



Democratic Arab Center
for Strategic Political and Economic Studies

سلطة العمال في الجزائر

يلين

قانون النزاعات العمالية 08-23
و القانون النقابي 02-23



تأليف : الدكتور علي لطرش

2024



تأليف : الدكتور علي لطرش

سلطة العمال في الجزائر

يلين قانون نزاعات العمالية 08-23 والقانون النقابي 02-23

المركز الديمقراطي العربي

سلطة العمال في الجزائر

يلين

قانون النزاعات العمالية 08-23
و القانون النقابي 02-23

الدكتور علي لطرش



في الغالب يصنف العامل كطرف ضعيف في علاقات العمل الفردية التي تربطه برب العمل ، سواء كان ذلك في قطاع العمل الإقتصادي الخاص أو الإدارات العامة، ويمتد وصف و تصنيف هذا الضعف كذلك إلى العمال في علاقات العمل الجماعية مع رب العمل، و حين نلمس ذلك الضعف في الظاهر و الواقع نعزوه إلى الضعف و الوهن الذي أصاب النقابات العمالية المتحولة في غالبها إلى منابر لتحقيق مآرب خاصة، كما نعزوه كذلك إلى جهل أو تجاهل العمال لمصدر قوتهم الكامن في الدستور و القواعد القانونية للقانون النقابي وقانون الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل من جهة أخرى .

فمن خلال هذا الكتاب نشرح و نحلل قانون الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل رقم 08-23 و القانون النقابي رقم 02-23 الصادرين نهاية سنة 2023، بالإضافة إلى نصوصهما التنظيمية من مختلف المراسيم الصادرة بالجريدة الرسمية عدد 67 بتاريخ 18 أكتوبر 2023، نستخلص الثغرات القانونية من جهة و نستقرئ مكان قوة العمال كسلطة لحماية مؤسساتهم وحفظ النظام العام و حماية حقوقهم المكفولة بهذه القوانين.

DEMOCRATIC ARABIC CENTER

Germany: Berlin 10315 Gensinger- Str: 112

<http://democraticac.de>

TEL: 0049-CODE

030-89005468/030-898999419/030-57348845

MOBILETELEFON: 0049174274278717



المركز الديمقراطي العربي - ألمانيا



DEMOCRATICAC.DE



ISBN 978-3-68929-109-9

المركز الديمقراطي العربي
للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية

Democratic Arab Center
for Strategic, Political and Economic Studies



الناشر

المركز الديمقراطي العربي
للدراستات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية
ألمانيا / برلين

Democratic Arab Center
For Strategic, Political & Economic Studies
Berlin / Germany

لا يسمح بإعادة إصدار هذا الكتاب أو أي جزء منه أو تخزينه
في نطاق استعادة المعلومات أو نقله بأي شكل من الأشكال، دون إذن مسبق خطي من الناشر.
جميع حقوق الطبع محفوظة

All rights reserved

No part of this book may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in
any form or by any means, without the prior written permission of the publisher

المركز الديمقراطي العربي
للدراستات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية ألمانيا/برلين

Tel: 0049-code Germany
54884375-030
91499898-030
86450098-030

البريد الإلكتروني
book@democraticac.de



سلطة العمال في الجزائر بين قانون النزاعات العمالية 08-23 و القانون النقابي 02 – 23	عنوان الكتاب
د. علي لطرش	مؤلف الكتاب
أ. عمار شرعان	رئيس المركز الديمقراطي العربي
د. أحمد بوهكو	مدير النشر
الأولى	الطبعة
2024م	السنة
395	عدد الصفحات
ISBN 978-3-68929-109-9	رقم تسجيل الكتاب
المركز الديمقراطي العربي للدراسات السياسية والاستراتيجية والاقتصادية برلين – ألمانيا	الناشر

الآراء الواردة أدناه تعبر عن رأي الكاتب ولا تعكس بالضرورة وجهة نظر المركز الديمقراطي العربي



سلطة العمال في الجزائر

بين قانون النزاعات العمالية 08-23 و القانون النقابي 02-23



الإهداء

إلى شهداء فلسطين

إلى شهداء لبنان

إلى شهداء الوطن العربي والإسلامي

إلى شهداء الجزائر

إلى أبي سندي وظلي و تاجي و جذوري الشريفة حفظه الله وبارك لي فيه

إلى أمي نبع الحنان، كبدي حفظها الله وبارك لي فيها

إلى سكاني، زوجتي و حبيبتي، أم شريف الصابرة المثابرة، طاقة الكفاح و العطاء، حفظها الله وبارك لي فيها صحةً و عافيةً و سكوناً.

إلى فلذة كبدي شريف حفظه الله و رعاه وبارك لي فيه و أنبته الله نباتا حسنا.

إلى إخوتي الكرام حفظهم الله وبارك لي فيهم.

إلى كل من تعلمت على يده حرفاً، حفظهم الله وبارك فيهم.



التشكرات

أشكر الله و أحمده على نعمه و رحمته و توفيقه، سبحانك، لك الملك و الحمد و الثناء، لا إله إلا أنت وحدك لا شريك لك، و أنت على كل شيء قدير، سبحانك.

كما أشكر أخي الفاضل رجل الأعمال عزيز بوحدى الرئيس الأمين العام للمنظمة الوطنية لأرباب العمل و الإستثمار و المؤسسات الناشئة.

و أشكر أخي الفاضل رجل الأعمال لغشيم محمد العضو القيادي بالمنظمة الوطنية لأرباب العمل و الإستثمار و المؤسسات الناشئة.



مقدمة

لقد كان يوصي النبي محمد صلى الله عليه وسلم بالعامل كأجير، لدرجة أنه قال : « ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته،....، ورجل استأجر أجيّراً فاستوفى منه، ولم يعطه أجره» ، فنظرة النبي لهذه الأخير كما أستقرئها، هي من أربع جوانب:

أما الجانب الأول، فكون هذا العامل أكمل تنفيذ إلتزامه إتجاه الغير، فهو دائن له من جهة و الغير مدين له بأجر مساوي لقيمة الجهد الذي قدمه، مهما كان نوع الجهد المقدم من طرفه، فكري أو عضلي، فيكون الضرر بليغا عليه حين لا يوفي أجره بمجرد الإنتهاء من الإلتزام أو بمجرد إنتهاء الزمن المتفق عليه لتلقي أجره، ويتواجد هذا الضرر كذلك حين يوفي أجرا أقل من قيمة جهده المقدم المتفق عليه.

ونستقرئ الجانب الثاني في الضرر الذي يقع على العامل، ليس فقط حين لا يلتزم المؤجر بتسليمه أجره المتفق عليه في توه، أو حين يتماطل في تسديده، بل حين يجزئه له إلى أجزاء دون إتفاق مسبق مع المؤجر.

أما الجانب الثالث فهو إستشعار النبي محمد صلى الله عليه وسلم لضعف العامل الأجير طالم نفذ إلتزامه و إنتضاره للمؤجر كي يفیه حقه من الأجر المتفق عليه، أين قد يظلمه، فلا يفیه حقه، فيظهر للغير أن المؤجر هو الطرف القوي.

ونستقرئ الجانب الرابع حين يعيد النبي محمد صلى الله عليه وسلم التوازن الصحيح لكفتي القوة و الضعف لميزان علاقة العامل بصاحب العمل حين لا يفی صاحب العمل بأداء حق العامل فيقول : «...أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته...» و من كان الرسول خصمه فالله تعالى خصمه، وتظهر من خلال هذه المعادلة أن المنطق الحقيقي للقوة يعزى لطرف العامل على حساب صاحب العمل كطرف ضعيف في مثل هذه الصورة الظاهرة.



وحيث اهتمت مجالات قانون العمل المقارن و القانون الدولي للعمل بضعف حلقة العامل، فخصصت لهذه الأخيرة عديد النصوص بما يشكل لها سندا من الحماية، فينبغي العامل بقوة القانون التي تحمي حقوقه لإسترداد أي حق مسلوب منه من طرف رب العمل، فمتى لم يتمكن من ذلك ينشأ بينه وبين رب العمل نزاع فردي قد يتطور إلى نزاع جماعي للعمل.

و من هذا الباب اهتمت التشريعات الدولية والمقارنة بالعمل، نهيك عن التشريعات الجزائرية للعمل و التنظيمات التابعة كذلك بحل النزاعات العمالية الفردية و الجماعية، سواء تلك الواقعة بالقطاع الإقتصادي أو المؤسسات و الإدارات العامة، فوضعت لذلك آليات، وعلى الخصوص في مجال النزاعات الجماعية للعمل التي قد تتطور و تشكل خطرا على النظام العام.

فالتشريع الجزائري للعمل في مجال الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل 08-23 الصادر نهاية سنة 2023 و مختلف النصوص التنظيمية التطبيقية له يحدد عديد الآليات التي تقي من الوصول إلى الإضراب المضر بكل الأطراف، في القطاعين: الإقتصادي و الإداري العام، فالضرر في المجال الإقتصادي يمتد في الغالب إلى الشق المالي و حلقتي الإنتاج و الإستهلاك، أما في المجال الإداري العام فلا يمس فقط طرفي العمل، بل يمتد كذلك إلى المستفيدين من الخدمات العامة من عامة الساكنة.

فعلى مجال المنازعات الجماعية للعمل في القطاع الإقتصادي نص المشرع الجزائري على إلزامية عقد إجتماعات دورية بين ممثلي العمال و رب العمل وفق إتفاقيات وإتفاقات جماعية لمناقشة أي مسألة قد تتسبب في نزاعات عمالية، كما نص على المصالحة و الوساطة و التحكيم لفضها حال وجودها، وبالمقابل نص على إلزامية إنشاء لجنة الحوار الإجتماعي على مستوى المؤسسات و الإدارات العامة و على دورية إجتماعها بين ممثلي الإدارة و ممثلي العمال، كما نص على المصالحة على مستوى السلطة السلمية لذات



الإدارة المعنية بالنزاع و المصالحة العامة على مستوى اللجنة المتساوية الأعضاء ، نهيك عن الوساطة.

و من خلال هذا المؤلف سنتعرض لكل هذه المسائل الإجتماعية، أين نستقرئ قوة المركز القانوني للعمال في مجال فض المنازعات الجماعية للعمل بموجب التشريعات و التنظيمات المعدلة، مهما كان إنتماء العامل للقطاع الخاص أو العام، و سواء كان للعمال نقابات تمثيلية أو إنتخبوا ممثلين عنهم للتفاوض في مجال التنازع.

أما ظاهرة التكتل العمالي بشكل نقابات عمالية في القارة الأوروبية بظاهرة إستبعاد و إستغلال الطبقة العاملة من طرف العائلات الأوروبية الثرية ، الذين يستغلونهم بما لا يطيقون في ظروف عمل سيئة بمقابل مالي زهيد جدا، فكانت لتنظيم و توحيد لصفوف العمال تحت قيادة واحدة لمجابهة طغيان أرباب العمل.

وحيث نجح هذا التنظيم في إسترجاع حقوق العمال وحررياتهم، نجح كذلك في فرض مركز قانوني للنقابة مقابل المركز القانوني لرب العمل، و هذا المركز لم يكن عرفيا أو من فراغ، بل نصت عليه الإتفاقيات و إتفاقات العمل و نصت عليه بعد ذلك قوانين مستقلة به صادرة عن السلطة التشريعية لعدد البلدان الأوروبية، و انتقلت هذه الظاهرة إلى عديد البلدان بأمریکا الجنوبية ويافريقيا و آسيا عن طريق الحركات الإستعمارية.

حيث ذات الظروف المأساوية عاشها وتعايش معها عمال المستعمرات في ظل طغيان المستثمرين المعمرين و سطوت سلاح المستعمر، و هناك من النقابات الأوروبية من نقلت التجربة النقابية الأوروبية إلى هذه المستعمرات من خلال تأسيس فروع نقابية لنقابات مقرها الإجتماعي بأوروبا، ثم اتسعت الظاهرة النقابية عالميا كثقافة إجتماعية لأهميتها كجماعات ضاغطة على مراكز السلطة، فلم تعد حصرا على العمال، أين ظهرت نقابات أرباب العمل و النقابات المهنية، و اتخذت من الإتحادات عديد الأشكال كالفدراليات



والكفدراليات، وأصبح لهذه الأخيرة وزن و تمثيل بعيد السلطات الإدارية و التنظيمية.

ففي الجزائر مثلا للنقابات الأكثر تمثيلية إمتيازات عدة كإستشارتها فيما يخص إعداد البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الإقتصادية، الإجتماعية والبيئية، وفيما يخص إعداد سياسة التشغيل و الأجور و حماية القدرة الشرائية و الضمان الإجتماعي، وكذا إستشارتها فيما يخص المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الإقتصادي والإجتماعي والبيئي، نهيك عن مشاركتها في الإستشارات والمشاورات المنظمة من طرف الحكومة ، بما يعرف بالإجتماع الثلاثي: الوزير الأول، المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للعمال والمنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للمستخدمين.

كما نص المشرع الجزائري على تمثيل النقابات الأكثر تمثيلية وطنيا على مستوى: مجالس الإدارة لهيئات الضمان الإجتماعي، الهيئات المكلفة بالتشغيل، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، اللجنة الوطنية للتحكيم، اللجنة الولائية للتحكيم.

أما على المستوى الدولي فالعديد من التشريعات الدولية للعمل تنص صراحة على حرية إنشاء وعمل النقابات، وحتى التشريعات الأممية لحقوق الإنسان أعطت أهمية لهذه الظاهرة، أين تنص المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 "على أن لكل شخص الحق في العمل، له حرية الإختيار بشروط عادلة مرضية كما أن له الحق في الحماية من البطالة، وله الحق في أجر مساوي للعمل و الحماية الإجتماعية وله الحق في أن ينشأ وينظم إلى نقابات حماية لمصلحته."

و إن أغلب الدساتير بالعالم تشير إلى الحق النقابي والحرية النقابية كحق أساسي من حقوق الإنسان التي تتوجب الإحترام، ومن بينها الدستور الجزائري وخاصة الدساتير التي تلت دستور 1989، حيث تجلى تأكيد المشرع الدستوري الجزائري على حرية الممارسات النقابية في دستور 1996،



و تلى ذلك عديد التشريعات المتعلقة بالنشاطات النقابية مثل القانون 19- و كل التشريعات المتممة والمعدلة له ، إلى غاية صدور آخر تشريع في المجال النقابي، ألا وهو القانون النقابي 02-23 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 29 بتاريخ 02 ماي 2023.

أين جاء نص المشرع الجزائري بموجب المادة 163 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي : " تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون، لا سيما القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي." وجاء نص المادة 162 من ذات القانون: " تحدد كيفيات تطبيق هذا القانون عند الحاجة، عن طريق التنظيم"، بما نستشف منه أن هذا القانون هو تعديل لكل الأحكام النقابية السابقة على كل المستويات : المنظمات النقابية مهما كان شكلها ومضمونها، المستخدم مهما كانت طبيعته، من القطاع العام أو الخاص، وكل التعاملات السابقة التي لها علاقة مع مصطلح نقابة بكل مفاهيمه، دلالاته، طبيعته وأهدافه.

ولذلك كل المنظمات النقابية مطالبة بمطابقة قوانينها الأساسية والداخلية مع التعديل القانوني 02-23 ، سواء المؤسسة قبل أو بعد صدور هذا التعديل، وإلا قد تتعرض إلى تعليق نشاطها أو حلها بموجب حكم قضائي معجل النفاذ بموجب دعوى إدارية من الجهات الإدارية المختصة، بما تنص عليه المادتين 62 و65 من التعديل القانوني 02-23.

كما أرجأ المشرع الجزائري بمناسبة هذا التعديل القانوني النقابي كل المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات النقابية مدة سنة واحدة إبتداءً من تاريخ صدور القانون 02-23 لتقديم ما يثبت عناصرها التمثيلية إلى السلطات الإدارية المختصة مع إعادة إنتخاب المندوبين النقابيين والمجالس النقابية على مستوى الهيئات المستخدمة بالنسبة للنقابات القاعدية أو الفدراليات أو الكنفدراليات النقابية ذات الطبيعة العمالية.



فحصول المنظمة النقابية على صفة التمثيل دليل على درجة من القوة، ولكن لا يصبح لها وزنا محوريا في التشريع والتنظيم وعند مختلف السلطات الإدارية، بما فيها الوزارة الأولى إلا إن حازت على صفة الأكثر تمثيلية، وهذين الصفتين لهم علاقة بقوة الهيئة القيادية للمنظمة النقابية و على رأسها القائد في ممارسة العمل النقابي بنجاح، وقد أشار كريستيان ليفيسك و جريجور موراي في مقال لهما موسوم بالعنوان: "فهم القوة النقابية: الموارد والمهارات الإستراتيجية لتجديد العمل النقابي"¹ أن قوة النقابة مرتبط بعوامل عدة، من أهمها:

- قوة قيادة النقابة
- قدرة النقابة على حماية حقوق أعضائها

¹ [Christian Levesque, Gregor Murray, Comprendre le pouvoir syndical: ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale, La Revue de l'ires 2010/2 \(n° 65\), pages 41 à 65](https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2010-2-page-41.htm)
<https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2010-2-page-41.htm>

« Le pouvoir est au cœur des débats sur l'avenir du syndicalisme. L'affaiblissement du pouvoir des syndicats est régulièrement associé à la diminution de leur capacité à protéger et à améliorer les conditions de travail de leurs membres ou à leur perte d'influence sur les politiques économiques et sociales. Qu'est-ce qui explique cet affaiblissement du pouvoir des syndicats ? Une première piste suggère que les changements externes jouent un rôle déterminant dans cet affaiblissement. Une seconde piste met d'avantage l'accent sur les difficultés, voire l'incapacité des leaders syndicaux et des membres des organisations syndicales à s'adapter à ces changements. »



- قدرة النقابة على حماية حرية العمل النقابي بما تضمنه قانونها الأساسي
 - قدرة النقابة على تحسين ظروف عمل أعضائها
 - قدرة النقابة على إظهار فرض إحترام الغير لها من مختلف السلطات
 - قدرة النقابة على التأثير على السياسات الإقتصادية
 - قدرة النقابة على التأثير على السياسات الإجتماعية
- وعليه لا يفسر الضعف والوهن الذي يصيب مختلف المنظمات النقابية إلا لإرتباطه بعوامل ضعف من الطبيعة العكسية لعوامل القوة مثل:

- ضعف قيادة النقابة
- ضعف النقابة في مجال حماية حقوق أعضائها
- ضعف النقابة في مجال حماية حرية العمل النقابي بما تضمنه قانونها الأساسي
- ضعف النقابة في مجال تحسين ظروف عمل أعضائها
- ضعف النقابة في مجال إظهار فرض إحترام الغير لها من مختلف السلطات
- ضعف النقابة في مجال التأثير على السياسات الإقتصادية
- ضعف النقابة في مجال التأثير على السياسات الإجتماعية

ولكن لتحول مكامن القوة إلى نقاط ضعف أسباب وظروف، و التي قد ترتبط بالعوامل الداخلية، كما قد تنشأ ظروف خارجية لا قبّل لقيادة المنظمة بها، ومن الظروف الخارجية، تأثير السلطة التشريعية على القوانين الأساسية للمنظمات النقابية وعلى قوانينها الداخلية، وخصوصا عندما تسن هذه السلطة أو تعدل القانون الضابط للعمل النقابي دون تشاركية في إعداده مع المنظمات الأكثر تمثيلا.

حيث هذه التعديلات التشريعية في الغالب تجبر التنظيمات النقابية القائمة على تعديل قوانينها الاساسية والداخلية بما لا يتنافى معها، و كثيرا ما تؤثر



هذه التعديلات على صفة التمثيلية للنقابة من خلال التأثيرات السلبية للقواعد الإجرائية والموضوعية للقانون المعدل أو المتمم أو الجديد.

فماهي النظرة التحليلية والإستقرائية للتعديل التشريعي الجزائري للقانون النقابي من خلال إصدار القانون رقم 02-23 الصادر بتاريخ 25 أفريل 2023 في الجريدة الرسمية رقم 19 الصادرة بتاريخ 02 ماي 2023، و قد فرض المشرع مهلة سنة لكل المنظمات النقابية القائمة على تعديل قوانينها القائمة، سواء الأساسية أو الداخلية ؟

فهل هذا التعديل في غالبه شكلي أم أنه يحمل تعديلات موضوعية جوهرية ذات تأثيرات ملموسة على مستقبل المنظمات النقابية ومستقبل العمل النقابي؟

وللإجابة على سؤال الإشكالية سوف نعتمد على المناهج التالية:

المنهج التحليلي : لتبسيط الوقوف على نظرة المشرع من خلال تبسيط و تحليل كل القواعد القانونية الآمرة والمكملة للقانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، مع كشف الثغرات القانونية والإجتهد في سد بعضها.

المنهج الإستقرائي : للوقوف على الثغرات ومختلف التأثيرات التي تترافق معها، مع إقتراح آليات لسدها.

المنهج الوصفي : لتوصيف ظاهرة التنظيم النقابي كفكرة قبل الإعتماد و توصيفها من داخل الهيئات المستخدمة بعد الإعتماد، نهيك عن توصيف مجمل العلاقات القائمة بين مختلف السلطات الإدارية المختصة و مختلف النقابات، وعلاقتها كذلك بالإتحادات النقابية كالفدراليات والكنفدراليات داخل وخارج الوطن.

أما المنهجية المعتمدة فكانت ثلاثية أكاديمية من ثلاث أبواب، وكل باب يشمل على أربع فصول .



