص مسألة الحرية النقابية حيث سعى إلى كفالتها بكافة الوسائل التنظيمية و الجزائرية. إلا أن الممارسة العملية هي التي تكفل لنا المعرفة الفعلية لمدى ضمان ممارسة هذا الحق بكل حرية و لنا في النزاعات القضائية والنشاط النقابي الميداني خير دليل على ذلك.

الهوامش:

- ¹ للإطلاع على مختلف التشريعات الخاصة بميدان العمل يمكن العودة إلى:
 - القانون رقم 23 / 02 المؤرخ في 25 أفريل سنة 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي.
 - محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر: المدخل العام و النصوص القانونية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عناية، 2000.
 - قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، الطبعة السابعة، برتي للنشر، الجزائر، 2013.
 - و قد احتوت مختلف قوانين العمل مع التعديلات المدخلة عليها.
- ² أحمد حسن البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية: علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث: الكتاب الأول: النقابات العمالية، دار النهضة العربية، القاهرة 2006، ص: 414.
- ³ أحمد حسن البرعي: علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص: 64.
- ⁴ أنظر في هذا الصدد قضية (ش.م.م لصناعة التغليف) ضد الفرع النقابي لمؤسسة التغليف، حيث نص القرار على أن حق التقاضي للتنظيم النقابي محدد بشروط قانونية. و أقر في النهاية أن النزاع جماعي و المحكمة غير مختصة. انظر الملف رقم 135960 قرار بتاريخ 1996/12/17، المجلة القضائية، العدد: 02، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1998، ص-ص 100-104.
- ⁵ فيما يتعلق بالشخصية المعنوية و الأهلية أخذ القاضي الجزائري بضرورة توافرها للتعامل مع القضاء حيث جاء في القرار رقم: 149274 بتاريخ 1997/12/09 في القضية بين (مدير ش.ج.ت) و (الفرع النقابي ش.ت.ج) " حيث أنه يبين بالرجوع إلى الحكم المستأنف و إلى القرار المطعون فيه أن الدعوى الحالية وقعت ضد الفرع النقابي للشركة الجزائرية للتأمين و حيث أن الفرع النقابي ما هو إلا هيكل محلي لنقابة و ليس له الشخصية الاعتبارية و منه ليس له أهلية و لا صفة مما يجعل الدعوى الحالية مرفوعة خرقا للمادة 459 ق.إ.م و 50 ق.م.
- و حيث أن أهلية التقاضي و الصفة من النظام العام كان على قضاة الموضوع أن يحرصوا على توفر شرط رفع الدعوى إذ أنهم لم يجهدوا أنفسهم حتى لمعرفة أي تنظيم نقابي تابع هذا الفرع و من يمثله مما يجعل القرار المطعون فيه خارقا للقانون مما يعرضه للنقض مع امتداد آثار النقص إلى الحكم المستأنف". انظر في هذا الصدد المجلة القضائية، عدد: 01، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 1999، ص-ص: 139-141.
- ⁶ المادة 38 من القانون 02/23
- ⁷ لم ينص القانون كما هو مبين على الإذن أو الترخيص المسبق في إنشاء النقابات بل للنقابات الحق في الحصول على وصل التسجيل في مدة قدرها المشرع بشهر تمنح للإدارة لتسليم الوصل. إلا أن المعمول به و المعتمد من قبل الإدارة المسؤولة عن هذه المسألة هي أنها تعرقل هذا التسليم و بالتالي تعد النقابات في حكم اللاحدث أو اللاوجود عليه يتم عرقلة ممارسة الحق النقابي بطريقة لم ينص عليها القانون و إنما تخضع لقراءته أي أن المسألة ليست مسألة تقنية و إنما مسألة تفسير لنص قانوني. انظر في هذا الصدد:

Mohammed Nasr-Eddine Koriche : Syndicat, grève et ... « agrément », le Quotidien d'Oran, Jeudi 23/10/2003.

⁸ يوضح الأستاذ أحمية سليمان مسألة تسليم تصريح التأسيس بكونه قرارا إداريا صرفا و بالتالي فإن عدم وجوده يجعل النقابة في حكم اللاوجود من الناحية القانونية، و إن كنا نخالفه الرأي لكون القانون لا يشترط الإذن المسبق و إنما يعد تسليم ملف التأسيس جانبا إعلاميا و تنظيميا أكثر منه مانعا لممارسة الحق و إن كان رأيه من الناحية التقنية مقبولا و بالتالي يمكن الطعن فيه أمام الجهات القضائية الخاصة. انظر في هذا الصدد: أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص-ص: 243-244.

⁹ أحمد حسن البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص. ص: 384. 385.

¹⁰ Jean Pélissier et autres : Droit du travail, 21^{ème} édition, DALLOZ, Paris, 2002, p. 638-639.

¹¹ شرط التوظيف في هذه السن يقتن بالإذن الأبوي (الولي أو الوصي).

¹² انظر المادة 53 من القانون 23/02.

¹³ Jean Pélissier et autres, op.cit, p. 628-630.

¹⁴ المادة 12 من القانون 02/23.

¹⁵ فيما يتعلق بالصفة التمثيلية للنقابات فإنها تحوزها بمجرد أن تحقق نسبة 20 % من مجموع العمال كما لها الحق في إثباتها بكافة وسائل الإثبات كما أن مسألة الاعتراف بهذه الصفة تبقى بيد السلطات المحلية أو المفاوضة و هي في الجزائر الدولة بصفة عامة التي اختارت شريكا اجتماعيا واحدا هو الاتحاد العام للعمال الجزائريين. كما أنه و بحسب علمنا لم يتم لحد الآن نزاع حول مسألة التمثيل النقابي سواء ضد الدولة أو فيما بين النقابات نفسها و بالتالي فإن مسألة التمثيل تبقى خاضعة لتقدير الدولة من جهة و لقوة الضغط الممارس من قبل النقابات نفسها في مواجهة الدولة أو في مواجهة الاتحاد العام. للاستزادة حول موضوع التمثيل النقابي يمكن الرجوع لرأي مجلس الدولة الفرنسي المناقش من قبل جاك هنري:

Jacques Henri Stahl : la notion d'organisations syndicales les plus représentatives, **R.F.D.A**, N° : 02, DALLOZ, Paris, Mars-Avril 2005, p. 400-408.

¹⁶ Jean Pélissier, op.cit, p. 648.

¹⁷ المادة 68 من القانون 02/23.

¹⁸ المادة 127 من القانون 23/02.

¹⁹ انظر نص المادتين: 154 و 155 من القانون 23/02.

²⁰ للاستزادة حول هذا الموضوع انظر:

- وليد سيد حبيب: الحقوق و الحريات النقابية العمالية، دار العالم الثالث، القاهرة، 2006.

- Jean Pélissier et autres, op.cit, p. 621-671.