الباب الأول : الإضراب و النزاعات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري

- الفصل الأول: آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الإقتصادي
- الفصل الثاني : آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات الإدارية العامة
- الفصل الثالث : تنظيم الإضراب في التشريع الجزائري
- الفصل الرابع : الفصل في النزاع بواسطة لجان التحكيم

الباب الثاني : الضوابط التنظيمية النقابية بالجزائر

- الفصل الأول : ماهية النظام القانوني للمنظمة النقابية
- الفصل الثاني : خصوصيات قانونية للمنظمة النقابية
- الفصل الثالث: التمثيل النقابي للنقابات العمالية في أماكن العمل
- الفصل الرابع : المجلس النقابي للمنظمة النقابية

الباب الثالث : الضوابط الحمائية للعمال النقابيين في الهيئات المستخدمة

- الفصل الأول: القواعد والضوابط الحمائية لممارسة الحق النقابي
- الفصل الثاني: الحماية القانونية للنقابيين من السلطة العقابية للمستخدم
- الفصل الثالث: الأحكام الجزائية الضابطة للنشاط النقابي
- الفصل الرابع: ضوابط الحرية النقابية



الباب الأول :

الإضراب و النزاعات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري



الباب الأول : الإضراب و النزاعات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري

لقد قنن المشرع الجزائري مجال علاقات العمل الفردية والجماعية بين العمال وأرباب العمل، كما قنن آليات الوقاية من النزاعات الفردية والجماعية لطرفي علاقة العمل في القطاعين: الإقتصادي والإداري العام، وخصوصا أن هذه النزاعات كثيرا ما تؤدي لإنزلاقات ذات خطورة على النظام العام في كل مجالاته.

ومن خلال هذا الباب سنتعرض لعدد المسائل في مجال الإضراب و المنازعات الجماعية للعمل وآليات الوقاية منها كما تناولها المشرع الجزائري بموجب القانون 08-23 و التشريعات الفرعية التطبيقية التابعة له، و هذا من خلال تسليط الضوء على الفصول التالية:

- الفصل الأول : آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الإقتصادي
- الفصل الثاني : آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات الإدارية العامة
- الفصل الثالث : تنظيم الإضراب في التشريع الجزائري
- الفصل الرابع : الفصل في النزاع بواسطة لجان التحكيم



الفصل الأول :

آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الإقتصادي



الفصل الأول :آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الإقتصادي

بموجب نص المادة الخامسة من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب نص المشرع الجزائري لغاية الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في الهيئات المستخدمة بالقطاع الإقتصادي على إلزامية ووجوب عقد إجتماعات دورية بين المستخدم والعمال، والغاية من هذه الأخيرة هي التعرض بالدراسة لكل ما له علاقة بالظروف الإجتماعية والمهنية للعامل . و يتم تحديد دورية هذه الإجتماعات من خلال الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية المبرمة بين المستخدم و العمال كقاعدة عامة ، أو على الأقل مرتين في السنة إستثناء حال غياب الإتفاقيات و الإتفاقات الناصة على ذلك.

ولكن على الرغم من ذلك يمكن أن تحدث بين المستخدم والعمال نزاعات جماعية في العمل يستعصي حلها بالطرق الودية في الإجتماعات المخصصة لذلك أو الإجتماعات الدورية المنصوص عليها في الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل ، و في هذه الحالات وسعيا لإنفراج هذه النزاعات يجب المرور إلى آليات أخرى ، وهو ما نص عليه المشرع في المادة السادسة من ذات القانون 08/23، حيث تتمثل هذه الآليات في : المصالحة ثم الوساطة وبالنهاية التحكيم إن إستعصى التوافق بين المستخدم والعمال على حل للنزاع الجماعي.

ومن خلال هذا المبحث سنسلط الضوء على هذه الآليات من خلال المباحث التالية:

- المبحث الأول : المصالحة
- المبحث الثاني : الوساطة
- المبحث الثالث : التحكيم



المبحث الأول : المصالحة

بموجب المادة السابعة من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب وجه المشرع الجزائري طرفي النزاع إلى ضرورة الانتقال لمرحلة المصالحة، طالما فشل الطرفان في حل النزاع وديا في الإجتماعات الدورية أو الإستثنائية المنصوص عليها في الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل.

لقد خصص المشرع الجزائري لإجراءات المصالحة سبعة مواد في القانون رقم 08/23 ، من المادة السابعة إلى المادة 13 ، ومن خلال هذه الأخيرة نستقرأ آليات المصالحة كما يلي:

- أولا : مصالحة أطراف النزاع دون تدخل مفتش العمل
- ثانيا : المصالحة الأولى لأطراف النزاع بتدخل مفتش العمل
- ثالثا : المصالحة الثانية لأطراف النزاع بتدخل مفتش العمل

و على هذا الأساس سنسلط الضوء على هذا المطلب الذي يتناول المصالحة من خلال تقسيمه إلى ثلاث مطالب

- المطلب الأول : جلسات مصالحة أطراف النزاع دون تدخل مفتش العمل
- المطلب الثاني : جلسات المصالحة الأولى لأطراف النزاع بتدخل مفتش العمل
- المطلب الثالث : جلسات المصالحة الثانية لأطراف النزاع بطلب من وزير العمل

المطلب الأول : جلسات مصالحة أطراف النزاع دون تدخل مفتش العمل
بموجب المادة السابعة من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب وجه المشرع الجزائري طرفا النزاع إلى عقد مصالحة بناء على



إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل ، دون أن يحدد عدد الجلسات في هذا الشأن، كون الغاية أهم من ذلك، والمتمثلة أساسا في حل النزاع الجماعي للعمل.

فإن فشل أطراف النزاع في حل هذا الأخير بالمصالحة، يعرض الطرف الأكثر إستعجالا موضوع النزاع على مفتش العمل المختص إقليميا، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة السابعة من القانون رقم 08/23

المطلب الثاني : جلسات المصالحة الأولى لأطراف النزاع بتدخل مفتش العمل

بعد إخطار مفتش العمل المختص إقليميا بنزاع العمل الجماعي بين المستخدم والعمال من طرف الطرف الأكثر إستعجالا، تطبيقا لنص الفقرة الثانية من المادة السابعة من القانون رقم 08/23 ، يباشر هذا الأخير عقد جلسات صلح بين الطرفين.

أما الجلسة الأولى للمصالحة فتعقد وجوبا في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ الإخطار، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الثامنة من ذات القانون 08/23 ، وتعد هذه الجلسة بمثابة جس نبض الطرفين في المسائل المتنازع عليها، وللمفتش كامل الصلاحية لمباشرة أي تحقيق مع المستخدم و المنظمة النقابية للعمل للوقوف على الحقائق المساعدة على الصلح وتسوية النزاع الجماعي القائم، وفي هذا المجال دعى المشرع طرفي النزاع إلى التجاوب الإيجابي مع طلبات المفتش بموجب الفقرة الرابعة من المادة الثامنة من ذات القانون 08/23.

ويمكن لمفتش العمل المختص إقليميا عقدة عقد عدة جلسات للمصالحة بين أطراف النزاع في حدود مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ الجلسة الأولى، وهذا ما أشار إليه المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة 11 من ذات القانون 08/23، وخلال هذه الجلسات يعمل مفتش العمل على:



أولاً : يعين طرفا النزاع كتابيا ممثليهما المفوضين بكل حرية في المصالحة من أجل التفاوض والتفاهل وإبرام إتفاق الصلح، وفي هذا الباب و لتسهيل مهمة المفتش في الصلح أعطى المشرع لهذا الأخير كامل الصلاحية في تعيين عدد المتفاوضين من أجل الصلح، وهو ما أشارت إليه الفقرة الثالثة من المادة التاسعة من ذات القانون 08/23

ثانياً : يخبر و يدعو مفتش العمل المختص إقليميا طرفا النزاع بتاريخ أي جلسة من جلسات الصلح بوسائل ثبوتية، أين يتعين الحضور الإلزامي بموجب الفقرة الأولى من المادة التاسعة من ذات القانون 08/23 ، ولكن على الرغم من ذلك يمكن أن يتغيب كلاهما أو أحدهما لاسباب معينة أو بدون سبب، وفي هذه الحالة وبقاعدة أمرة أوجب المشرع من خلال نص الفقرة الرابعة من المادة التاسعة من ذات القانون 08/23 على المفتش توجيه إستدعاء ثاني لطرفا النزاع في أجل لا يتجاوز 72 ساعة من تاريخ الغياب عن جلسة الصلح.

ثالثاً : إذا تبين لمفتش العمل أن سبب النزاع القائم هو الإخلال بتنفيذ إلتزام قانوني أو تنظيمي أو إتفاقي من طرف أحد أطراف النزاع أو كليهما، يعمل بموجب صلاحياته القانونية على إلتزام الطرفين أو الطرف المخل بهذا الإلتزام، وهذا ما أشارت إليه الفقرة الخامسة من المادة الثامنة من ذات القانون 08/23.

رابعاً : وفي نهاية المدة القانونية المخولة لمفتش العمل المختص إقليميا والمتمثلة في خمسة عشر يوما كأقصى حد من تاريخ أو ل جلسة مصالحة يحزر إما :

1. محضر مخالفة ومحضرا بالغياب كمعينة لعدم المصالحة عند عدم إستجابة أحد الأطراف للإستدعاء الثاني²، وهذا ما نصت عليه المادة

² المدة الفاصلة بين الإستدعاء الأول والثاني هي 72 ساعة، أي ثلاث أيام كاملة.



العاشرة من ذات القانون 08/23. كما ترسل ترسل نسخ من المحضرين³ إلى :

- الوزير المكلف بالعمل
- الوالي المختص إقليميا
- القاضي المختص إقليميا
- طرفا نزاع العمل الجماعي
- كما يحتفظ المفتش المختص إقليميا بذات النسخة في أرشيف المفتشية.
- 2. محضر صلح عند توصل الأطراف إلى حل كل المسائل المتنازع حولها، أين يدون المفتش كل حيثيات الصلح في محضر الصلح الموقع من طرف طرفا النزاع، أين يتولى الطرف الأكثر إستعجالا إيداع محضر الصلح لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.
- 3. محضر صلح جزئي والذي يعتبر محضرا بعدم المصالحة ، أين قد يتفق طرفا نزاع العمل الجماعي على تسوية مسائل دون أخرى، وهنا يتولى مفتش العمل المختص إقليميا تحرير محضر الصلح الجزئي ، أين يدون فيه المسائل غير المتوصل فيها إلى حل أو صلح بين طرفا النزاع ، وبالمقابل يدون المفتش كل المسائل التي تم حلها والتصالح بشأنها، والتي تصبح ملزمة للطرفين ، ويتولى الطرف الأكثر إستعجالا إيداع محضر الصلح الجزئي لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وهذا ما نصت عليه المادة 11 من ذات القانون 08/23. كما يرسل إلكل طرف من أطراف النزاع نسخة من ذات المحضر. كما ترسل نسخة إلى الوالي المختص إقليميا وأخرى إلى وزير العمل ، وهذا بموجب المادة 12 من ذات القانون 08/23.
- 4. محضرا بعدم المصالحة في حال فشل كل محاولات وإجراءات المصالحة يتولى مفتش العمل المختص إقليميا تحرير محضر بعدم

³ وهذا ما نصت عليه المادة 12 من ذات القانون 08/23.

المصالحة ، أين يدون فيه المسائل غير المتوصل فيها للصلح وكل إجراءات وحيثيات الصلح، أين يرسل نسخا من هذا المحضر إلى:

- الوزير المكلف بالعمل
- الوالي المختص إقليميا
- القاضي المختص إقليميا
- طرفا نزاع العمل الجماعي
- كما يحتفظ المفتش المختص إقليميا بذات النسخة في أرشيف المفتشية.

المطلب الثالث : جلسات المصالحة الثانية لأطراف النزاع بطلب من وزير العمل

مادام أن المنازعات العمالية الجماعية قد تحدث في أي مجال إقتصادي و على مستوى أي قطاع وزاري، وقد تتجاوز تأثيرات هذا النزاع حدود المؤسسة الإقتصادية ، وخصوصا عند فشل كل محاولات الصلح ، هنا يجب إخطار الوزير المكلف بالعمل من طرف وزير القطاع المعني بالمنازعة الجماعية للعمل في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ تحرير محضر عدم الصلح، و في هذه الحالة نميز حالتين :

الحالة الأولى : تكليف مفتش⁴ العمل بإجراء مصالحة ثانية حول جميع مسائل النزاع الجماعي للعمل أو بعضها، أين يتولى هذا الأخير إستدعاء طرفي النزاع لأخذ رأيهما حول هذه المطالحة المطلوبة من الوزير المكلف بالعمل، وفي كل الأحوال تنتهي إجراءات المصالحة في مدة أقصاها خمسة أيام من

⁴ لم يشر المشرع في هذا الشأن ، هل بالإبقاء على ذات المفتش الإقليمي أو إختيار مفتش آخر ، كون شخصية المفتش و طريقة تحاوره وحله للنزاع تختلف عن شخصية مفتش آخر ، وهذا الفرق نلمسه كذلك على مستوى الوساطة والتحكيم وحتى على مستوى القضاء، فجودة التفاوض تختلف من شخص طبيعى لآخر.



تاريخ إستلام طلب الوزير⁵ كقاعدة عامة، ولكن كإستثناء يمكن تمديد هذه المدة نزولا عند رغبة الأطراف المتنازعة.

وبالنهاية يحرر مفتش العمل المختص إقليميا محضرا بالصلح أو عدم الصلح ويقدم نسخا منه إلى :

- الوزير المكلف بالعمل الذي يخبر بدوره وزير القطاع محل النزاع الجماعي للعمل بالمصالحة او عدمها.
- الوالي المختص إقليميا
- القاضي المختص إقليميا
- طرفا نزاع العمل الجماعي
- كما يحتفظ المفتش المختص إقليميا بذات النسخة في أرشيف المفتشية.

الحالة الثانية : أن لا يكلف وزير القطاع محل النزاع الجماعي للعمل نفسه إخطار الوزير المكلف بالعمل وهذا ما نستقرأه من مصطلح "يمكن" الوارد في الفقرة الأولى من المادة 13 القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب

الحالة الثالثة : حتى بعد إخطار الوزير المكلف بالعمل من طرف وزير القطاع المعني بالمنازعة الجماعية للعمل يمكن لوزير العمل أن لا يخطر مفتش العمل بإجراء مصالحة ثانية حول جميع مسائل النزاع الجماعي للعمل أو بعضها، وهذا ما نستقرأه من مصطلح "يمكن" الوارد في الفقرة الأولى من المادة 13 القانون رقم 08/23

⁵ بموجب الفقرة الثالثة من المادة 13 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب

المبحث الثاني : الوساطة

بموجب المادة 14 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب وجه المشرع الجزائري طرفي نزاع العمل الجماعي إلى ضرورة الانتقال لمرحلة الوساطة، طالما فشل في حل النزاع عن طريق المصالحة.

لقد خصص المشرع الجزائري لإجراءات المصالحة ستة مواد في القانون رقم 08/23 ، من المادة 14 إلى المادة 19 ، ومن خلال هذه الأخيرة نستقرأ مراحل الوساطة كما يلي:

- أولا : إختيار أطراف النزاع للوسيط
- ثانيا : إجراءات الوساطة
- ثالثا : نتائج الوساطة

و على هذا الأساس سنسلط الضوء على هذا المطلب الذي يتناول الوساطة من خلال تقسيمه إلى ثلاث مطالب

- المطلب الأول : إختيار أطراف النزاع للوسيط
- المطلب الثاني : إجراءات الوساطة
- المطلب الثالث : نتائج الوساطة

المطلب الأول : إختيار أطراف النزاع للوسيط

بموجب المادة 14 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب وجه المشرع الجزائري طرفا النزاع وجوبا إلى الوساطة حين فشل المصالحة في أجل أقصاه 15 يوما، إبتداءا من تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة.



حيث يقوم طرفا النزاع إتفاقا بإختيار وسيط من قائمة الوسطاء الرسمية المعينة من طرف الوزير المكلف بالعمل⁶ ، وفي حال عدم التوافق يتدخل وزير القطاع المعني بالمنازعة الجماعية للعمل أو الوالي أو رئيس البلدية لتعيين وسيطا تلقائيا من ذات القائمة. وذلك حسب حالة التأثير التي يسببها نزاع العمل الجماعي، هل يمتد إلى البلدية فقط أم يمتد إلى أكثر من بلدية أو أكثر من ولاية. وهذا ما نصت عليه المادة 15 من ذات القانون 08/23 .

المطلب الثاني : إجراءات الوساطة

بموجب المادة 16 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 يقوم الوسيط بما يلي :

- إجراء التحريات من خلال الإطلاع على وضعيات العمال والمستخدم، كل على حدى.
- إجراء التحقيقات للوقوف على كل أسباب النزاع الجماعي للعمل.
- طلب ملف التنازع الجماعي للعمل كاملا من طرف مفتش العمل المختص إقليميا.
- طلب أي معلومات أو مستندات من طرف طرفي التنازع الجماعي للعمل لها فائدة في حل التنازع.
- طلب أي مساعدة من طرف أشخاص آخرين كالخبراء.

⁶ قائمة الوسطاء يحددها وزير العمل بعد إستشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، وهؤلاء الوسطاء هم شخصيات ذوو كفاءات قانونية وإجتماعية، نهيك عن كارزمتها في التحاور والحياد والإستقامة والإلتزام بالعدالة الإجتماعية. ويبلغ وزير العمل هذه القائمة إلى :

1. أعضاء الحكومة
2. السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
3. الولاة
4. رؤساء البلديات
5. المفتشيات الولائية للعمل

- طلب أي مساعدة من طرف مفتش العمل المختص إقليميا في مجال تشريع وتنظيم العمل.
- وبالنهاية وبموجب المادة 17 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 يعرض الوسيط إقتراحات حل النزاع في صورة توصيات معللة في مدة أقصاها عشرة أيام من تاريخ إستلامه ملف النزاع الجماعي للعمل كقاعدة عامة، و كإستثناء يمكن تمديد هذه المدة لثمانية أيام أخرى على الأكثر متى إتفق على ذلك مع طرفي النزاع.
- يرسل الوسيط إقتراحاته وتوصياته من باب الإطلاع والمتابعة إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

المطلب الثالث : نتائج الوساطة

بموجب المادة 18 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب يجب على أطراف النزاع الجماعي للعمل الرد على توصيات الوسيط في حدود ثمانية أيام على الأكثر، وفي هذه الحالة نميز ثلاث حالات :

مادام أن المنازعات العمالية الجماعية قد تحدث في أي مجال إقتصادي و على مستوى أي قطاع وزاري، وقد تتجاوز تأثيرات هذا النزاع حدود المؤسسة الإقتصادية ، وخصوصا عند فشل كل محاولات الصلح ، هنا يجب إخطار الوزير المكلف بالعمل من طرف وزير القطاع المعني بالمنازعة الجماعية للعمل في أخل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ تحرير محضر عدم الصلح، و في هذه الحالة نميز ثلاث حالات :

الحالة الأولى : القبول الصريح لتوصيات الوسيط

بموجب الفقرة الثالثة من المادة 18 من قانون العمل رقم 08/23 نص المشرع في حال القبول الصريح لتوصيات الوسيط يحرر إتفاق جماعي للعمل يوقع من طرفا النزاع الملزمين بتنفيذه وفق الشروط والآجال المتفق عليها



بعد إيداعه من الطرف الأكثر إستعجالا لدى مفتش العمل المختص إقليميا و أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، ولم يشر المشرع إلى الشخص المحرر للإتفاق، هل هو الوسيط أو مفتش العمل أو أحد طرفي نزاع العمل الجماعي.

ولكن بالنهاية وبموجب المادة 19 من قانون العمل رقم 08/23 يجب على الوسيط أن يعد تقريرا مفصلا بالقبول الصريح لتوصياته من طرف أطراف النزاع خلال 48 ساعة على الاكثر من تاريخ القبول ، ويرسل منه نسخا إلى :

- الوزير المكلف بالعمل
- وزير القطاع المعني بالنزاع الجماعي للعمل
- مفتشية العمل المختصة إقليميا

الحالة الثانية : الرفض الصريح لتوصيات الوسيط

بموجب الفقرة الرابعة من المادة 18 من قانون العمل رقم 08/23 نص المشرع أنه في حال فشل الوساطة بالرفض الصريح لتوصيات الوسيط من طرفا النزاع أو أحدهما يجب إبلاغ الوسيط ومفتش العمل المختص إقليميا بهذا الرفض في حدود ثمانية أيام على الأكثر من تاريخ إستلام توصيات الوسيط، كما يمكن بهذه النهاية أن يتفق طرفا النزاع على اللجوء إلى التحكيم ، كما نصت عليه الفقرة الاخيرة من المادة 18 من ذات القانون.

ولكن بهذه النهاية كذلك و بموجب المادة 19 من قانون العمل رقم 08/23 يجب على الوسيط أن يعد تقريرا مفصلا بالرفض الصريح لتوصياته من طرف أطراف النزاع خلال 48 ساعة على الاكثر من تاريخ الرفض ، ويرسل منه نسخا إلى :

- الوزير المكلف بالعمل
- وزير القطاع المعني بالنزاع الجماعي للعمل
- مفتشية العمل المختصة إقليميا



الحالة الثالثة : الرفض الضمني لتوصيات الوسيط

بموجب الفقرة الثانية من المادة 18 من قانون العمل رقم 08/23 نص المشرع أنه في حال سكوت طرفي النزاع أو أحدهما عن الرد على توصيات ومقترحات الوسيط في حدود ثمانية أيام على الأكثر من تاريخ إستلام هذه الأخيرة، يعتبر ذلك بمثابة الرفض الضمني لمقترحات وتوصيات الوسيط، بما يستشف من خلاله ضرورة اللجوء إلى التحكيم.

و بهذه النهاية كذلك و بموجب المادة 19 من قانون العمل رقم 08/23 يجب على الوسيط أن يعد تقريرا مفصلا بالرفض الضمني لتوصياته من أطراف النزاع خلال 48 ساعة على الاكثر من تاريخ الرفض الضمني ، ويرسل منه نسخا إلى:

- الوزير المكلف بالعمل
- وزير القطاع المعني بالنزاع الجماعي للعمل
- مفتشية العمل المختصة إقليميا

المبحث الثالث : التحكيم

بموجب المادة 20 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب وجه المشرع الجزائري طرفي النزاع إلى إختيار غير إلزامي لحل النزاع، ألا وهو التحكيم، علما أن المشرع ألزم وجوبا طرفي النزاع على الصلح ثم الوساطة قبل الإنتقال الإختياري الإتفاقي لمرحلة التحكيم . كون الصلح والوساطة خاضعين من حيث الموضوع والإجراءات لقانون العمل، أما التحكيم فخاضع لقانون الإجراءات المدنية والإدارية كقاعدة عامة وإستثناء لقواعد قانون العمل.

فالتحكيم هو بمثابة قضاء خاص والمحكم هو بمثابة قاضي خاص، ولذلك جعله المشرع الجزائري مسارا إختياريا طالما فشل الطرفان في حل النزاع وديا في الإجتماعات الدورية أو الإستثنائية المنصوص عليها في الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل، وفشلا كذلك في حل النزاع عن طريق الوساطة و المصالحة ،



وعليه فالتحكيم هو نظام خاص لفض منازعات العمل الجماعية منظم من طرف قانون الإجراءات المدنية والإدارية، أين يسمح المشرع من خلال قانون العمل للأطراف المتنازعة على إعتقاد قضاء خاص وليس القضاء العام التابع للدولة⁷، وبالنهاية قرارات التحكيم ملزمة للأطراف المتنازعة.

وبما أن المشرع الجزائري أحال تنظيم التحكيم في مسائل نزاعات العمل الجماعية إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية سوف نسلط الضوء على هذا الأخير من خلال المطالب التالية:

- المطلب الأول : مفهوم التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل
- المطلب الثاني : شروط التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل
- المطلب الثالث : آثار التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل
- المطلب الرابع : إجراءات التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل وفق قانون العمل

المطلب الأول : مفهوم التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل

إن ظاهرة التحكيم لحل المنازعات ليست فقط وطنية بل دولية وضاربة في تاريخ الأمم، ومن أهم أنواع التحكيم الدولي التحكيم التجاري الدولي المنصوص عليه في أغلب الإتفاقيات الدولية، أما التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل فهو مسلك داخلي أشار إليه المشرع الجزائري من خلال المادة 20 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب.

ونستقرأ مفهوم التحكيم في منازعات العمل الجماعية من خلال هذا القانون أنه مسار بديل للقضاء العام أي بديل للقضاء الإجتماعي أو ما يعرف بقضاء العمل، فهو قضاء خاص والمحكم فيه هو قاضي خاص والمحكمين بمثابة قضاة خواص، وهذا المسار إختياري وليس إلزامي، بمعنى أن أطراف النزاع

الجماعي للعمل مخيرين بين قبوله أو رفضه أساسا، وهذا ما أشار إليه المشرع بموجب الفقرة الأولى من المادة 20 « عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم » عكس الصلح و الوساطة الإلزاميتان، فمتى إتفقا طرفا النزاع الجماعي للعمل على التحكيم ، تصبح قرارات إتفاقية التحكيم بمثابة أحكام قضائية نهائية ملزمة للتنفيذ لكلا الطرفين، و لا تقبل أي دعوى قضائية في المنازعات الجماعية للعمل التي سبق أن صدر بشأنها إتفاقية تحكيم إلا في حالة واحدة، وهي تراضي الطرفين على التقاضي بعد التحكيم، حيث لا يمكن للقاضي إجرائيا أن يثير حالة التحكيم من تلقاء نفسه، فالتراضي يعني الرفض الضمني لإتفاقية التحكيم من أطراف العمل المتنازعة، وبالمقابل ترفض الدعوى القضائية لحل نزاع العمل الجماعي مسبوقه النظر بالتحكيم متى أثار ذلك أحد الأطراف.

المطلب الثاني : شروط التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل

بما أن المشرع الجزائري وبموجب المادة 20 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب أحال موضوع التحكيم في مسائل النزاعات الجماعية للعمل على قانون الإجراءات المدنية و الإدارية كقاعدة عامة مع مراعات بعض الأحكام الخاصة الواردة في القانون 08/23 نستقرئ شروط التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل كما يلي :

أولا : الرضا

ونقصد بضرورة توفر شرط رضا الطرفين لعرض نزاعهما الجماعي للعمل على التحكيم، لأن المشرع لم يلزم الطرفين بهذا المسار، تماما كالصلح والوساطة، بل ترك لهم قبول نهج التحكيم إختياريا، بموجب الفقرة الأولى من المادة 20 « عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم »، فالمقابل إن لم يقبلا معا أو قبل أحدهما دون الآخر مسار التحكيم، فيستحيل حل النزاع بالتحكيم.



وعليه ضرورة تطابق إرادتي الأطراف المتنازعة في نزاعات العمل الجماعية حول حل النزاع بالتحكيم إلزامية، ومن الواجب أن تكون هذه الأخيرة في أحد هذه الأشكال :

- متضمنة في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية للعمل السابقة.
- الإتفاق الصريح واجب الكتابة بين الأطراف المتنازعة قبل التحكيم إن لم تكن هناك إشارة للتحكيم في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية للعمل السابقة، أي يجب أن يكون هناك إتفاق خاص بالتحكيم.
- إشارة المحكم إلى توافق و تطابق إرادتي الأطراف المتنازعة في نزاعات العمل الجماعية بواسطة التحكيم ، من خلال تدوين ذلك في إتفاق التحكيم.

ولذلك من الأهمية أن يُذكر المحكم أطراف النزاع الجماعي للعمل بأن ما سيصدر من طرفه من أحكام إلزامي لكليهما، فهو بمثابة القاضي الخاص، ولا يمكن بأي حال من الأحوال رفع دعوة قضائية أمام القضاء الإجتماعي إلا بإتفاقهما.

ثانيا : المحل

يجب أن ينصرف محل عقد التحكيم في المنازعات العمالية الجماعية إلى أن يكون :

- ممكنا وليس مستحيلا
- مشروعا
- غير مخالف للآداب العامة
- غير مخالف للنظام العام
- غير مخالف لقانون العمل
- غير مخالف لقانون الإجراءات المدنية والإدارية

فمحل عقد أو إتفاق التحكيم هو بمثابة حكم قضائي خاص



ثالثا : السبب

يجب أن يكون سبب اللجوء للتحكيم مشروعا من عدة زوايا :

- بسبب فشل كل أشكال التفاوض بين أطراف النزاع الجماعي للعمل
- بسبب فشل المصالحة بتدخل مفتش العمل المختص إقليميا
- بسبب فشل الوساطة بتدخل الوسيط
- بسبب إستبعاد القضاء العام
- بسبب الإختيار الإتفاقي للتحكيم

المطلب الثالث : آثار التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل

من أهم آثار قبول التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل:

- قيام مبدأ عدم إختصاص القضاء العام في فض ذات المنازعة كقاعدة عامة.
- إلتزام أطراف النزاع الجماعي للعمل بمحكمة التحكيم أي القضاء الخاص وليس القضاء العام، فالمحكم بمثابة قاضي خاص.
- إلتزام أطراف النزاع الجماعي للعمل بنتائج التحكيم.
- حرمان أطراف النزاع الجماعي للعمل من القضاء العام متى لجؤوا للتحكيم كقضاء خاص، إلا باتفاق وتراض خاص بينهما كإستثناء.

المطلب الرابع : إجراءات التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل وفق قانون العمل

لقد أشار المشرع الجزائري بموجب المادة 20 من قانون العمل 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 أن إجراءات التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل تتم كقاعدة عامة لقانون الإجراءات المدنية والإدارية كقاعد عامة كما، وهذا ما سبق تحليله، و كذلك تخضع هذه الأخيرة لأحكام قانون العمل 08/23، وتتمثل هذه الإجراءات في :



- صدور قرار التحكيم النهائي خلال ثلاثين يوم عمل تسري إبتداءا من تاريخ تعيين المحكمين
- عدم إشارة المشرع إلى عدد المحكمين ، يبقي إجراء ضبط هذا الأخير خاضع لإتفاق أطراف النزاع الجماعي للعمل أو للتعيين عند إخفاق الأطراف في التعيين ، وبالنهاية يجب أن يكون عددهم فردي كون المصادقة على الأحكام المتخذة يتم بالتصويت الجماعي.
- وجوب حضور أطراف النزاع الجماعي للعمل أو ممثليهم القانونيين أمام المحكمين. حيث تتولى هيئة التحكيم التثبت من الأطراف أو ممثليهم.



الفصل الثاني : آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات الإدارية العامة

الفصل الثاني : آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات الإدارية العامة

في الغالب تحدث نزاعات جماعية للعمل بين طرفي علاقة العمل في المؤسسات والإدارات العامة، و لذلك أوجب المشرع فتح قنوات الحوار قبل نشوء أي تنازع من خلال لجان الحوار الإجتماعي المشكلة بين الطرفين و الملزمة للإجتماع الدوري مرتين في السنة على الأقل.

ولكن على الرغم من ذلك قد تنسد قنوات الحوار بهذه اللجان بسبب نزاع جماعي للعمل، مما يؤثر على الحياة الإقتصادية و الإجتماعية للمؤسسات الإدارية، بما فيها الطرفين المتنازعين، و حلا لهذا الإنسداد قنن المشرع الجزائري قنوات أخرى، مثل : المصالحة من خلال السلطة السلمية للإدارة المعنية بهذا النزاع، المصالحة العامة بواسطة المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية و الوساطة قبل إنتهاج مسار التحكيم.

ومن خلال هذا الفصل سوف نسلط الضوء على :

- المبحث الأول : لجان الحوار الإجتماعي
- المبحث الثاني : المصالحة
- المبحث الثالث : المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية
- المبحث الرابع : الوساطة

المبحث الأول : لجان الحوار الإجتماعي

بموجب المادة 22 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب ألزم المشرع الجزائري بضرورة دراسة وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية للعامل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية في إجتماعات دورية بين ممثلي هذه المؤسسات من جهة و العمال من جهة أخرى، وأحال تنظيم هذه



الدوريات إلى السلطة التنظيمية ، أين صدر بشأنها المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 .

وبموجب المادة 3 من هذا المرسوم أشار المشرع إلى أن هذه الإجتماعات تنظم وتؤطر إجباريا من قبل لجنة الحوار الإجتماعي، التي لها تشكيل وتنظيم سير، وهذا ما سنسلط عليه الضوء من خلال المطالب التالية :

- المطالب الأول : مفهوم لجنة الحوار الإجتماعي
- المطالب الثاني : تشكيل لجنة الحوار الإجتماعي
- المطالب الثالث : تنظيم سير لجنة الحوار الإجتماعي
- المطالب الرابع : النظام الداخلي للجنة الحوار الإجتماعي
- المطالب الخامس : تعامل السلطات الإدارية مع إنشغالات لجان الحوار الإجتماعي

المطلب الأول : مفهوم لجنة الحوار الإجتماعي

بنفس نسق الإجتماعات الدورية التي تحدث داخل مؤسسات القطاع الخاص بين رب العمل أو ممثله القانوني وبين ممثلي العمال المنتخبين لدراسة كل الأوضاع المهنية والإجتماعية للعمال داخل المؤسسة تجنبا لنزاعات العمل إجمالا وخاصة الجماعية منها، تحدث كذلك ذات الإجتماعات على مستوى القطاع العام، وهذه الأخيرة تكون مؤطرة بلجنة تدعى لجنة الحوار الإجتماعي، وهي لجنة متساوية الأعضاء تحدد موضوع و دورية الإجتماعات وتتخذ فيها قراراتها بالتصويت الجماعي.

المطلب الثاني : تشكيل لجنة الحوار الإجتماعي

تعتبر لجنة الحوار الإجتماعي لجنة متساوية الأعضاء، و بموجب المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 فإن عدد أعضائها يتناسب طرديا مع عدد العمال بالمؤسسة أو الإدارة العمومية كما يلي :



1. إن كان العدد الإجمالي للعمال يساوي أو أقل من 30 فإن عدد ممثلي العمال: 02 وعدد ممثلي الإدارة العمومية: 02
2. إن كان العدد الإجمالي للعمال من 31 إلى 60 فإن عدد ممثلي العمال: 03 وعدد ممثلي الإدارة العمومية: 03
3. إن كان العدد الإجمالي للعمال من 61 إلى 100 فإن عدد ممثلي العمال: 04 وعدد ممثلي الإدارة العمومية: 04
4. إن كان العدد الإجمالي للعمال من 101 إلى 150 فإن عدد ممثلي العمال: 05 وعدد ممثلي الإدارة العمومية: 05
5. إن كان العدد الإجمالي للعمال من 151 إلى 250 فإن عدد ممثلي العمال: 06 وعدد ممثلي الإدارة العمومية: 06
6. إن كان العدد الإجمالي للعمال من 251 إلى 500 فإن عدد ممثلي العمال: 07 وعدد ممثلي الإدارة العمومية: 07
7. إن كان العدد الإجمالي للعمال أكثر من 500 فإن ممثل إضافي واحد لكل طرف عن كل شريحة من 200 عامل، دون أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر-11-عضوا

أما مقرر إنشاء هذه اللجان فيتم بموجب مقرر إنشاء لجنة حوار إجتماعي والذي يصدر عن :

- وزير القطاع للإدارة المعنية أو المسؤول المؤهل للهيئة الإدارية المعنية ، متى كانت هذه الأخيرة مركزية.
- الوالي أو رئيس البلدية أو المسؤول المؤهل للهيئة الإدارية المعنية، متى كانت هذه الأخيرة غير ممركرة أو محلية بالولاية أو البلدية.

وفيما يخص القائمة الإسمية لممثلي العمال وممثلي الإدارات العمومية فيتم تشكيلها كالتالي :

- تتشكل القائمة الإسمية لممثلي العمال من خلال المندوبين النقابيين، أين تتولى المنظمة النقابية التمثيلية أو الأكثر تمثيلا تعيينهم ، وفي



حالة عدم وجود مندوبين نقابيين ينتخب العمال بالإدارات العمومية ممثلهم مباشرة بموجب الفقرة الثانية من المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، وفي حال فقدان أحد أعضاء ممثلي العمال لصفة العضوية يتم إستخلافه بذات الآلية.

- تتشكل القائمة الإسمية لممثلي المؤسسات و الإدارات العمومية من قبل السلطات الإدارية المعنية، و في حال فقدان أحد هؤلاء لصفة العضوية يتم إستخلافه من قبل ذات السلطة الإدارية المعنية.

وبالنهاية تحدد القوائم الإسمية متساوية الأعضاء للجان الحوار الإجتماعي بموجب مقرر من وزير القطاع المعني أو المسؤول المؤهل من الإدارة المعنية بموجب الفقرة الثالثة من المادة السابعة المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023. وتحدد عهدة هذه اللجان بثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، ويتم تجديدها في أجل شهر قبل إنقضاء العهدة كقاعدة عامة، وكإستثناء في حال عدم تجديد عهدة اللجنة رغم إنقضائها يمدد عملها إلى غاية تجديد اللجنة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر⁸.

المطلب الثالث : تنظيم سير لجنة الحوار الإجتماعي

يُعد الحوار أساسا لنبد النزاعات العمالية بالإدارات العمومية، وعليه ألزم المشرع الجزائري لجان الحوار الإجتماعي على الإنعقاد الإجباري⁹ مرة واحدة كل ثلاث أشهر لتلك الواقعة على المستوى المحلي ، ومرة واحدة كل ستة أشهر لتلك الواقعة على المستوى المركزي، حيث ترسل المنظمات النقابية التمثيلية أو ممثلو العمال النقابيون أو المنتخبون مباشرة من العمال المسائل التي ترغب في معالجتها إلى الهيئة المستخدمة في أجل 30 يوما قبل تاريخ

⁸ الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023.

⁹ الفقرة الأولى من المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023.



الإجتماع¹⁰، وبالمقابل كذلك ممثلوا الإدارة المعنية لهم حق إقتراح مسائل للمعالجة، وبالنهاية تسجل كل هذه المسائل في جدول أعمال ، أين ترسل إستدعاءات بتاريخ إنعقاد لجنة الحوار الإجتماعي مع جدول الأعمال إلى كل عضو من أعضاء هذه اللجنة إلكترونيا أو عن طريق البريد.

ومن شروط صحة إنعقاد لجنة الحوار الإجتماعي :

- بلوغ النصاب بحضور نصف الأعضاء على الأقل.
- عدد ممثلي الإدارة مساويا لعدد ممثلي العمال.
- ولكن كإستثناء في حال عدم إكمال النصاب يؤجل إجتماع اللجنة بثلاث أيام، وبعدها تجتمع اللجنة مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين من كل طرف. فإن قصد المشرع عدم أهمية العدد حتى من حيث تساوي عدد ممثلي الإدارة وعدد ممثلي العمال يكون قد أحدث ثغرة تناقض مع الفقرة الثانية من المادة 13¹¹ من المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023.
- تدوين نتائج معالجة المسائل المطروحة في إجتماع اللجنة من خلال محضر موقع من كل الأعضاء الحاضرين.
- ترسل نسخا من محضر إجتماع لجنة الحوار الإجتماعي إلى :
 1. وزير القطاع المعني على سبيل الإعلام في حدود لا تتعدى ثمانية أيام من تاريخ الإجتماع.
 2. السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على سبيل الإعلام في حدود لا تتعدى ثمانية أيام من تاريخ الإجتماع.
 3. الوالي في حال الإدارات المحلية. ويلاحظ أن المشرع لم يحدد مدة زمنية لإستلام المحضر من طرف الوالي، أين إكتفى بضرورة إرسال النسخة.

¹⁰ الفقرة الأولى من المادة 12، المرجع ذاته

¹¹.....« في كل الحالات، يجب أن يكون لعدد ممثلي الإدارة مساويا لعدد ممثلي العمال »

المطلب الرابع : النظام الداخلي للجنة الحوار الإجتماعي

بموجب المادة 16 من من المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 حول المشرع الجزائري للجان الحوار الإجتماعي إعداد نظامها الداخلي بنفسها والمصادقة عليه كذلك، و من أهم المسائل التي يتناولها هذا الأخير:

- التعريف بلجنة الحوار الإجتماعي.
- وضع مبادئ لجنة الحوار الإجتماعي.
- وضع أهداف لجنة الحوار الإجتماعي.
- وضع أهم آليات التواصل مع هذه اللجنة بالنسبة للعمال، ومن الأحسن أن تكون لهذه الأخيرة موقع إلكتروني يسهل التواصل الافتراضي، نهيك عن مكتب قار للتواصل الجسدي.
- تحديد قواعد سير لجنة الحوار الإجتماعي.
- وضع آليات إستدعاء الأعضاء.
- وضع آليات إستدعاء العمال.
- تحديد آليات التصويت.
- تحديد إجراءات تنظيم الإجتماعات الدورية الإجبارية أو المجدولة أو الإستثنائية. حيث المشرع الجزائري ألزم و أجبر لجان الحوار الإجتماعي على الإنعقاد الإجباري¹² مرة واحدة كل ثلاث أشهر لتلك الواقعة على المستوى المحلي ، ومرة واحدة كل ستة أشهر لتلك الواقعة على المستوى المركزي، ولكنه بالمقابل لم يذكر عدد الإجتماعات الدورية العادية ولا الإستثنائية لهذه اللجان، كما لم يمنعها من الإجتماع خارج هذه الدورات الإجبارية، بما يفهم أن المسألة متروكة للنظام الداخلي لهذه اللجان المعد بناء على الضرورة التي تتطلبها هذه الإجتماعات و على الحوار بين أعضاء اللجان من العمال وممثلي الإدارة.

¹² الفقرة الأولى من المادة 11 ، المرجع ذاته

- آلية كتابة التقارير الدورية و التقرير السنوي حول مجمل المسائل المعالجة
- آلية إرسال هذه التقارير إلى السلطة الإدارية المعنية و السلطة المكلفة بالوظيف العمومي.

المطلب الخامس : تعامل السلطات الإدارية مع إنشغالات لجان الحوار الإجتماعي

لقد بين المشرع الجزائري بموجب المادة 15 من من المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 آليات تعامل السلطات الإدارية المعنية مع إنشغالات لجان الحوار الإجتماعي، وهي كالاتي:

- لجنة الحوار الإجتماعي ترسل تقاريرها الدورية و التقرير السنوي حول مجمل المسائل المعالجة إلى السلطة الإدارية المعنية، سواء كانت هذه الأخيرة على المستوى المركزي أو المحلي.
- يمكن للسلطة الإدارية المعنية، سواء كانت هذه الأخيرة على المستوى المركزي أو المحلي أن تقدم ردا معللا على الإنشغالات المطروحة في التقارير المرسلة لها في حدود زمنية اقصاها ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ إستلام المحضر.
- يمكن لهذه السلطة كذلك أن تقترح حلولاً و تدابيراً لمعالجة الإنشغالات المطروحة في حدود زمنية اقصاها ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ إستلام المحضر.
- تعمل هذه السلطة كذلك على إتخاذ التدابير الضرورية لتنفيذ المسائل المتفق عليها.



- تعلم هذه السلطة كذلك كل من مفتشية العمل و السلطة المكلفة بالوظيف العمومي فيما يخص مختلف الحلول والتدابير المتخذة ومختلف الردود على مختلف التقارير الواردة من هذه اللجان.¹³

المبحث الثاني : المصالحة

بموجب المادة 22 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب وجه المشرع الجزائري وجوبا النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية المستعصى حلها وديا بواسطة لجنة الحوار الإجتماعي طرفي إلى ضرورة الإنتقال لمرحلة المصالحة، طالما فشل الطرفان في حل النزاع وديا في الإجتماعات الدورية أو الإستثنائية المنصوص عليها في نظام تسيير هذه اللجنة .

لقد خصص المشرع الجزائري لإجراءات المصالحة خمسة مواد في القانون رقم 08/23 ، من المادة 23 إلى المادة 27 ، ومن خلال هذه الأخيرة نستقرأ آليات المصالحة كما يلي:

- أولا : طعن ممثلوا العمال في المسائل المدروسة بواسطة لجنة الحوار الإجتماعي
- ثانيا : نجاح المصالحة بين أطراف النزاع
- ثالثا : فشل المصالحة بين أطراف النزاع

و على هذا الأساس سنسلط الضوء على هذا المطلب الذي يتناول المصالحة من خلال تقسيمه إلى ثلاث مطالب

- المطلب الأول : طعن ممثلوا العمال في المسائل المدروسة بواسطة لجنة الحوار الإجتماعي

¹³ الفقرة الثانية من المادة 15، المرجع ذاته

- المطلب الثاني : مسار المصالحة بين أطراف النزاع تحت إشراف السلطة السلمية للإدارة المعنية
- المطلب الثالث : مسار المصالحة بين أطراف النزاع تحت إشراف المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

المطلب الأول : طعن ممثلوا العمال في المسائل المدروسة بواسطة لجنة الحوار الإجتماعي

في حال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية المستعصى حلها وديا بواسطة لجنة الحوار الإجتماعي خلال الإجتماعات الدورية أو الإستثنائية، يقدم الطرف الممثل للعمال طعنا مفصلا في المسائل المشكلة لهذا النزاع إلى الأشخاص التالية:

- السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.
- الوزراء أو ممثليهم القانونيين بالنسبة للمؤسسات والإدارات المركزية.
- الوزراء أو ممثليهم القانونيين عندما يتجاوز تأثير النزاع إقليم الولاية كأن يصبح جهويا أو وطنيا.

وبعد تقديم الطعن نميز حالتين:

- أولا : التمكن من تسوية المسائل موضوع الطعن على مستوى السلطات الإدارية التي سبق ذكرها
- ثانيا : تعذر تسوية المسائل موضوع الطعن على مستوى السلطات الإدارية التي سبق ذكرها، وفي هذه الحالة يتم إخطار السلطة السلمية للإدارة المعنية التي تدعو اطراف النزاع إلى المصالحة في خلال ثمانية أيام من إخطارها بحضور كل من¹⁴ :

¹⁴ المادة 24، من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب



- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
- مفتشية العمل المختصة إقليميا

المطلب الثاني : مسار المصالحة بين أطراف النزاع تحت إشراف السلطة السلمية للإدارة المعنية

في الغالب تُحل أغلب المسائل محل النزاع الجماعي للعمل موضوع طعن ممثلي العمال حول المسائل المدروسة من خلال لجنة الحوار الإجتماعي عند دعوة السلطة الإدارية السلمية العليا لممثلي الإدارة المعنية محل النزاع مع ممثلي العمال التابعين لذات الإدارة لجلسة الصلح، عكس المصالحة التي تحدث في نزاعات العمل الجماعية في القطاع الإقتصادي لإختلاف ظروف العمل وظروف الحقوق والإلتزامات و الحريات.

ولكن كإستثناء قد يُستعصى حل بعضها حين تتعلق مسائل هذه النزاعات بتأويلات خاصة بأحكام تشريعية أو تنظيمية، أو حين تتعلق بمسائل لا يمكن التكفل بها في إطار التشريعات والتنظيمات القائمة، وقتها يجب على السلطة السلمية لذات الإدارة إخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حتى تُخضع دراسة هذه المسائل إلى المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

وفي كل الأحوال لا يجب أن تتجاوز مدة المصالحة بين أطراف النزاع الجماعي للعمل حدود 15 يوما، إبتداء من تاريخ أول جلسة صلح، حيث تعد السلطة الإدارية السلمية العليا لممثلي الإدارة المعنية في النهاية محضرا يوقعه طرفا النزاع الجماعي للعمل، وهنا نستقرئ:

- أولا : نجاح المصالحة المتوج بمحضر صلح
- ثانيا: فشل المصالحة المتوج بمحضر عدم الصلح
- ثالثا : محتوى المحضر

وعلى هذا الأساس سنسلط الضوء على مايلي :



أولاً: نجاح المصالحة المتوج بمحضر صلح

إن نجاح المصالحة المتوج بمحضر صلح تعده السلطة الإدارية السلمية العليا لممثلي الإدارة المعنية ، أين يوقعه طرفا النزاع الجماعي للعمل، ويحوي على كل المسائل المدرجة المتنازع عليها وعلى الحلول المتوصل إليها كقاعدة عامة، و إستثناء على بعض المسائل المحالة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بما فيها أشكال وإجراءات إستمرارية التكفل بها. وإن كنا نرى في هذا الوجه الإستثنائي شبه نجاح فقط، أو نجاح مؤقتة كون بعض مسائل النزاع الجماعي للعمل موضوع طعن ممثلي العمال مازالت لم تنفرج من خلال السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

ثانياً: فشل المصالحة المتوج بمحضر عدم الصلح

في حال ما إذا إستمر النزاع الجماعي للعمل رغم كل جلسات الصلح المؤطرة بواسطة السلطة الإدارية السلمية للإدارة المعنية والمنعقدة بين ممثلي العمال وممثلي الإدارة وبحضور السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، يحرر في النهاية ممثل السلطة الإدارية السلمية للإدارة المعنية محضراً بعدم الصلح في كل المسائل المتنازع عليها المدرجة في طعن ممثلي العمال أو في جلها، وخصوصاً إن كانت هذه الأخيرة جوهرية.

ثالثاً: محتوى المحضر

يثبت محضر الصلح أو عدم الصلح على الخصوص

- مقر و تاريخ كل جلسات الصلح ونتائج كل واحدة على حدى.
- تاريخ الإنهاء من عملية الصلح التي برمجها المشرع الجزائري في حدود 15 يوماً إبتداءً من تاريخ أول جلسة.
- إمضاء محضر عدم الصلح من طرف ممثلي العمال وممثلي الإدارة العامة المعنية بالنزاع الجماعي للعمل.



- تاريخ إمضاء محضر عدم الصلح.
- ذكر كل المسائل التي تضمنها طعن ممثلي العمال و التي أشكل حلها من خلال لجنة الحوار الإجتماعي.
- ذكر المسائل الجوهرية للنزاع والتي أشكل حلها من خلال جلسات الصلح.
- ذكر أسماء الحضور لجلسات الصلح :
 1. ممثلي العمال
 2. ممثلي الإدارة العامة المعنية بالنزاع الجماعي للعمل
 3. ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
 4. ممثل مفتشية العمل المختصة إقليميا
 5. ممثل السلطة العليا للإدارة المعنية المشرفة على جلسات المصالحة

المطلب الثالث : مسار المصالحة بين أطراف النزاع تحت إشراف المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

بموجب المادتين 34 و 35 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب أوجب المشرع الجزائري على تأسيس مجلسا متساوي الأعضاء للوظيفة العمومية لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، الذي يعد جهاز مصالحة للمنازعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية.

أين يجب على طرفي النزاع من ممثلي العمال وممثلي الإدارة العامة حضور اجتماعات المصالحة المبرمجة من طرف هذا الأخير، ولكن نظرا لأهمية هذا المجلس في مسار المصالحة خصص له المشرع تنظيما خاصا به، و المتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 23 - 365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، وعليه سوف نخصص له في هذا البحث مطلبا مستقلا به.



المبحث الثالث : المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

أوجب المشرع الجزائري على تأسيس مجلسا متساوي الأعضاء للوظيفة العمومية لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، الذي يعد جهازا مصالحة للنزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية بموجب المادتين 34 و 35 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب، كما خصص مهامه وتنظيمه وتشكيله بموجب المرسوم التنفيذي رقم 23 - 365 المؤرخ في 17 أكتوبر.

وعلى هذا الأساس سنسلط الضوء على :

- **المطلب الأول : مفهوم مفهوم المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية**
- **المطلب الثاني : مهام المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية**
- **المطلب الثالث : تشكيلة المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية**
- **المطلب الرابع: سير وتنظيم المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية**

المطلب الأول : مفهوم مفهوم المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

يعد المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية مجلسا مصالحة نهائية للنزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث يتم إخطاره من طرف السلطة السامية للإدارة المعنية بالنزاع بعد فشل كل جلسات المصالحة المنعقدة على مستواها وبتأطيرها وبحضور ممثلي العمال و ممثلي الإدارة العامة كأطراف للنزاع، نهيك عن حضور المفتش الإقليمي للعمل و ممثل السلطة الإدارية للوظيف العمومي.



حيث هذا المجلس المنشأ على مستوى السلطة العليا للوظيف العمومي المتساوي الأطراف مناصفة بين ممثلي العمال وممثلي بعض القطاعات الوزارية يعقد عديد الجلسات الحوارية مع أطراف النزاع الجماعي للعمل بغية حل النزاع بالمصالحة العامة، بعد فشل مهمة لجنة الحوار الإجتماعي على مستوى ذات الإدارة المعنية بالنزاع و فشل مهمة السلطة السلمية لذات الإدارة في مهمة المصالحة.

المطلب الثاني : مهام المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية
بموجب المادتين 26 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب و المادتين الثانية و الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 365 المؤرخ في 17 أكتوبر حددت السلطتين التشريعية والتنظيمية مهام المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، والمتمثل في :

أولا : مهمة المصالحة لغرض تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات و الإدارات العمومية المدونة في محضر السلطة السامية للإدارة المعنية.

ثانيا : التأويل الصائب للأحكام التشريعية أو التنظيمية محل النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات و الإدارات العمومية.

ثالثا : معالجة المسائل المتنازع عليها في المؤسسات و الإدارات العمومية والتي لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في إطار القانون الأساسي للوظيفة العامة.

المطلب الثالث : تشكيلة المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية
يتشكل المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية من عشرة أعضاء دائمين وعشرة إضافيين موزعين كآتي:



- خمسة أعضاء ممثلين عن العمال تعينهم المنظمات النقابية العمالية الأكثر تمثيلا على مستوى الوطن¹⁵.
 - خمسة أعضاء يمثلون الإدارة العامة موزعين كآتي:
1. المدير العام للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بصفته رئيسا للمجلس.
 2. ممثل وزير العدل المعين من طرف وزير العدل
 3. ممثل وزير الداخلية المعين من طرف وزير الداخلية
 4. ممثل وزير المالية المعين من طرف وزير المالية
 5. ممثل وزير العمل المعين من طرف وزير العمل

وبهذه التشكيلة يمارس المجلس مهامه لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة¹⁶، أما فيما يخص شروط عضوية هذا المجلس فقد حددتها السلطة التنظيمية بموجب المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، والمتمثلة في :

1. الجنسية الجزائرية
2. مستوى دراسات عليا
3. خمس سنوات خبرة على الأقل في المجالات القانون والإقتصادية والإجتماعية
4. عدم صدور أي حكم جزائي ضدهم يتنافى مع عضوية المجلس.

وُفقد هذه العضوية في الحالات التالية¹⁷ :

1. الوفاة

¹⁵ في حال تعدد المنظمات النقابية العمالية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، كل منظمة لها حق تعيين العدد المتوافق مع نسبة تمثيلها، فمثلا إن كانت نسبة تمثيلها للعمال على المستوى الوطني 60 بالمئة، وأخرى لها نسبة 40 بالمئة، فالمنظمة النقابية الأولى لها حق تعيين ثلاث أعضاء والأخرى لها حق تعيين عضوين.

¹⁶ المادة 7، المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، ج.ر عدد 67

¹⁷ المادة 9، المرجع ذاته.



2. التقاعد
3. الإستقالة من الوظيفة الأصلية للعضو
4. إنهاء المهام من الوظيفة الأصلية للعضو
5. فقدان صفة الممثل النقابي بالنسبة لأي عضو من ممثلي العمال
6. صدور أي حكم جزائي ضد متنافي مع مهام عضوية المجلس
7. حل المنظمة النقابية الممثلة في المجلس
8. في حال ممارسة دور وسيط في النزاعات الجماعية للعمل، كونها تتنافي مع هذه العضوية.
9. في حال ممارسة دور محكم في النزاعات الجماعية للعمل، ، كونها تتنافي مع هذه العضوية.

المطلب الرابع: سير و تنظيم المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

لقد أشار المشرع إلى سير و تنظيم المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية من خلال الفصل الثالث للمرسوم التنفيذي رقم 23 – 365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 بموجب المواد من 12 إلى 25 ، ومن خلال هذا المطلب الذي يتناول ذات الموضوع سنسلط الضوء عليه من خلال الفروع التالية :

- الفرع الأول : التنظيم الداخلي للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية
- الفرع الثاني : سير المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية
- الفرع الثالث : نتائج مصالحة المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

الفرع الأول : التنظيم الداخلي للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

يتكون المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية من جهازين :



أ- أمانة المجلس

ب- المجلس

أ-أمانة المجلس

تتشكل أمانة المجلس من إداريين تابعين للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حيث تتولى المهام التالية¹⁸ :

1. تسجيل النزاعات العمالية الجماعية المعروضة على المجلس
2. التحضير المادي لإجتماعات المجلس
3. التحضير الإداري لإجتماعات المجلس
4. جمع الوثائق والملفات ذات الصلة بالأعمال المدرجة في جدول أعمال المجلس، كالتقارير الواردة من طرفي النزاع الجماعي للعمل.
5. إعداد جداول أعمال المجلس
6. إعداد محاضر إجتماعات المجلس
7. تبليغ محاضر إجتماعات المجلس بعد التصديق والإمضاء عليها.

ب- المجلس

يتولى المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية ما يلي:

- إعداد النظام الداخلي للمجلس.
- يتولى المجلس دراسة مختلف المسائل المتعلقة بالنزاع الجماعي للعمل، والتي سبقت دراسة مختلف ملفاتها من قبل المقرر المعين من طرف رئيس المجلس، ليتم البث في النزاع عن طريق التصويت، سوء بنجاح أو فشل المصالحة.
- إعداد التقرير السنوي عن مختلف نشاطاته.

¹⁸ المادة 13، المرسوم ذاته.

الفرع الثاني : سير المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

إبتداءا تقوم السلطة السلمية العليا للإدارة المعنية بالنزاع الجماعي للعمل بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لعرض المسائل محل النزاع الجماعي للعمل بعد فشل حلها مرفقة بملف كامل حول حيثيات النزاع ، لتقوم هذه الأخيرة بعرضها على المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، في أجل لا يتعدى خمسة أيام من فشل آخر جلسة مصالحة على مستوى السلطة السلمية العليا للإدارة المعنية.

ليقوم رئيس المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في أجل أقصاه خمسة أيام من إستلام ملف النزاع إستدعاء أعضاء المجلس من خلال إستدعاءات مرفقة بمحضر السلطة السلمية العليا للإدارة المعنية بالنزاع الجماعي للعمل وبمذكرة تلخيصية حول ذات النزاع.

وسعيا لتيسير حل النزاع الجماعي للعمل، خول المشرع بموجب المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 لرئيس المجلس أن يقوم بما يلي :

- أن يطلب من طرفي النزاع الجماعي للعمل أي معلومات أو وثائق إضافية.
- أن يستشير مفتش العمل المختص إقليميا.
- أن يستعين بخبراء مختصين في مجال العمل.

أما إنعقاد المجلس فيشترط :

1. أن يتساوي عدد الحضور لممثلي العمال مع عدد ممثلي الإدارة العامة في كل الأحوال.
2. أن يكون نصاب صحة إنعقاد المجلس هي نصف أعداد أعضائه على الأقل، ولعل المقصود ستة أعضاء وليس خمسة، لأن تحقيق شرط تساوي عدد الحضور يتطلب عددا زوجيا، فإن لم يكتمل هذا النصاب يؤجل الإجتماع لثلاث أيام إبتداءا من التاريخ المؤجل، مع



- صحة إنعقاده اللاحق، حيث مكن المشرع رئيس المجلس من إستدعاء الأعضاء الإضافيين في حال عدم إكمال النصاب.
3. أن لا تكون هناك أي علاقة قرابة أو مصاهرة بين أعضاء المجلس و أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل.
4. الإستقلالية والنزاهة والعدل إتجاه موضوع أي نزاع جماعي للعمل.

وبموجب صحة المجلس المنعقد يعين رئيس المجلس من بين الأعضاء مقررا لكل نزاع جماعي للعمل، أين يتولى هذا الأخير دراسة كل ما أعدته الأمانة العامة ويتصل بموضوع المنازعة الجماعية للعمل المكلف بها، ليعد في النهاية تقريرا شاملا مفصلا بشأنها ويعرضه على المجلس في إجتماعاته.

وفي مدة أقصاها خمسة عشر يوم عمل إبتداء من تاريخ أول إجتماع يقرر المجلس حالة من الحالتين : إما نجاح أو فشل المصالحة.

الفرع الثالث : نتائج مصالحة المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

تتمثل نتائج مصالحة المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في :

أ- نجاح المصالحة

في حال نجاح المصالحة المتوج بإتفاق طرفي النزاع الجماعي للعمل أمام المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، يحرر المجلس محضر الصلح الممضي من طرف رئيس المجلس و طرفي النزاع، و الذي من خلاله تفصل المسائل المتفق عليها وآليات تنفيذها، ليبلغ في النهاية للأطراف فورا ويصبح ملزما لهما من تاريخ التبليغ.

كما ترسل نسخا من ذات المحضر إلى الأشخاص التالية :

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
- السلطة السلمية العليا للإدارة المعنية بالنزاع الجماعي للعمل
- مفتشية العمل المختصة إقليميا



ب- فشل المصالحة

في حال فشل المصالحة يحرر المجلس محضرا بعدم المصالحة الكلية أو الجزئية الممضي من طرف رئيس المجلس و طرفي النزاع، و الذي من خلاله تفصل المسائل المتفق عليها وآليات تنفيذها، أما المسائل التي ما زالت تشكل تنازعا فيقدم المجلس بشأنها توصياتة و إقتراحاته، ليبلغ نهاية محضر عدم الصلح للأطراف فورا و يصبح ملزما لهما فقط المسائل المتفق عليها من تاريخ التبليغ.

كما ترسل نسخا من ذات المحضر إلى الأشخاص التالية :

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
- السلطة السلمية العليا للإدارة المعنية بالنزاع الجماعي للعمل
- مفتشية العمل المختصة إقليميا

المبحث الثاني : الوساطة

بموجب المادة 28 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب ووجه المشرع الجزائري طرافا النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية المستعصى حلها وديا بواسطة المصالحة إلى إمكانية¹⁹ الإنتقال لمرحلة الوساطة، طالما فشل الطرفان في الوصول لحل النزاع وديا في مختلف جلسات المصالحة المنظمة تحت إشراف السلطة السلمية للإدارة المعنية، وبحضور المفتش الإقليمي المختص وسلطة الوظيف العمومي، إضافة إلى فشل وساطة المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.

¹⁹ لقد إختلفت منهجية المشرع في إدارة حل منازعات العمل الجماعية بين القطاع الإقتصادي والقطاع الإداري العام، حيث أجبر القطاع الأول على الوساطة حين فشل المصالحة ، وبالمقابل لم يجبر القطاع الثاني على ذلك من خلال عبارة "يمكن" الوارد في نص المادة 28 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب

وقد خصص المشرع الجزائري لإجراءات المصالحة خمسة مواد في القانون رقم 08/23 ، من المادة 28 إلى المادة 33 ، كما خصصت السلطة التنظيمية المرسوم التنفيذي رقم رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم و أتعابهم.

ومن خلال تشريع العمل وتشريعه الفرعي في مجال الوساطة نستقرأ يلي:

أولاً : المفهوم التشريعي والتنظيمي للوساطة

ثانياً : آليات إقرار و تحيين وزير العمل لقائمة الوسطاء

ثانياً : إختيار أطراف النزاع للوسيط

ثالثاً : مهام الوسيط في المؤسسات والإدارات العمومية

رابعاً : إجراءات الوساطة

خامساً : نتائج الوساطة

و على هذا الأساس سنسلط الضوء على هذا المبحث الذي يتناول الوساطة من خلال تقسيمه إلى المطالب التالية :

- المطالب الأول : المفهوم التشريعي والتنظيمي للوساطة
- المطالب الثاني : آليات إقرار و تحيين وزير العمل لقائمة الوسطاء
- المطالب الثالث : إختيار أطراف النزاع للوسيط
- المطالب الرابع : مهام الوسيط في المؤسسات والإدارات العمومية
- المطالب الخامس : إجراءات الوساطة
- المطالب السادس : نتائج الوساطة



المطلب الأول : المفهوم التشريعي والتنظيمي للوساطة

تعد الوساطة في المفهوم التشريعي والتنظيمي في مجال النزاعات الجماعية للعمل بالمؤسسات والإدارات العامة حل تفاوضي إستثنائي يتم اللجوء إليه حين تفشل كل محاولات الحل التفاوضية على ثلاث مستويات:

- جلسات التفاوض والحوار من خلال لجنة الحوار الإجتماعي للإدارة المعنية بالنزاع الجماعي للعمل
- جلسات المصالحة من خلال السلطة السلمية للإدارة المعنية بالنزاع الجماعي للعمل
- جلسات المصالحة من خلال المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية

أين يتم اللجوء إلى شخص طبيعي يمتاز بصفات كارزمية²⁰ إضافة لمؤهلات علمية²¹ في حل المنازعات الجماعية للعمل ليجمع كل المعلومات ويتصل

²⁰ لقد حدد المشرع بعض هذه الصفات الكارزمية في المادة 39 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب والمتمثلة في:

- السلطة المعنوية، أي لا يكفي الحضور الجسدي الطبيعي، بل يجب أن يكون لهذه الأخيرة تقدير معنوي متميز عند أطراف النزاع.
- الإستقامة، وهو مصطلح عقائدي يكتسبه الشخص عند الغير بموجب علو أخلاقه الظاهر من خلال مختلف علاقاته مع الله ومع الغير.
- الإلتزام بالإنصاف والعدالة الإجتماعية، وهي تمام الصفات الإلزامية في القاضي العادل، والتي بموجبها يرتاح المتنازعين إلى عدالة القرار المتخذ.
- الإلتزام بالحياد، بأن لا تكون له أي صلة قرابة أو مصاهرة مع أحد أطراف النزاع الجماعي للعمل، ولا له أية غاية غير مشروعة.

²¹ لقد حدد المشرع بعض صفات المؤهلات العلمية في المادة 39 من ذات القانون رقم 08/23 و المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 في :

- الكفاءة في المجال القانوني
- الكفاءة في المجال الإجتماعي
- الكفاءة في المجال الإقتصادي
- المستوى العلمي العالي



بالأطراف المتنازعين و الأشخاص المساعدين له، ليعرض بالنهاية الحلول التي توصل إليها للمسائل المتنازع عنها.

و هذا الوسيط المختار يتواجد ضمن قائمة الوسطاء المعينة من طرف وزير العمل بعد إستشارته للنقابات العمالية و نقابات أرباب العمل الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، وهذه الأخيرة تبلغ للسلطات الإدارية بكافة القطاعات الوزارية، إضافة إلى مفتشيات العمل و سلطات الوظيف العمومي، نهيك عن الولاية ورؤساء البلديات .

المطلب الثاني : آليات إقرار و تحيين وزير العمل لقائمة الوسطاء

لفهم آليات إقرار و تحيين وزير العمل لقائمة الوسطاء في نزاعات العمل الجماعية سنسلط الضوء على مايلي :

- أولا : شروط الترشح لمركز وسيط
- ثانيا : آليات إختيار قائمة الوسطاء من بين المترشحين
- ثالثا : آليات تحيين و تبليغ قائمة الوسطاء للمؤسسات و الإدارات العامة
- رابعا : حالات التنافي مع الوساطة في المنازعات الجماعية للعمل

الفرع الأول : شروط الترشح لمركز وسيط

كل مواطن جزائري الجنسية يمكنه أن يقدم ملف ترشحه لمنصب وسيط إلى وزير العمل²²، ولكن لا تقبل ملفات الترشح للأشخاص الطبيعيين الا الحائزين على:

1. الجنسية الجزائرية
2. الشهادة الجامعية²³

- الخبرة المهنية

²² المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023

3. خبرة خمس سنوات على الأقل في المجالات القانونية والإجتماعية والإقتصادية.²⁴
4. تقديم إثبات الخبرة أو التكوين في مجال المنازعات الجماعية للعمل.
5. أن لا يكون له سبق إدانة قضائية تتعارض مع مهام الوسيط.
6. أن لا يكون له سبق إدانة تأديبية إدارية تتعارض مع مهام الوسيط، كالشطب أو العزل أو التسريح أو سحب الإعتماد أو سحب الترخيص.
7. تقديم تعهد كتابي المتضمن لما يلي :
 - إحترام مبادئ الموضوعية تجاه طرفي النزاع.
 - الإلتزام بالسر المهني إتجاه الغير، وهذا يخص كل الوقائع والمعلومات والمستندات المطلع عليها عند تأدية مهمة الوسيط.
 - التحلي بالإنصاف والعدالة والنزاهة تجاه طرفي النزاع.
 - التحلي بالإستقلالية والحياد تجاه طرفي النزاع.

الفرع الثاني : آليات إختيار وزير العمل لقائمة الوسطاء من بين المترشحين
بموجب المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 23- 363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يقوم وزير العمل بإختيار قائمة الوسطاء بعد :

1. دراسة وترتيب مختلف المترشحين المقبولين لمنصب مهمة وسيط من خلال ملفاتهم المرسلة لذات الوزارة.
2. إختيار قائمة الوسطاء من المترشحين المقبولين لمنصب مهمة وسيط بعد إستشار المنظمات النقابية للعمال و أرباب العمل الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

²³ لم يحدد المشرع الجزائري مستوى هذه الشهادة، بما يفهم ضمنيا تحقق هذا الشرط بمجرد الحصول على شهادة السنة الأولى جامعي ، لأنه لم يدقق المفهوم بالدبلوم أو المستوى الأدنى لذلك، حيث كان من الأجود لو حدد ذلك بمستوى الماستر أو الماجستير أو الدكتوراه.

²⁴ في الغالب تعد شهادة العمل من مختلف المؤسسات بمثابة شهادة إثبات عن الخبرة، ولكن في الواقع هذا الإثبات شكلي وليس دوما واقعي، بما يعني أن عوامل الخبرة قد تستشف من غير شهادة العمل.



3. في النهاية تحدد هذه القائمة بموجب قرارا وزاري صادر عن وزير العمل.

الفرع الثالث : آليات تحيين وتبليغ قائمة الوسطاء للمؤسسات والإدارات العامة

تحدد عهدة الوسطاء بثلاث سنوات على الأكثر قابلة للتجديد مرة واحدة ، علما أن إختصاص هؤلاء وطني وليس إقليمي، وهذا ما أشار إليه المشرع بموجب المادة 18 من من المرسوم التنفيذي رقم رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، ولذلك يجب تحيين هذه القائمة من طرف وزارة العمل من خلال تعويض :

- الوسطاء المنتهية عهدتهم
- الوسطاء المستقلين
- الوسطاء الموقفين من طرف وزارة العمل لأسباب تأديبية
- الوسطاء الموقفين من طرف وزارة العمل لأسباب إدانات قضائية
- الوسطاء المتوفين

وبعد كل تحيين لقائمة الوسطاء ترسل بموجب مقرر وزاري صادر عن وزير العمل إلى :

1. كل أعضاء الحكومة من مختلف القطاعات الوزارية
2. السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
3. الولاية
4. رؤساء البلديات
5. المفتشيات الولائية للعمل

وبعدها يقوم كل وسيط من هذه القائمة بأداء اليمين أمام المجلس القضائي لدائرة إختصاصه الإقليمي²⁵، و لكن هذا الإختصاص لأداء اليمين²⁶ لا يمنع

²⁵ المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023

من تكليفه بأي مهمة وساطة على المستوى الوطني، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023.

الفرع الرابع : حالات التنافي مع الوساطة في المنازعات الجماعية للعمل
لقد أشار المشرع الجزائري إلى حالات التنافي مع مهمة الوسيط في المنازعات الجماعية للعمل بموجب المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023²⁷، حيث تتمثل هذه الأخيرة في :

1. علاقات القرابة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل
2. علاقات المصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل
3. علاقات المصلحة المباشرة أو غير المباشرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل
4. سبق و أن كان طرفا في نزاعات سابقة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل
5. سبق و أن كان طرفا في نزاعات جارية مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل

ويمكن بدون أي حالة من هذه الحالات أن يوقف الوسيط إن أهمل الإلتزامات الزمنية المحددة لمدة الوساطة، وهو ما أشار إليه المشرع في المادة 12 من ذات المرسوم التنفيذي رقم 23-363 .

المطلب الثالث : إختيار أطراف النزاع للوسيط

إبتداءا قائمة الوسطاء تعين من طرف وزير العمل بعد إستشارته للنقابات العمالية و نقابات أرباب العمل الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني. وترسل

²⁶ « أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية و إخلاص و أن أكتف سرها و أن أسلك في كل الظروف سلوك الوسيط النزيه و الوفي لمبادئ القانون في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها »

²⁷ إنه المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم.



هذه القوائم بموجب مقرر وزاري إلى القطاعات الوزارية إضافة إلى مفتشيات العمل و سلطات الوظيف العمومي، نهيك عن الولاية ورؤساء البلديات .

وإن الوسيط في حالة النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الإداري لا يعين من أطراف النزاع الجماعي مثل القطاع الإقتصادي، بل عملية التعيين تتم مباشرة من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس البلدية.

المطلب الرابع : مهام الوسيط في المؤسسات و الإدارات العمومية
تتمثل مختلف مهام الوسيط في المؤسسات و الإدارات العمومية²⁸ :

- إجراء مختلف التحقيقات مع أطراف النزاع و مع الغير، المساعدة له في مهام الوساطة.
- إجراء مختلف التحريات حول مسائل موضوع النزاع الجماعي للعمل.
- إجراء تحريات حول ظروف العمل و العلاقات المهنية في الإدارة المعنية بالنزاع الجماعي للعمل.
- الإستماع الشخصي لطرفي النزاع منفصلين و مجتمعين ، كما يمكن التواصل المستمر معهما عن بعد بأي وسيلة إتصال.
- طلب المعلومات و المستندات و الملفات و المحاضر التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالنزاع الجماعي للعمل، أو بالإمكان أن تساهم في إنفراجه.
- تحديد جلسات للحوار و التفاوض مع طرفي النزاع بعد إستشارتهما.
- التواصل مع كل الأشخاص المساعدین أو التي لهم علاقة مباشرة أو غير مباشرة مع النزاع، مثل مفتش العمل الإقليمي.
- الإستعانة بخبراء في مجال العمل.
- وفي نهاية مهمته يحرر الوسيط توصياته المعللة إلى طرفي النزاع الجماعي للعمل.

²⁸ بموجب المواد من 4 إلى 7 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر

المطلب الخامس : إجراءات الوساطة

تتمثل مختلف إجراءات الوساطة في النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العامة :

أولا : إستلام الوسيط لمهمة الوساطة في النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العامة من طرف :

1. وزير القطاع المعني، عندما تكون الإدارة المعنية بالنزاع الجماعي للعمل مركزية، أو عندما يمتد تأثير النزاع إلى أكثر من ولاية على المستوى الوطني.
2. الوالي، عندما تكون الإدارة المعنية بالنزاع الجماعي محلية وذات تأثير يمتد إلى أكثر من بلدية على المستوى الولائي.
3. رئيس المجلس الشعبي البلدي، عندما يمتد النزاع إلى إقليم البلدية.

و نلاحظ أن تعيين الوسيط في حالة النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الإقتصادي كقاعدة عامة يتم من خلال الإتفاق المشترك لأطراف النزاع الجماعي للعمل، فمتى لم يتوافقا لذلك، يتدخل وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس البلدية لهذا التعيين، أما في حالة النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الإداري فلا توجد أي سلطة لأطراف النزاع في تعيين الوسيط، أي أن تعيينه يتم مباشرة من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس البلدية.

ثانيا : تنفيذ مهام الوساطة بين أطراف النزاع الجماعي للعمل كما أشار إليها المشرع الجزائري، والتي سبق ذكرها بالتفصيل في الفرع الرابع.

ثالثا : تحرير الوسيط لتوصياته المعللة لتسوية النزاع الجماعي للعمل إلى طرفي النزاع في أجل أقصاه عشرة أيام من تاريخ إستلام ملف النزاع الجماعي للعمل، كما يمكنه للضرورة و باتفاق طرفي العمل تمديد هذا الأجل إلى ثمانية أيام على الأكثر.



رابعاً : يرسل الوسيط محضر توصياته المعللة لطرفي النزاع الجماعي للعمل من أجل إبداء الرأي حولها، سواء بالقبول أو الرفض.

خامساً : يرسل الوسيط محضر توصياته المعللة لطرفي النزاع الجماعي للعمل إلى مفتش العمل المختص إقليمياً للإطلاع

المطلب السادس : نتائج الوساطة

بموجب المادة 31 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب يجب على أطراف النزاع الجماعي للعمل الرد على توصيات الوسيط في حدود ثمانية أيام على الأكثر، وفي هذه الحالة نميز ثلاث حالات :

الحالة الأولى : القبول الصريح لتوصيات الوسيط

بموجب الفقرة الثالثة من المادة 31 من قانون العمل رقم 08/23 أوجب المشرع مايلي:

1. في حال قبول توصيات الوسيط يجب أن يبلغ طرفي النزاع الجماعي للعمل الوسيط بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالإستلام في حدود ثمانية أيام إبتداءاً من تاريخ إستلام التوصيات.
2. يحزر الوسيط عندها محضراً بالمصالحة، يبرز من خلاله كل المسائل المتفق عليها والتي كانت من قبل تشكل تنازعا.
3. يرسل الوسيط نسخة من محضر المصالحة إلى طرفي النزاع للإطلاع
4. يرسل الوسيط محضر المصالحة إلى الإدارة المعنية حتى يتولى طرفا النزاع التوقيع عليه من جهة، وللتنفيذ من جهة أخرى.
5. يرسل الوسيط نسخاً من محضر المصالحة حسب الحالة إلى :

➤ الوزير المكلف بالعمل

➤ وزير القطاع المعني بالنزاع الجماعي للعمل

➤ السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية



- الوالي
 - رئيس المجلس الشعبي البلدي
 - مفتشية العمل المختصة إقليميا
6. وبالنهاية يحفظ ملف الوساطة على مستوى الهيئة المستخدمة، وترسل نسخا منه إلى :
- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
 - مفتشية العمل المختصة إقليميا

الحالة الثانية : الرفض الصريح لتوصيات الوسيط

بموجب الفقرة الرابعة من المادة 33 من قانون العمل رقم 08/23 نص المشرع أنه في حال فشل الوساطة بالرفض الصريح لتوصيات الوسيط من طرفا النزاع أو أحدهما يجب إبلاغ الوسيط ومفتش العمل المختص إقليميا بهذا الرفض في حدود ثمانية أيام على الأكثر من تاريخ إستلام توصيات الوسيط، لأنه في حال عدم الرد بالرفض في هذه المدة، يعتبره المشرع رفضا كذلك.

ولكن بهذه النهاية كذلك و بموجب ذات المادة 33 من قانون العمل رقم 08/23 و المادة التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يجب على الوسيط أن يعد تقريرا مفصلا يدون من خلاله نتائج مهمة وساطته التي آلت إلى الرفض الصريح من أحد أو كل أطراف النزاع خلال 48 ساعة على الأكثر من تاريخ الرفض ، ويرسل منه نسخا إلى :

- الوزير المكلف بالعمل
- وزير القطاع المعني بالنزاع الجماعي للعمل
- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
- الوالي
- رئيس المجلس الشعبي البلدي
- مفتشية العمل المختصة إقليميا



➤ أطراف النزاع الجماعي للعمل

الحالة الثالثة : الرفض الضمني لتوصيات الوسيط

بموجب الفقرة الثانية من المادة 33 من قانون العمل رقم 08/23 نص المشرع أنه في حال سكوت طرفي النزاع أو أحدهما عن الرد على توصيات ومقترحات الوسيط في حدود ثمانية أيام على الأكثر من تاريخ إستلام هذه الأخيرة، يعتبر ذلك بمثابة الرفض الضمني لمقترحات وتوصيات الوسيط،

ولكن بهذه النهاية كذلك و بموجب ذات المادة 33 من قانون العمل رقم 08/23 و المادة التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يجب على الوسيط أن يعد تقريرا مفصلا يدون من خلاله نتائج مهمة وساطته التي آلت إلى الرفض الضمني من أحد أو كل أطراف النزاع خلال 48 ساعة على الأكثر من تاريخ الرفض ، ويرسل منه نسخا إلى :

- الوزير المكلف بالعمل
- وزير القطاع المعني بالنزاع الجماعي للعمل
- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
- الوالي
- رئيس المجلس الشعبي البلدي
- مفتشية العمل المختصة إقليميا
- أطراف النزاع الجماعي للعمل



الفصل الثالث :

تنظيم الإضراب في التشريع الجزائري



الفصل الثالث : تنظيم الإضراب في التشريع الجزائري

إن ظاهرة الإضراب عن العمل عالمية، حيث دسترتها أغلب دساتير الدول من باب الحقوق الإنسانية المرتبطة بالحريات العامة، ولكن متى تمت ممارستها في غير الأطر القانونية، التشريعية والتنظيمية أثرت سلبا على النظام العام في مختلف مجالاته، ولذلك تحرص السلطتين التشريعية والتنظيمية على تأطيره تأطيرا دقيقا، بما يخدم الحرية من جهة ولا يعرض النظام العام للخطر من جهة أخرى ، و لذلك نص القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب على تعديلات جذرية فيما يخص إجراءات ممارسة هذا الحق حتى لا يتضرر المواطن من توقف خدمات المرافق العامة جراء الإضرابات غير المشروعة.²⁹

وبعد صدور هذا القانون المواكب لصدور تشريع في المجال النقابي، ألا وهو القانون النقابي 02-23 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 29 بتاريخ 02 ماي 2023، صدرت جملة من النصوص التنظيمية كتشريعات فرعية لهذين التشريعين، ومن هذه النصوص نجد المرسوم التنفيذي 23-261 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 حددت السلطة التنظيمية قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة الإجبارية وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوعة من الإضراب.

ومن خلال هذا الفصل سنسلط الضوء على المباحث التالية :

²⁹ الجزائر..قانون الحق في الإضراب بين التقييد

2023/04/12 <https://asharq.com/reports/48635>

" وفق وزارة العمل الجزائرية، سجلت البلاد في الفترة الممتدة من سنة 2013 إلى 2022 نحو "2173 إضراباً جلها مخالفة للأحكام التشريعية المعمول بها لاسيما عقد الإجتماعات الدورية واللجوء إلى المصالحة ما أدى الى ضياع أزيد من ثمانية ملايين يوم عمل، وتكبيد المؤسسات خسائر مالية معتبرة."



- المبحث الأول : ماهية الإضراب
- المبحث الثاني : طبيعة القطاعات الممنوعة من الإضراب
- المبحث الثالث : الموظفين الممنوعون من الإضراب مطلقا
- المبحث الرابع : الإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية

المبحث الأول : ماهية الإضراب

يعد الإضراب ظاهرة حضارية يُقدم عليها العمال عندما تتأزم منازعاتهم الجماعية مع رب العمل، وشتان بين قوة المركز القانوني لهذا الأخير و المركز القانوني الضعيف للعامل، و لذلك كثيرا ما يتناولها الفقهاء من جانب الحريات العامة و حقوق الإنسان، وكذلك ينظر إليها القضاء المقارن و التشريعات الدولية المقارنة، ومن هذه الزاوية، و من خلال هذا المبحث سنسلط الضوء على الإضراب من خلال المطالب التالية :

- المطلب الأول : تعريف الإضراب
- المطلب الثاني : عناصر الإضراب
- المطلب الثالث : حق الإضراب في المواثيق الدولية

المطلب الأول : تعريف الإضراب

في الغالب حلقة الإضراب لها صلة مباشرة بمنازعات العمل الجماعية وليس الفردية، وتعد في النهاية حلا إستثنائيا من طرف العمال إتجاه رب العمل كطرف قوي في علاقة العمل، للضغط عليه للمساهمة في حل المنازعات بعد إستنفاد كل الطرق الودية، فكيف تناول الفقه والتشريع و القضاء تعريف الإضراب.

هذا ما سنسلط الضوء على تعريف الإضراب من خلال الفروع التالية :

- الفرع الأول : التعريف اللغوي للإضراب
- الفرع الثاني : التعريف الفقهي للإضراب
- الفرع الثالث : التعريف القضائي المقارن للإضراب
- الفرع الرابع : تعريف الإضراب في التشريع الجزائري



الفرع الأول : التعريف اللغوي للإضراب

يقصد بحق الإضراب لغةً: الكفُّ والإعراض، فيقال: أُضربْتُ عن الشيء، أي: كُففتُ وأُعرضْتُ عنه، ويقال: أُضربوا عن العمل، أي: كُفوا عن العمل حتى تُجاب مطالبهم، والإضراب مصدره أُضرب، وأُضرب في العرف تعني: الإعراض عن القيام بعمل معين³⁰

الفرع الثاني : التعريف الفقهي للإضراب

«الإضراب هو التوقف الجماعي والمتفق عليه عن العمل؛ من طرف العمال بهدف ممارسة الضغط على المستخدم و الحصول على تلبية المطالب المهنية التي تعد موضوع الخلاف معه»³¹ فهو حق مشروع دستوري يضمن حماية دستورية على العمال المضربين في مواجهة رب العمل، فلا يقدم على أي تعديل لعقود العمل، كما لا يمكنه توقيف أو تعويض العمال المضربين.

« الإضراب هو امتناع عدد من العاملين مؤقتًا عن القيام بواجباتهم الوظيفية، ليس بنية ترك الوظيفة وإنما من أجل الضغط على الجهة الإدارية لتلبية بعض المطالب العمالية المشروعة، أو لإجبار تلك الجهة على الجلوس معهم على طاولة المفاوضات، هذا وقد يؤثر الإضراب سلبا على مصالح الأفراد بسبب تعطل المرافق العامة »

الفرع الثالث : التعريف القضائي المقارن للإضراب

نستقرئ التعريفات القضائية للإضراب من خلال مختلف الأحكام والقرارات القضائية ، حيث عرفت محكمة النقض الفرنسية في أحد الأحكام القضائية الإضراب على أنه: « توقُّف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية

³⁰ المعجم الوسيط ، معجم اللغة العربية، ج 1، ط 3، ص 556

³¹ BELLOULA Tayeb, Droit du travail, DAHLAB, Alger, 1994, p 555.

مقررة مسبقًا في النُظْم والاتفاقات الجماعية، لم يفِ بها المستخدم أو صاحب العمل³²»

الفرع الرابع : تعريف الإضراب في التشريع الجزائري

لقد نص المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب على تعديلات جذرية فيما يخص إجراءات ممارسة هذا الحق، أين قدم جملة من التعريفات بموجب المادة الرابعة كالوساطة و التحكيم و الوساطة و التسخير، ولكنه لم يعرف الإضراب، بل أشار إلى بعض أنواعه والمتمثلة في:

- الإضراب من أجل مطالب سياسية
- الإضراب المفاجئ
- الإضراب المتقطع
- الإضراب التضامني
- الإضراب المفتوح

أما في الباب الثالث الموسوم بالعنوان : « ممارسة حق الإضراب » فقد عرف الإضراب بموجب الفقرة الأولى من المادة 42 : « يقصد بالإضراب بمفهوم هذا القانون ، توقف جماعي و متفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب إجتماعية ومهنية محضة يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون و بما يتوافق مع نشاط المؤسسة و إستمرارية الخدمة العمومية بعد إستنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع و طرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية للعمل. »

³² د. محمد سعيد الليثي، التظاهر والإضراب دراسة تطبيقية مقارنة، دار أبو المجد للطباعة، القاهرة، ط 2، 2016م، ص 127

المطلب الثاني : أركان الإضراب القانوني

للإضراب ركنان : مادي ومعنوي، سواء كان هذا الأخير شرعيا أو غير ذلك ، ولهذين الأخيرين أهمية كبيرة في التحقيقات والتحريرات التي يجريها مفتشي العمل، أو في التحقيقات القضائية، ومن خلال هذا المطلب سنسلط الضوء عليهما من خلال الفرعين التاليين :

- الفرع الأول : الركن المعنوي للإضراب
- الفرع الثاني: الركن المادي للإضراب

الفرع الأول : الركن المعنوي للإضراب القانوني

إن الركن المعنوي للإضراب القانوني يتمثل أساسا في وجود النية الجماعية لمجموعة من العمال في التوقف عن العمل³³ ، ولهذه النية أسبابها المرتبطة بمشكلات في العمل، كما لها غاية مرتبطة بحل هذه الأخيرة ، ومتى كانت هذه الأخيرة غير مشروعة من حيث الغاية، بات كل الإضراب غير قانوني، كالغايات السياسية مثلا.

الفرع الثاني: الركن المادي للإضراب

أما العنصر المادي للإضراب القانوني فيتكون أساسا من :

- التوقف الشرعي عن العمل إبتداءا
- تأكيد أسباب الإضراب
- تبيان الغاية من الإضراب
- إتباع الإجراءات القانونية للإضراب

³³ د. علي عبدالعال سيد أحمد، حق الإضراب في المرافق العامة، ط 3، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012م، ص 112

المطلب الثالث : حق الإضراب في المواثيق الدولية

يعد الإضراب من أهم المظاهر الإجتماعية التي دسترتها أغلب دساتير الدول بالمجتمع الدولي لحفظ كرامة و حرية الإنسان وعدم إستعباده، ولذلك نجد الإعتراف بهذا الحق في المواثيق الدولية كذلك، مثل:

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
- الميثاق الاجتماعي الأوروبي
- الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل لسنة 1966

نهيك عن مختلف الإتفاقيات الدولية الإقليمية، الجماعية والثنائية هذا الشأن .

المبحث الثاني : طبيعة القطاعات الممنوعة من الإضراب

لقد حدد المشرع الجزائري من خلال نص القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب كل الإجراءات القانونية الواجب إتباعها لمشروعية هذا الأخير مهما كان نوعه ³⁴ ، كما حدد من خلال المرسوم التنفيذي 261-23

³⁴ أنواع الإضراب:

في الغالب ينقسم الإضراب الشرعي إلى:

- الإضراب التقليدي، المتمثل في الإضراب الجماعي نتيجة لنزاعات العمل الجماعية بعد إستيفاء كل الإجراءات القانونية
- الإضراب المتكرر والقصير
- الإضراب بالتناوب
- إضراب تخفيض الإنتاج
- الإضراب الإيجابي



المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 طبيعة القطاعات الممنوعة من الإضراب منعا حصريا ومجملا، ولذلك ومن خلال هذا المبحث سنسلط الضوء على المطالب التالية:

- **المطلب الأول : مفهوم القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالا**
- **المطلب الثاني : أنواع القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالا**
- **المطلب الثالث : أنواع القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة حصرا**

المطلب الأول : مفهوم القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالا
إن القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالا، هي تلك القطاعات ذات الأهمية في الحفاظ على النظام العام في مختلف مجالاته، والتي لم يشر إليها المشرع إسما، بل أشار إلى إطار أهميتها في مجال السيادة ومصالح الأمة و حياة و أمن المواطن.

وهذه المفاهيم المرنة تُبقي عملية تحديد هذه القطاعات نسبية وليست مطلقة، وبمفهوم المخالفة حتى القطاعات غير المحسوبة على هذه الأهمية في الحاضر قد تحسب مستقبلا إن ظهر هذه الأهمية ، بمعنى تصبح معنية بالمنع من الإضراب.

المطلب الثاني : أنواع القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالا
لقد أشار المشرع الجزائري إلى القطاعات الممنوعة من الإضراب بموجب المادة 67 من نص القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب وبموجب المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي 23-261 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، ولكن من خلال إستقراء نصوص المادتين و لا سيما الفقرات الثلاث



من المادة الثامنة من المرسوم سابق الذكر نستشف أن المشرع قد فصل في تحديد هذه القطاعات حسب أهميتها الأمنية والسيادية و في حفظ النظام العام.

ولذلك من خلال فرعي هذا المطلب سنسلط الضوء على القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالاً، سواء كان هذا الإجمال مطلقاً أو نسبياً.

- الفرع الأول : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالاً مطلقاً
- الفرع الثاني : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالاً نسبياً

الفرع الأول : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالاً مطلقاً
لقد حدد المشرع الجزائري بموجب الفقرة الأولى من المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي 261-23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالاً مطلقاً، والمتمثلة في :

- القطاعات الإستراتيجية والحساسة من حيث السيادة.
- القطاعات الإستراتيجية والحساسة من حيث الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة.

وحتى إن لم يحدد المشرع الجزائري تفصيلاً إسمياً لهذه القطاعات بموجب نص القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب، واكتفى كذلك بموجب الفقرة الأولى من المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي 261-23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 بتحديد أهميتي هذه الأخيرة من حيث :

- السيادة
- الأهمية الحيوية للأمة



إلا أنه نص على هذه القطاعات من خلال الربط بحرف العطف المتمثل في الواو، الذي عطف على قطاعي الدفاع الوطني والأمن الوطني الممنوعين من الإضراب قطعا مطلقا ، بما يفهم أن هذا المنع القطعي يمتد إليهما كذلك،³⁵ ولم يذكر قائمة إسمية لهذه الأخيرة حفاظا على سريتها. و لكن العاملين بهذه الأخيرة يدركون هذا المنع من خلال قوانينها الأساسية.

الفرع الثاني : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالاً نسبياً
لقد حدد المشرع الجزائري بموجب الفقرة الثانية من المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي 261-23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالاً نسبياً ، والمتمثلة في :

- القطاعات والمصالح المحافظة على إستمرارية المصالح العمومية
- القطاعات والمصالح الضامنة لتوفير الإحتياجات الأساسية للبلاد والسكان، والتي يؤدي إنقطاعها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو يمكن أن يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة .

و قد ذكر المشرع بعضاً منها في الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي 261-23 المؤرخ في 17 أكتوبر على سبيل تدرج الأهمية³⁶ وليس على سبيل حصرها ضمن قائمة محددة.

³⁵.... مجال الدفاع و الأمن الوطنيين و القطاعات الإستراتيجية والحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة.

³⁶ مصالح العدالة، مصالح الداخلية، مصالح الحماية المدنية، الشؤون الخارجية، المالية، الطاقة، الشؤون الدينية، الفلاحة، التربية، التكوين المهني، التعليم



المطلب الثالث : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة حصرا
 لقد حدد المشرع الجزائري القطاعات الممنوعة من الإضراب بموجب المادة 67 من نص القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب وبموجب المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي 23-261 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023.

ونستقرئ من خلالهما أن هناك قطاعات محددة إسميا ممنوعة من الإضراب مطلقا، بما يشمل كل الأشخاص الطبيعية المنتمية لهذه الاخيرة، وبالموازاة هناك قطاعات ممنوعة من الإضراب نسبيا، أي غير محددة كلية ضمن قائمة دقيقة ومحصورة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى المنع قد يمتد إلى بعض الأشخاص الطبيعيين دون البعض الآخر لذات القطاع.

وعليه سنسلط الضوء على هذه الفئة من القطاعات من خلال الفرعين التاليين :

- الفرع الأول : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة حصرا مطلقا
- الفرع الثاني : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة حصرا نسبيا

الفرع الأول : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة حصرا مطلقا
 لقد حدد المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 23-261 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 قطاعين ممنوعين من الإضراب وقد حصرهما في القطاعين التاليين :

- قطاع الدفاع الوطني
- قطاع الأمن الوطني

أما قطاع الدفاع الوطني فيشمل كل القطاع الوزاري بمختلف مرافقه ومؤسساته، كمقر وزارة الدفاع الوطني، النواحي العسكرية، الثكنات العسكرية، القطاعات العملياتية، مختلف أجهزة الأمن العسكرية، الخدمات الإجتماعية للضمان والتقاعد، نهيك عن مختلف منشآت الصناعة العسكرية. وما أشار المشرع الجزائري إلى التفصيل في المصالح أو المرافق أو الوظائف الممنوعة من الإضراب التابعة لقطاع الدفاع الوطني، بما يفهم منه ضمناً المنع المطلق من ممارسة حق الإضراب لهذا القطاع، مهما كانت طبيعة العلاقة الوظيفية للأشخاص الطبيعيين بهذا الأخير.³⁷

وفيما يخص قطاع الأمن الوطني التابع لوزارة الداخلية فمشمول بالمنع المطلق من ممارسة حق الإضراب، وبما يشمل كذلك كل الأشخاص الطبيعيين التابعة لهذا القطاع، مهما كانت طبيعة علاقة العمل، والمشرع الجزائري يشير حصراً إلى قطاع الأمن الوطني دون باقي الإدارات التابعة لهذه الوزارة كالولاية والبلدية والإدارات المركزية وغير الممركزة.

الفرع الثاني : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة حصراً نسبياً
لقد حدد المشرع الجزائري بموجب الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي 23-261 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة حصراً نسبياً، والمتمثلة في :

1. مصالح العدالة
2. مصالح الداخلية
3. مصالح الحماية المدنية
4. مصالح الشؤون الخارجية
5. مصالح المالية
6. مصالح الطاقة
7. مصالح الشؤون الدينية

³⁷ حتى الشبه عسكريين ممنوعين من الإضراب.

8. مصالح الفلاحة
9. مصالح التربية
10. مصالح التكوين المهني
11. مصالح التعليم

و قد حدد المشرع هذه المصالح تحديدا نسبيا وليس مطلقا، بمعنى أن هذه القائمة ليست ثابتة، حيث إبتدرها المشرع بعبارة : « لا سيما ... »، وهذا التحديد المرن يفتح المجال للسلطة التنظيمية لإدراج مستقبلي لأي قطاع أو مصلحة لها أهمية في إستمرارية المصالح العمومية أو ضامنة لتوفير الإحتياجات الأساسية للبلاد والسكان، والتي يؤدي إنقطاعها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو يمكن أن يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة .

المبحث الثالث : الموظفون الممنوعون من الإضراب مطلقا

لقد حدد المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي 23-261 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 الموظفين الممنوعين من الإضراب مطلقا بموجب المادة التاسعة منه .

ومن خلال هذا المبحث سنسلط الضوء على المطالب التالية :

- المطلب الأول : المفهوم القانوني للوظائف الممنوعة مطلقا من الإضراب
- المطلب الثاني : أصناف الموظفين الممنوعون مطلقا من الإضراب
- المطلب الثالث : أسباب المنع المطلق للإضراب لبعض الوظائف

المطلب الأول : المفهوم القانوني للوظائف الممنوعة مطلقا من الإضراب
لبعض الوظائف تأثير مباشر على حفظ النظام العام، ومنها : القضاء، الحماية المدنية، الجمارك، إدارة السجون، الملاحة الجوية والبحرية...إلأخ، ولذلك



ضبطت السلطتين التشريعية والتنظيمية منع من يتقلد هذه المراكز القانونية من الإضراب مطلقاً، بما يعني أن هناك مسار آخر موازي لمسار الإضراب أقرته السلطتين سالفتي الذكر لتسوية أي نزاعات جماعية للعمل في هذه الوظائف ، ألا وهو اللجنة الولائية أو الوطنية للتحكيم، وهذا ما اقرته المادة 71 من نص القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب.

« تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في البث في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد حسب الحالة إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي التي تعرض عليها ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 70 أعلاه حول المسائل و الإقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة »

وبهذا يكون المشرع قد أوجد حلاً موازياً للإضراب فيما يخص الوظائف والمراكز القانونية الممنوعة منعاً باتاً من ممارستها، لأنه في حال إقدام أصحاب هذه المراكز على الإضراب، لن يستفيدوا من أي تغطية قانونية، أين قد يحالوا على القضاء وفي أغلب الأحيان يقالون من مناصبهم.

المطلب الثاني : أصناف الموظفين الممنوعون مطلقاً من الإضراب

لقد حدد المشرع الجزائري أصناف الموظفين الممنوعون مطلقاً من الإضراب بموجب المرسوم التنفيذي 23-261 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 في إثنان وعشرين صنفاً، والمتمثلين في :

1. القضاة
2. الموظفين المعيّنين بمرسوم رئاسي
3. الموظفين المعيّنين بمرسوم تنفيذي
4. الموظفين في مناصب في الخارج



5. مستخدمي مصالح الأمن
6. أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات
7. مستخدمي مصالح الحماية المدنية
8. أعوان مصالح إستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارة الداخلية
9. أعوان مصالح إستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارة الخارجية
10. الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك
11. أسلاك إدارة السجون
12. أئمة المساجد
13. مراقبي الملاحة الجوية
14. مراقبي الملاحة البحرية
15. العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة و إستراتيجية
16. مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية للكهرباء
17. مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في الشبكات الطاقوية
18. أعوان الأسلاك الخاصة بإدارة الغابات
19. مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية
20. موظفي التفتيش في قطاع التربية
21. موظفي التفتيش في قطاع التكوين المهني
22. موظفي التفتيش في قطاع التعليم

فهؤلاء كأشخاص طبيعيين ممنوعون من ممارسة حق الإضراب مهما كانت الأسباب الداعية لذلك، وقد حصرهم المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي 23-261 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 في هذه الأصناف لأهمية مراكزهم القانونية في تحقيق الأمن والحفاظ على النظام العام من جهة، ولتحميلهم مسؤولية أي تهور تفكيري في الإضراب، مهما كانت الإجراءات



المتخذة من جانبهم ، أين قد يفصلون من مناصبهم ويتابعون قضائيا إن أقدموا على ذلك.

المطلب الثالث : أسباب المنع المطلق للإضراب لبعض الوظائف
على الرغم من كون الإضراب ظاهرة دولية إنسانية تعلي من قيمة وكرامة الإنسان، وعلى الرغم من دسترة هذه الأخيرة في أغلب دساتير الدول كضامن للحريات الأساسية للعامل، إلا أن لها مخاطر كبيرة على :

- الأمن القومي للدولة
- الأمن الخارجي للدولة
- الأمن الداخلي للدولة
- النظام العام للدولة في كل مجالاته
- السيادة الخارجية للدولة
- السيادة الداخلية للدولة في كل مجالاتها
- إستمرارية المصالح العمومية
- ضمان الحاجيات الأساسية للسكان
- وحدة الامة

وهذه المخاطر من أهم الأسباب التي دعت ودفعت السلطتين التشريعية والتنظيمية إلى التنظيم القانوني لظاهرة الإضراب، سواء وقع على مستوى المؤسسات الإقتصادية الخاصة أو العامة أو المؤسسات الإدارية العامة، ومن محور هذا التنظيم المنع المطلق من الإضراب لبعض الوظائف العامة سابقة الذكر في المطلب الثاني

المبحث الرابع : الإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية
لقد نص المشرع الجزائري الإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية بموجب القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والمتعلق بالوقاية



من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و حق ممارسة الإضراب، و بموجب المرسوم التنفيذي 23-261 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023.

ومن خلال هذا المبحث سنسلط الضوء على المطالب التالية:

- المطالب الأول : مفهوم الإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية
- المطالب الثاني : المصالح المعنية بالإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية
- المطالب الثالث : آليات تنظيم الإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية

المطلب الأول: مفهوم الإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية
وعلى عكس القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة تحديدا مجملا أو حصريا من طرف المشرع، هناك صنف من القطاعات التي يسمح لها القانون بالإضراب، شريطة ضمان نسبة دنيا من الخدمة العمومية، بما يعني إلزام عدم دخول نسبة دنيا محددة من عمال أو أرباب عمل هذه القطاعات في حال دخول باقي النسبة.

و تحديد هذه النسبة من المشرع الجزائري غايته ضمان حد أدنى من بعض الخدمات العمومية الضرورية ذات التأثير على النظام العام، مثل: الصحة، الإستعجالات، المخابر، الموانئ، الدبلوماسية الخارجية، رفع النفايات، الكهرباء، النقل، الإطعام، الإيواء، الدفن، البريد.....إلآخ.

وهذا ما أشار إليه المشرع الجزائري بموجب المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 261 المؤرخ في 17/10/2023 المتعلق بقائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا و قائمة القطاعات و المستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب. والتي نصها: « يجب ضمان حد أدنى من الخدمة، إجباريا، في حالة الشروع في الإضراب عن العمل في ميادين الأنشطة التي يمكن أن يضر



إنقطاعها الجزئي أو الكامل باستمرار نشاطات المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لا سيما في تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة.»

المطلب الثاني : المصالح المعنية بالإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية

لقد حدد المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي 23-261 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المصالح المعنية بالإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية، والمتمثلة فيما يلي :

- المصالح العمومية للصحة والمداومة والإستجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية
- المصالح المكلفة بإنتاج وتوزيع و تموين المواد الصحية ، لاسيما المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة
- مصالح إدارة العدالة
- مصالح الشحن والتفريغ بالموانئ والمطارات ونقل المنتجات المعترف بخطورتها و السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني
- مصالح الدفن والمقابر
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة والبث الإذاعي والتلفزي والمصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية و صيانة الشبكة الوطنية للإشارة
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وشحنها وتوزيعها



- مصالح البلدية لرفع النفايات في الهياكل الصحية والمسالك ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والبيطرية العاملة في الحدود والموانئ والمطارات والمصالح البيطرية العمومية والخاصة ومصالح التطهير
- مصالح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المنزلية وكل النفايات الناجمة عن المنازل وكذا النفايات المماثلة الناجمة عن النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية وغيرها، والتي بفعل طبيعتها ومكوناتها تشبه النفايات المنزلية، التابعة للبلدية والقطاعات الأخرى المعنية
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج لدى بنك الجزائر والبنوك التجارية
- المصالح الإدارية للضرائب والخزينة العمومية والرقابة الميزانية، والمصالح الإدارية المسؤولة عن تطبيق التشريع والتنظيم الجمركيين وتحصيل الحقوق والرسوم عند الإستيراد والتصدير والمصالح الإدارية للأموال الوطنية والحفظ العقاري
- مصالح شركات التأمين ضد الأخطار
- مصالح إستقبال وحماية ومرافقة الأشخاص المسنين والأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة والطفولة المسعفة والمعرضة للخطر
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل، لاسيما الأرصاد الجوية و السكك الحديدية ومنها حراسة حواجز المقاطع ومصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة مباشرة بحماية الارواح البشرية وعمليات الجر وإنقاذ السفن
- المصالح المرتبطة بتلقيين البرامج البيداغوجية وصب النقاط و إجتماعات مجالس الأقسام والمداولات والإمتحانات المدرسية والمهنية ذات الطابع المحلي والجهوي والوطني طوال فترة إجرائها ، بما فيها اشغال تصحيح هذه الإمتحانات في جميع هياكل قطاعات



التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي و البحث العلمي

- المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام والإيواء والنقل والصحة في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية و التكوين و التعليم المهنيين والتعليم العالي و البحث العلمي

- مصالح النقل البري وعن طريق السكك الحديدية والجوي والبحري، بما في ذلك مصالح الطرق السيارة وملحقاتها والموانئ والمطارات والمحطات البرية ومحطات السكك الحديدية الخاصة بالمسافرين

- مصالح البريد والبريد السريع ومكاتب البريد والمراكز المالية ومراكز الفرز ومراكز التوزيع ومصالح الإتصالات والإتصالات عبر الساتل والإتصالات بالهاتف النقال

- المصالح الفلاحية والمصالح المكلفة بإنتاج وتموين و توزيع المواد الغذائية ذات الإستهلاك الواسع والمصالح الإدارية لمراقبة النوعية وقمع الغش والمفتشيات ومخابر قمع الغش

- مصالح صناديق الضمان الإجتماعي و التعاضديات الإجتماعية و مفتشية العمل

- مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية

علما أن هذه المصالح تابعة للقطاع العام، وعليه إجراءات عملية تنظيم الإضراب تتم وفقا لتنظيمات إدارية عامة أو قطاعية، حيث مهما كانت طبيعة علاقة العمل التي تربط بين الأشخاص الطبيعية التابعة لهذه المصالح، فهم في النهاية أُجراء للقطاع العام وليس للقطاع الخاص، وعليه تأثير إضرابهم على الخدمات العامة للمواطن تكون جلية مقارنة بالإضراب حين وقوعه في القطاع الخاص.

المطلب الثالث : آليات تنظيم الإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية

لقد حدد المشرع الجزائري بموجب المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 23-261 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 تحديد مناصب العمل الضرورية لحسن



سير الخدمة والحفاظ على إستمراريتها والمرتبطة بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في الماد الثانية من ذات المرسوم والتي تنص على تحديد قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة الإجبارية

بموجب إتفاقية جماعية أو إتفاق جماعي للعمل بين المستخدم أو ممثله وممثلي العمال في القطاع الإقتصادي، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. وفي حالة غياب إتفاقية أو إتفاق جماعي، يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، كل في مجال إختصاصه، مناصب العمل المذكورة أعلاهن بعد إستشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة.

لا يمكن أن يقل الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه أعلاه، عن 30 ٪ من مجموع العمال المعنيين بالإضراب.

كما نص في المادة الخامسة من ذات المرسوم : « يتم تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصيا، إما بأمر خدمة موقع من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، أو بمقرر من المستخدم أو ممثله، وذلك بكل وسيلة قانونية، في مساكنهم أو في مقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية عند الإقتضاء، وعن طريق الإلصاق في أماكن العمل.»

ومن هذا الباب شدد و ألزم المشرع على رب العمل ضرورة توفير كل ما من شأنه تحقيق الحد الأدنى من الخدمة الإجباريةن وهو ما نص عليه في المادة السادسة من ذات المرسوم: « يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف العمال المعنيين بالحد الأدنى من الخدمة الإجباري، كل الوسائل الضرورية لإنجاز مهامهم في إطار هذه الخدمة .»



الفصل الرابع : الفصل في النزاع بواسطة لجان التحكيم



الفصل الرابع : الفصل في النزاع بواسطة لجان التحكيم

بموجب المادة 67 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب ألزم المشرع الجزائري بعدم اللجوء للإضراب من طرف الأصناف التالية:

1. عمال الدفاع الوطني
2. عمال الأمن الوطني
3. الموظفون باسم الدولة
4. الموظفون المحددون بصفاتهم³⁸

³⁸ لقد حدد المشرع الجزائري أصناف الموظفين الممنوعون مطلقا من الإضراب بموجب المرسوم التنفيذي 23-261 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 في إثنان وعشرين صنفاً، والممثلين في :

1. القضاة
2. الموظفين المعيّنين بمرسوم رئاسي
3. الموظفين المعيّنين بمرسوم تنفيذي
4. الموظفين في مناصب في الخارج
5. مستخدمي مصالح الأمن
6. أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات
7. مستخدمي مصالح الحماية المدنية
8. أعوان مصالح إستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارة الداخلية
9. أعوان مصالح إستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارة الخارجية
10. الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك
11. أسلاك إدارة السجون
12. أئمة المساجد
13. مرقبي الملاحة الجوية
14. مراقبي الملاحة البحرية
15. العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة وإستراتيجية
16. مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية للكهرباء



5. موظفوا القطاعات الإستراتيجية والحساسة على سيادة الدولة³⁹
6. القطاعات التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو سلامة المواطن إلى الخطر
- فهؤلاء يخضعون لإجراءات التسوية الإجبارية، ولكن نهاية وعند عدم التمكن من حل نزاعاتهم الجماعية للعمل يعرضون حسب الحالة و إقليم وموضوع النزاع، على أحد اللجنتين :
- اللجنة الولائية للتحكيم
 - اللجنة الوطنية للتحكيم

-
17. مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في الشبكات الطاقوية
18. أعوان الأسلاك الخاصة بإدارة الغابات
19. مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية
20. موظفي التفتيش في قطاع التربية
21. موظفي التفتيش في قطاع التكوين المهني
22. موظفي التفتيش في قطاع التعليم
- ³⁹ لقد حدد المشرع الجزائري بموجب الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي 261-23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة حصرا نسبيا، والمتمثلة في :

1. مصالح العدالة
2. مصالح الداخلية
3. مصالح الحماية المدنية
4. مصالح الشؤون الخارجية
5. مصالح المالية
6. مصالح الطاقة
7. مصالح الشؤون الدينية
8. مصالح الفلاحة
9. مصالح التربية
10. مصالح التكوين المهني
11. مصالح التعليم

و قد حدد المشرع هذه المصالح تحديدا نسبيا وليس مطلقا، بمعنى أن هذه القائمة ليست ثابتة، حيث إبتدرها المشرع بعبارة: « لا سيما »،



وهذا ما أشار إليه المشرع بموجب المادة 68 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب

وكذلك الشأن بالنسبة للنزاعات الجماعية للعمل المسدودة المتخفية لكل مراحل التسوية بالفشل وصولاً إلى محطة الإضراب المشروع، فهذه الأخيرة سواء مست القطاع الإقتصادي أو الإداري العام يمكن عرضها على اللجنة الولائية أو الوطنية للتحكيم، وهذا ما نصت عليه المادة 70 القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023⁴⁰.

و من خلال هذا الفصل سوف نسلط الضوء على هذين اللجنتين من خلال المباحث التالية :

- المبحث الأول : تشكيلة لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية
- المبحث الثاني : إختصاصات لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية
- المبحث الثالث : تنظيم لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية

المبحث الأول : تشكيلة لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية
لقد نص المشرع الجزائري على تشكيل لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية في القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب، وكذلك نص

⁴⁰ المادة 70 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023
« في حالة إستمرار الإضراب ، يمكن لوزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال، عرض نزاع العمل الجماعي، حسب الحالة، على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في أحكام هذا القانون ، عندما يقتضي ذلك ضرورات إقتصادية وإجتماعية قاهرة أو عندما يتعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62، التي يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الإقتصاد الوطني إلى الخطر »



عليها في النص التنظيمي التطبيقي المتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 23 – 364 ، و عليه ومن خلال هذا المبحث سنسلط الضوء على المطالب التالية :

- المطالب الأول : تعريف لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية
- المطالب الثاني : تشكيلة لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية
- المطالب الثالث : شروط عضوية لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية

المطلب الأول : تعريف لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية

لجنة التحكيم الوطنية و لجان التحكيم الولائية الموجودة على مستوى كل ولاية هي لجان شبه قضائية يترأسها قاضي للبث كمرحلة نهائية في النزاعات العمالية للقطاعات الممنوعة من الإضراب أو المضرة ذات الخطر المستمر الممتد إقليميا و طبيعة، أو تلك التي لها مبررات إقتصادية أو إجتماعية من حيث الخطر.

المطلب الثاني : تشكيلة لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية

تتشابه تشكيلة لجان التحكيم الولائية الموجودة على مستوى كل ولاية مع تشكيلة اللجنة الوطنية للتحكيم في تساوي عدد الأعضاء الدائمين والإضافيين، أما الاختلاف فيكمن في إقليمية الإختصاص و في عدد وصفة الأعضاء، وهذا ما سنسلط عليه الضوء في الفرعين التاليين :

- الفرع الأول : تشكيل لجنة التحكيم الوطنية
- الفرع الثاني : تشكيل لجنة التحكيم الولائية

الفرع الأول : تشكيلة لجنة التحكيم الوطنية

بموجب المادة 73 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب و المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 23 – 364 تتشكل لجنة التحكيم الوطنية على مستوى المحكمة العليا من :



- رئيس لجنة التحكيم الوطنية برتبة قاضي من المحكمة العليا معين من طرف رئيس المحكمة العليا.
- عضو يمثل وزارة العدل
- عضو يمثل وزارة الداخلية
- عضو يمثل وزارة المالية
- عضو يمثل وزارة العمل
- عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
- خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني
- خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني

و تحدد القائمة الإسمية لهذه اللجنة بموجب أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا لعهدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ، أين تباشر إجراءات تجديد الأعضاء قبل نهاية العضوية بثلاث أشهر وهو ما نصت عليه المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 364 ، أما عملية إستبدال العضو بسبب فقدان العضوية فتتم بالعضو الإضافي إلى غاية إنقضاء عهدة اللجنة القائمة، بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 11 من ذات المرسوم التنفيذي.

الفرع الثاني : تشكيلة لجنة التحكيم الولائية

بموجب المادة 74 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب و المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 364 تتشكل لجنة التحكيم الولائية على مستوى مجلس القضاء لكل ولاية من :

- رئيس لجنة التحكيم الولائية برتبة قاضي من المجلس القضائي معين من طرف رئيس المجلس.
- عضو يمثل مدير التنظيم و الشؤون العامة



- عضو يمثل المدير الولائي للتشغيل
- عضو يمثل المدير الولائي للتجارة
- عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالولاية
- أربعة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية
- أربعة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية

و تحدد القائمة الإسمية لهذه اللجنة بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي لعهددة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، أين تباشر إجراءات تجديد الأعضاء قبل نهاية العضوية بثلاث أشهر وهو ما نصت عليه المادة السابعة من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 364، أما عملية إستبدال العضو بسبب فقدان العضوية فتتم بالعضو الإضافي إلى غاية إنقضاء عهددة اللجنة القائمة، بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 11 من ذات المرسوم التنفيذي.

المطلب الثالث : شروط عضوية لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية

أما شروط عضوية لجنة التحكيم الوطنية أو لجان التحكيم الولائية فقد حددتها السلطة التنظيمية بموجب المادتين الثامنة و التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، والمتمثلة في :

5. الجنسية الجزائرية
6. مستوى دراسات عليا
7. خمس سنوات خبرة على الأقل في المجالات القانون و الإقتصادية والإجتماعية
8. عدم صدور أي حكم جزائي ضدهم يتنافى مع ممارسة مهام التحكيم

و تُفقد هذه العضوية في الحالات التالية⁴¹ :

⁴¹ المادتين 8 و 9 من المرسوم التنفيذي 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023

10. الوفاة
11. التقاعد
12. الإستقالة من الوظيفة الأصلية للعضو
13. إنهاء المهام من الوظيفة الأصلية للعضو
14. فقدان صفة الممثل النقابي بالنسبة لأي عضو من ممثلي العمال
15. صدور أي حكم جزائي ضد متنافي مع مهام التحكيم
16. حل المنظمة النقابية الممثلة في اللجنة الوطنية أو اللجان الولائية للتحكيم
17. في حال ممارسة دور وسيط في النزاعات الجماعية للعمل، كونها تتنافي مع عضوية التحكيم

المبحث الثاني : إختصاصات لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية

لقد نص المشرع الجزائري إختصاص لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية بموجب المادة 71 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب، ولكنه قد جانب الصواب حين جمع بين إختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم و إختصاصات اللجان الولائية للتحكيم في المادة 71، ومن أبسط الفوارق، أن الإختصاص الإقليمي للجان التحكيم الولائية لا يمكن أن تمتد بأي حال من الأحوال إلى إقليم ولاية أخرى عكس الوطنية، وهذا ما تنص عليه الفقرة الأولى المادة 75 من ذات القانون رقم 08/23: " تقرر اللجنة الولائية للتحكيم، عندما يتم إخطارها فقط في النزاعات الجماعية للعمل التي تحدث في نطاق الولاية " و هذا التفريق نلمسه على مستوى المرسوم التنفيذي رقم 23 - 364 المؤرخ في 17 أكتوبر، من خلال المادة 12 التي تحدد إختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم و المادة 14 المحددة لإختصاصات اللجان الولائية للتحكيم.

وعليه سنسلط الضوء على إختلاف إختصاصات اللجنتين من خلال الفرعين

التاليين :



- الفرع الأول : إختصاصات لجنة التحكيم الوطنية
- الفرع الثاني : إختصاصات لجان التحكيم الولائية

الفرع الأول : إختصاصات لجنة التحكيم الوطنية

تتمثل إختصاصات لجنة التحكيم الوطنية في :

1. البث في النزاعات الجماعية للعمل للعمال الممنوعين من الإضراب
2. البث في النزاعات الجماعية لقطاعات العمل الممنوعة من الإضراب
3. البث في النزاعات الجماعية للعمل بالنسبة للقطاعات التي يؤدي توقفها إلى تشكيل خطر على :

- الأمن العام
- صحة المواطنين
- حياة المواطنين
- الإقتصاد الوطني

4. النزاعات الجماعية للعمل الممتدة إنتشارا لعدة ولايات
5. النزاعات الجماعية للعمل الممتدة إنتشارا لكل التراب الوطني
6. النزاعات الجماعية للعمل المسدودة المتخفية لكل مراحل التسوية بالفشل وصولا إلى محطة الإضراب المشروع⁴² ، و خصوصا لضرورات إقتصادية أو إجتماعية

الفرع الثاني : إختصاصات لجان التحكيم الولائية

تتمثل إختصاصات لجان التحكيم الولائية في :

⁴² فهذه الأخيرة سواء مست القطاع الإقتصادي أو الإداري العام يمكن عرضها على اللجنة الولائية أو الوطنية للتحكيم، وهذا ما نصت عليه المادة 70 القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023

1. البث في النزاعات الجماعية للعمل للعمال الممنوعين من الإضراب على مستوى الولاية فقط
2. البث في النزاعات الجماعية لقطاعات العمل الممنوعة من الإضراب على مستوى الولاية فقط
3. البث في النزاعات الجماعية للعمل بالنسبة للقطاعات التي يؤدي توقفها على مستوى الولاية فقط إلى تشكيل خطر على :
 - الأمن العام
 - صحة المواطنين
 - حياة المواطنين
 - الإقتصاد الوطني
4. النزاعات الجماعية للعمل الممتدة إنتشارا لعدة بلديات على مستوى الولاية فقط
5. النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الإقتصادي الممتدة على مستوى الولاية فقط و التي فشل أطرافها في حلها مرورا من المفاوضات في جل الإجتماعات بين طرفي العمل إلى فشل المصالحة ثم إلى فشل الوساطة، و يتم عرض النزاع على التحكيم برضى طرفي النزاع، كون أحكامه نافذة على كلا الطرفين.
6. النزاعات الجماعية للعمل على مستوى الولاية فقط المتخطية لكل مراحل التسوية بالفشل وصولا إلى محطة الإضراب المشروع⁴³ ، و خصوصا لضرورات إقتصادية أو إجتماعية

⁴³ فهذه الأخيرة سواء مست القطاع الإقتصادي أو الإداري العام يمكن عرضها على اللجنة الولائية أو الوطنية للتحكيم، وهذا ما نصت عليه المادة 70 القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023

المبحث الثالث : تنظيم وسير عمل لجنتي التحكيم الوطنية والولائية
 لقد نص المشرع الجزائري على سير و تنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم و اللجنة الولائية للتحكيم من خلال الفصل الثاني للمرسوم التنفيذي رقم 23 - 364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 بموجب المواد من 12 إلى 30 . ومن خلال هذا المبحث الذي يتناول ذات الموضوع سنسلط الضوء عليه من خلال المطالب التالية :

- **المطلب الأول : آليات إخطار لجنتي التحكيم الوطنية والولائية**
- **المطلب الثاني : سير وتنظيم لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية**
- **المطلب الثالث : القرار التحكيمي للجنة التحكيم الوطنية والولائية.**

المطلب الأول : آليات إخطار لجنتي التحكيم الوطنية والولائية
 لا تتدخل لجنتي التحكيم الوطنية والولائية في بعض النزاعات الجماعية للعمل إلا بموجب إخطار قانوني من الشخص المؤهل لذلك من جهة، و بموجب موضوع نزاع صالح للتحكيم من جهة أخرى، و من خلال هذا المطلب سنسلط الضوء على هؤلاء الأشخاص وعلى مواضيع النزاع الصالحة للتحكيم من خلال الفرعين التاليين :

- **الفرع الأول : آليات إخطار اللجنة الوطنية للتحكيم**
- **الفرع الثاني : آليات إخطار اللجنة الولائية للتحكيم**

الفرع الأول : آليات إخطار اللجنة الوطنية للتحكيم
 بموجب المادتين 70 و 72 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب، فإن الأشخاص الذين لهم حق إخطار اللجنة الوطنية للتحكيم هم :

1. وزير القطاع المعني بالمنازعات الجماعية للعمل بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال عند إستمرارية الإضراب المرتبط بضرورة



1. إقتصادية أو إجتماعية أو عندما يضر الإضراب بالإقتصاد أو أمن أو صحة المواطنين.
2. ممثلي العمال لأي قطاع ممنوع من ممارسة الإضراب المنصوص عليهم في المادة 67 من ذات القانون
3. وزير القطاع المعني لأي قطاع ممنوع من ممارسة الإضراب المنصوص عليهم في المادة 67 من ذات القانون
4. الوالي بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال عند إستمرارية الإضراب المرتبط بضرورة إقتصادية أو إجتماعية أو عندما يضر الإضراب بالإقتصاد أو أمن أو صحة المواطنين.
5. رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال عند إستمرارية الإضراب المرتبط بضرورة إقتصادية أو إجتماعية أو عندما يضر الإضراب بالإقتصاد أو أمن أو صحة المواطنين.

الفرع الثاني : آليات إخطار اللجنة الولائية للتحكيم

بموجب المادتين 70 من القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق ممارسة الإضراب، فإن الأشخاص الذين لهم حق إخطار اللجنة الوطنية للتحكيم هم :

1. وزير القطاع المعني بالمنازعات الجماعية للعمل بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال عند إستمرارية الإضراب المرتبط بضرورة إقتصادية أو إجتماعية أو عندما يضر الإضراب بالإقتصاد أو أمن أو صحة المواطنين.
2. ممثلي العمال لأي قطاع ممنوع من ممارسة الإضراب المنصوص عليهم في المادة 67 من ذات القانون
3. طرفي النزاع الجماعي للعمل في القطاع الإقتصادي بعد إستيفاء كل مراحل التسوية المنتهية بالفشل.



4. وزير القطاع المعني لأي قطاع ممنوع من ممارسة الإضراب المنصوص عليهم في المادة 67 من ذات القانون
 5. الوالي بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال عند إستمرارية الإضراب المرتبط بضرورة إقتصادية أو إجتماعية أو عندما يضر الإضراب بالإقتصاد أو أمن أو صحة المواطنين.
 6. رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال عند إستمرارية الإضراب المرتبط بضرورة إقتصادية أو إجتماعية أو عندما يضر الإضراب بالإقتصاد أو أمن أو صحة المواطنين.
- علما أن الإختصاص الإقليمي للجنة التحكيم الولائية هو كامل إقليم الولاية، حيث لا يمكن بأي حالة من الأحوال أن تتجاوزه، وفي حال ما إذا إتسعت دائرة النزاعات الجماعية للعمال خارج إقليم الولاية الواحدة نحو ولايات أخرى، ينتقل هذا الإختصاص إلى لجنة التحكيم الوطنية بعد إخطارها من السلطات المختصة التي تمت الإشارة إليهم سابقا.

المطلب الثاني : سير وتنظيم لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية

لقد أشار المشرع إلى سير و تنظيم اللجنة الولائية للتحكيم من خلال الفصل الثاني للمرسوم التنفيذي رقم 23 - 364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 بموجب المواد من 14 إلى 30 ، ومن خلال هذا المطلب الذي يتناول ذات الموضوع سنسلط الضوء عليه من خلال الفرعين التالية :

- الفرع الأول : سير و تنظيم لجنة التحكيم الوطنية
- الفرع الثاني : سير و تنظيم لجنة التحكيم الولائية

الفرع الأول : سير و تنظيم لجنة التحكيم الوطنية

- سنسلط الضوء على سير و تنظيم لجنة التحكيم الوطنية من خلال :
- أولا : التنظيم الداخلي للجنة الوطنية للتحكيم



- ثانيا : إجراءات سير عمل اللجنة الوطنية للتحكيم

أولا : التنظيم الداخلي للجنة الوطنية للتحكيم

تتكون اللجنة الوطنية للتحكيم من جهازين :

ت- أمانة اللجنة الوطنية للتحكيم

ث- اللجنة الوطنية للتحكيم

أ-أمانة اللجنة الوطنية للتحكيم

يتم إختيار أعضاء أمانة اللجنة الوطنية للتحكيم من أمناء ضبط المحكمة العليا، حيث تتولى هذه الأخيرة المهام التالية⁴⁴ :

1. إستلام العرائض المكتوبة الموجهة إلى اللجنة الوطنية للتحكيم
2. تسجيل النزاعات العمالية الجماعية المعروضة على اللجنة الوطنية للتحكيم
3. التحضير المادي لإجتماعات اللجنة الوطنية للتحكيم
4. التحضير الإداري لإجتماعات اللجنة الوطنية للتحكيم
5. جمع الوثائق والملفات ذات الصلة بالأعمال المدرجة في جدول أعمال اللجنة ، كالتقارير الواردة من طرفي النزاع الجماعي للعمل.
6. إعداد جداول أعمال اللجنة الوطنية للتحكيم

ب- اللجنة

تتولى اللجنة الوطنية للتحكيم مايلي:

- إعداد نظامها الداخلي و المصادقة عليه .
- دراسة مختلف المسائل المتعلقة بالنزاعات الجماعية للعمل المختصة فيها نوعيا و إقليميا ، والتي سبقت دراسة مختلف ملفاتها من قبل المقرر المعين من طرف رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم ،

⁴⁴ المادة 13، المرسوم ذاته.

ليتم البث فيها عن طريق التصويت، و في حال تساوي الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحا بموجب الفقرة الثانية من المادة 26 من المرسوم التنفيذي 23- 364

- عقد إجتماعات دورية عادية و أخرى إستثنائية غير عادية.
- إصدار القرارات التحكيمية النافذة
- إعداد التقرير السنوي عن مختلف نشاطات اللجنة.

ثانيا : إجراءات سير عمل اللجنة الوطنية للتحكيم

إبتداءا يتم إخطار اللجنة الوطنية للتحكيم من طرف الأشخاص الذين تمت الإشارة إليهم سابقا لعرض المسائل محل النزاع الجماعي للعمل بعد فشل حلها مرفقة بملف كامل حول حيثيات النزاع ، لتقوم هذه الأخيرة بعقد إجتماع بالمحكمة العليا، ويمكن تفصيل سير التحكيم على مستوى هذه اللجنة كما يلي :

1. تتلقى أمانة اللجنة الوطنية للتحكيم عريضة مكتوبة حول موضوع النزاع الجماعي للعمل من طرف الأشخاص المؤهلين قانونا لذلك، و من الشروط الموضوعية للعريضة، أن تتضمن كذلك التوضيحات والتبريرات للضرورات القصوى الإقتصادية والإجتماعية⁴⁵ التي من أجلها تم إخطار اللجنة الوطنية للتحكيم.
2. يعين رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم من بين أعضاء اللجنة مقررا لكل نزاع جماعي للعمل في غضون ثلاثة أيام بعد إيداع العريضة.⁴⁶
3. يدرس المقرر مدى قبول العريضة بالنظر للتبريرات المستند إليها، و كذا من خلال الإستناد لجلسات إستماع لطرفي النزاع الجماعي للعمل عند الضرورة⁴⁷

⁴⁵ الفقرة الثانية، المادة 18، المرسوم التنفيذي 23-364 ، ج ر 67 ، الأربعاء 18 أكتوبر

2023

⁴⁶ المادة 19 ، المصدر ذاته.

4. بعد قبول العريضة يقوم المقرر بما يلي :
- يدرس ملف النزاع الجماعي للعمل بكل محتوياته المقدمة من الطرفين
 - يمكنه طلب أي معلومة أو مستند من أي طرف أو جهة
 - يقوم بالتحريات اللازمة لإنجاز مهمة التحكيم
 - يمكنه الإستعانة بأي شخص مهم لمهمة التحكيم من ذوي الخبرة والمؤهلات العلمية
5. وفي النهاية يعد المقرر تقريراً مفصلاً يتضمن ملخصاً موضوعياً⁴⁸ لحجج طرفا النزاع الجماعي للعمل
6. يقدم المقرر هذا التقرير إلى جميع أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم⁴⁹
7. يقترح المقرر على رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم تاريخ و ساعة عقد جلسة التحكيم بعد التشاور مع :
- طرفا النزاع
 - أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم
8. تبليغ أطراف النزاع بتاريخ و ساعة عقد جلسة التحكيم من طرف رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم.

أما إنعقاد جلسة التحكيم للجنة الوطنية للتحكيم فيشترط لصحته :

1. أن يتساوي عدد الحضور لممثلي العمال مع عدد ممثلي الإدارة العامة في كل الأحوال.
2. أن لا تكون هناك أي علاقة قرابة أو مصاهرة بين أعضاء اللجنة أو أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل.

⁴⁷ المادة 21 ، المصدر ذاته.

⁴⁸ المادة 22 ، المصدر ذاته .

⁴⁹ الفقرة الثانية، المادة 22، المصدر ذاته.



3. أن يتحلى أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم بالإستقلالية والنزاهة والعدل إتجاه موضوع أي نزاع جماعي للعمل.
4. أن يكون نصاب صحة إنعقاد جلسة التحكيم هي ثلثي أعداد أعضاء اللجنة على الأقل⁵⁰، فإن لم يكتمل هذا النصاب يؤجل الإجتماع لثمانية أيام إبتداء من التاريخ المؤجل، مع صحة إنعقاده اللاحق، مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين⁵¹ كما مكن المشرع رئيس اللجنة من إستدعاء الأعضاء الإضافيين في حال عدم إكتمال النصاب.
5. حضور طرفا النزاع الجماعي للعمل شخصا لجلسة التحكيم بإستدعاء من رئيس اللجنة، أو تمثيلا بأشخاص مفوضين قانونا،⁵² في حال وجود مانع للحضور الشخصي. فإن لم يحضر أحدهما أو كلاهما، شخصا أو تمثيلا يتم إستدعائهم لإجتماع ثان في غضون ثمانية أيام من تاريخ أول إجتماع، و عندها تبت اللجنة في النزاع الجماعي للعمل بإصدار قرار تحكيم.

الفرع الثاني : سير و تنظيم لجنة التحكيم الولائية

سنسلط الضوء على سير و تنظيم لجنة التحكيم الوطنية من خلال :

- أولا : التنظيم الداخلي للجنة الولائية للتحكيم
- ثانيا : إجراءات سير عمل اللجنة الولائية للتحكيم

أولا : التنظيم الداخلي للجنة الولائية للتحكيم

تتكون اللجنة الولائية للتحكيم من جهازين :

⁵⁰ بموجب الفقرة الأولى من المادة 23 يتم إستدعاء أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم للإجتماع في إجتماعات عادية أو إستثنائية بناء على إستدعاء من رئيس هذه اللجنة خلال خمسة عشر يوم على الأقل قبل تاريخ الإجتماع.

⁵¹ الفقرة الثانية، المادة 23، المصدر ذاته.

⁵² الفقرة الثانية، المادة 24، المصدر ذاته.



- أ-أمانة اللجنة الولائية للتحكيم
- ب-اللجنة الولائية للتحكيم

أ-أمانة اللجنة الولائية للتحكيم

يتم إختيار أعضاء أمانة اللجنة الولائية للتحكيم من أمناء ضبط المحكمة المجلس القضائي، حيث تتولى هذه الأخيرة المهام التالية⁵³ :

1. إستلام العرائض المكتوبة الموجهة إلى اللجنة الولائية للتحكيم
2. تسجيل النزاعات العمالية الجماعية المعروضة على اللجنة الولائية للتحكيم
3. التحضير المادي لإجتماعات اللجنة الولائية للتحكيم
4. التحضير الإداري لإجتماعات اللجنة الولائية للتحكيم
5. جمع الوثائق والملفات ذات الصلة بالأعمال المدرجة في جدول أعمال اللجنة، كالتقارير الواردة من طرفي النزاع الجماعي للعمل.
6. إعداد جداول أعمال اللجنة الولائية للتحكيم

ب- اللجنة الولائية للتحكيم

تتولى اللجنة الولائية للتحكيم مايلي:

- إعداد نظامها الداخلي و المصادقة عليه .
- دراسة مختلف المسائل المتعلقة بالنزاعات الجماعية للعمل المختصة فيها نوعيا و إقليميا ، والتي سبقت دراسة مختلف ملفاتها من قبل المقرر المعين من طرف رئيس اللجنة الولائية للتحكيم ، ليتم البث فيها عن طريق التصويت، و في حال تساوي الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحا بموجب الفقرة الثانية من المادة 26 من المرسوم التنفيذي 23- 364
- عقد إجتماعات دورية عادية و أخرى إستثنائية غير عادية كلما دعت الضرورة إلى ذلك.

⁵³ المادة 13، المرسوم ذاته.

- إصدار القرارات التحكيمية النافذة.
- إعداد التقرير السنوي عن مختلف نشاطات اللجنة.

ثانيا : إجراءات سير عمل اللجنة الولائية للتحكيم

إبتداءا يتم إخطار اللجنة الولائية للتحكيم من طرف الأشخاص الذين تمت الإشارة إليهم سابقا لعرض المسائل محل النزاع الجماعي للعمل بعد فشل حلها مرفقة بملف كامل حول حيثيات النزاع ، لتقوم هذه الأخيرة بعقد إجتماع بالمجلس القضائي، ويمكن تفصيل سير التحكيم على مستوى هذه اللجنة كما يلي :

1. تتلقى أمانة اللجنة الولائية للتحكيم عريضة مكتوبة حول موضوع النزاع الجماعي للعمل من طرف الأشخاص المؤهلين قانونا لذلك، ومن الشروط الموضوعية للعريضة، أن تتضمن كذلك التوضيحات والتبريرات للضرورات القصوى الإقتصادية والإجتماعية⁵⁴ التي من أجلها تم إخطار اللجنة الولائية للتحكيم.
2. يعين رئيس اللجنة الولائية للتحكيم من بين أعضاء اللجنة مقرا لكل نزاع جماعي للعمل في غضون ثلاثة أيام بعد إيداع العريضة.⁵⁵
3. يدرس المقرر مدى قبول العريضة بالنظر للتبريرات المستند إليها، و كذا من خلال الإستناد لجلسات إستماع لطرفي النزاع الجماعي للعمل عند الضرورة⁵⁶
4. بعد قبول العريضة يقوم المقرر بما يلي :
 - يدرس ملف التنازع الجماعي للعمل بكل محتوياته المقدمة من الطرفين

⁵⁴ الفقرة الثانية، المادة 18، المرسوم التنفيذي 23-364 ، ج ر 67 ، الأربعاء 18 أكتوبر

2023

⁵⁵ المادة 19 ، المصدر ذاته.

⁵⁶ المادة 21 ، المصدر ذاته.

- يمكنه طلب أي معلومة أو مستند من أي طرف أو جهة
 - يقوم بالتحريات اللازمة لإنجاز مهمة التحكيم
 - يمكنه الإستعانة بأي شخص مهم لمهمة التحكيم من ذوي الخبرة والمؤهلات العلمية
- 5 - و في النهاية يعد المقرر تقريراً مفصلاً يتضمن ملخصاً موضوعياً⁵⁷ لحجج طرف النزاع الجماعي للعمل
- 6- يقدم المقرر هذا التقرير إلى إلى جميع أعضاء اللجنة الولائية للتحكيم⁵⁸
- 7- يقترح المقرر على رئيس اللجنة الولائية للتحكيم تاريخ و ساعة عقد جلسة التحكيم بعد التشاور مع :
- طرفا النزاع
 - أعضاء اللجنة الولائية للتحكيم
- 8- تبليغ أطراف النزاع بتاريخ و ساعة عقد جلسة التحكيم من طرف رئيس اللجنة الولائية للتحكيم.

أما إنعقاد جلسة التحكيم للجنة الولائية للتحكيم فيشترط لصحته :

1. أن يتساوي عدد الحضور لممثلي العمال مع عدد ممثلي الإدارة العامة في كل الأحوال.
2. أن لا تكون هناك أي علاقة قرابة أو مصاهرة بين أعضاء اللجنة أو أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل.
3. أن يتحلى أعضاء اللجنة الولائية للتحكيم بالإستقلالية والنزاهة والعدل إتجاه موضوع أي نزاع جماعي للعمل.
4. أن يكون نصاب صحة إنعقاد جلسة التحكيم هي ثلثي أعداد أعضاء اللجنة على الأقل⁵⁹، فإن لم يكتمل هذا النصاب يؤجل

⁵⁷ المادة 22 ، المصدر ذاته .

⁵⁸ الفقرة الثانية، المادة 22، المصدر ذاته.



الإجتماع لثمانية أيام إبتداء من التاريخ المؤجل، مع صحة إنعقاده اللاحق، مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين⁶⁰ كما مكن المشرع رئيس اللجنة من إستدعاء الأعضاء الإضافيين في حال عدم إكمال النصاب.

5. حضور طرفا النزاع الجماعي للعمل شخصيا لجلسة التحكيم بإستدعاء من رئيس اللجنة، أو تمثيلا بأشخاص مفوضين قانونا،⁶¹ في حال وجود مانع للحضور الشخصي. فإن لم يحضر أحدهما أو كلاهما، شخصيا أو تمثيلا يتم إستدعائهم لإجتماع ثان في غضون ثمانية أيام من تاريخ أول إجتماع، و عندها تبث اللجنة الولائية للتحكيم في النزاع الجماعي للعمل بإصدار قرار تحكيم.

المطلب الثالث : القرار التحكيمي للجنتي التحكيم الوطنية والولائية.
إن قرارات التحكيم الصادرة عن اللجنة الوطنية للتحكيم تتشابه مع قرارات التحكيم للجان الولائية للتحكيم من حيث العديد من الإجراءات مع إختلافات بسيطة ، وهذا ما سنستقرئه من خلال هذين الفرعين :

- الفرع الأول : القرار التحكيمي للجنتي التحكيم الوطنية والولائية.
- الفرع الثاني : القرار التحكيمي للجنتي التحكيم الوطنية والولائية.

الفرع الأول : القرار التحكيمي للجنة الوطنية للتحكيم .
نشير إلى القرار التحكيمي للجنة الوطنية للتحكيم من حيث المضمون و إجراءات التصويت والإصدار والتبليغ كما يلي :

⁵⁹ بموجب الفقرة الأولى من المادة 23 يتم إستدعاء أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم للإجتماع في إجتماعات عادية أو إستثنائية بناء على إستدعاء من رئيس هذه اللجنة خلال خمسة عشر يوم على الأقل قبل تاريخ الإجتماع.

⁶⁰ الفقرة الثانية، المادة 23، المصدر ذاته.

⁶¹ الفقرة الثانية، المادة 24، المصدر ذاته.



1. تصدر اللجنة الوطنية للتحكيم قراراتها التحكيمية بالتصويت المعلن⁶² بأغلبية أصوات الحاضرين⁶³، وفي حال التساوي يعادل صوت رئيس اللجنة صوتين فهو صوت مرجح، أما أجل الإصدار فهو في أقصاه ثلاثون يوما من تاريخ مثول طرفي النزاع الجماعي للعمل أمام اللجنة.
2. تودع النسخة الأصلية لقرار التحكيم لدى أمانة ضبط المحكمة العليا.
3. يصدر رئيس المحكمة العليا أمرا بنفاذ قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم.
4. يتم تبليغ أمر رئيس المحكمة العليا إلى طرفي النزاع الجماعي للعمل خلال الثلاثة أيام الموالية لتاريخ صدور الأمر⁶⁴ من طرف القاضي رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام.
5. قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم نافذة على كل أطراف النزاع الجماعي للعمل

الفرع الثاني: القرار التحكيمي للجنة الولائية للتحكيم .

نشير إلى القرار التحكيمي للجنة الولائية للتحكيم من حيث المضمون و إجراءات التصويت والإصدار والتبليغ كما يلي :

1. تصدر اللجنة الولائية للتحكيم قراراتها التحكيمية بالتصويت المعلن بأغلبية أصوات الحاضرين⁶⁵، وفي حال التساوي يعادل

⁶² بموجب الفقرة الأولى من المادة 26 من ذات المصدر نص المشرع على تعليل القرارات التحكيمية المتخذة، وهذا التعليل من باب إقناع أطراف النزاع الجماعي للعمل بالدرجة الأولى، مادامت قرارات التحكيم الصادرة عن هذه اللجنة نافذة على كل الأطراف.

⁶³ المادة 26 ، المصدر نفسه.

⁶⁴ المادة 29، المصدر ذاته .

⁶⁵ المادة 26 ، المصدر نفسه.



- صوت رئيس اللجنة صوتين فهو صوت مرجح، أما أجل الإصدار فهو في أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ مثول طرفي النزاع الجماعي للعمل أمام اللجنة.
2. تودع النسخة الأصلية لقرار التحكيم لدى أمانة ضبط المجلس القضائي.
3. يصدر رئيس المجلس القضائي أمرا بنفاذ قرارات اللجنة الولائية للتحكيم.
4. يتم تبليغ أمر رئيس المجلس القضائي إلى طرفي النزاع الجماعي للعمل خلال الثلاثة أيام الموالية لتاريخ صدور الأمر⁶⁶ من طرف القاضي رئيس اللجنة الولائية للتحكيم عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام.
5. قرارات اللجنة الولائية للتحكيم نافذة على كل أطراف النزاع الجماعي للعمل.

⁶⁶ المادة ، 29، المصدر ذاته .

الباب الثاني

الضوابط التنظيمية النقابية بالجزائر



الباب الثاني: الضوابط التنظيمية النقابية بالجزائر

إن التنظيم النقابي كما أسلفنا الذكر هو ظاهرة ولدت مع الثورة الصناعية الأوروبية، كرد فعل لسلبيات الإضطهاد والتمييز وكل المظاهر اللا إنسانية التي عاشها وتعايش معها العديد من العمال، حيث أن العمل بالنسبة لهؤلاء هو مصدر رزق لهم ولعائلاتهم ، ولكنه في الغالب وبالمواصفات المذكورة لم يكن كريما، والتصرفات الفردية العمالية ضد المستخدم مجابهة للواقع من أجل تغييره ما أتت بثمارها ، وبالعكس طغى عديد المستخدمين في مضمار البحث عن أرباح أكثر على حقوق العمال، ومن أهمها العمل بحجم ساعي يفوق تحمل طاقة الإنسان مع غلق كافة قنوات الحوار، وبالنهاية إستبعاد الطبقة العاملة .

ومع بروز ظاهرة التكتاف العمالية، وتطور الفكر لدى النخبة من العمال، بدأ التكتل المنظم تحت القيادة الواحدة يجني ثمار مجابهة طغيان المستخدم الرأسمالي، المضطر خشية من الخسائر إلى الإنصياع لمتطلبات هذه التغييرات والمستجدات في التفكير العمالي، بمنح هؤلاء قنوات للتداول والمشاركة في وضع عديد القواعد التنظيمية داخل المؤسسات المهنية، والتي مكنت الطبقة العاملة من التحرر من طغيان الرأسمالية في إطار بناء منظم، ومن أهم أسس وأعمدة هذا البناء هي الحقوق والإلتزامات المشروعة المنظمة بالتشاركية بين المستخدم والعمال، أما العمود الثاني فتمثل في التشاركية في وضع الإتفاقيات والإتفاقات العمالية المشتركة التي تمس كل ما له علاقة وتأثير مباشر أو غير مباشر على طرفي علاقة العمل .

ونظرا لنجاح الظاهرة النقابية العمالية في تنظيم العمل إتخذته من بعدد عديد المهن الحرة : كالطب، التوثيق، المحاماة... إلخ لتنظيم وتنسيق الحياة المهنية ، وإستحسنته الحكومات كآلية لتنظيم المجتمع بعيدا عن التنزع والصدامات، حيث في هذه المهن لجان للإنضباط المهني و لأخلاقيات المهنة، أين يمكن معاقبة العضو دون تدخل السلطات، بما قد يصل إلى



درجة فصله من عضوية النقابة حيال التصرفات غير المشروعة أو اللا أخلاقية المتكررة.

وعلى ذات المنهج وجد المستخدمون أنفسهم في الكثير من الأحيان تحت ضغط التشريعات والتنظيمات غير المنصفة لحقوقهم أو المؤثرة سلبا على نشاط مؤسساتهم بما يضعها في ميدان خطر الإفلاس في بعض الأحيان، فإضطر هؤلاء بالموازاة إلى التكتل في صورة منظمات نقابية لأرباب العمل، وفي صور شكلية متعددة بين الإتحادات، الفدراليات والكنفدراليات النقابية، حيث نجحوا في التدخل المشروع في سن التشريعات والتنظيمات المنظمة للعمل.

أما تأثيرها على التشريعات والتنظيمات التي لها علاقة بنقابات المستخدمين مثل قانون الجبائية، القانون البنكي، قانون المالية، قانون الحماية الإجتماعية، وقانون الصفقات العمومية فمتوقف على القوة التمثيلية للمنظمة النقابية وعلى قدرة تأثير قيادتها على الحكومة من خلال بناء فكر إستراتيجي تشاركي للتنمية قبل سن أي تشريع أو تنظيم.

وفيما عدا قطاع الدفاع الوطني والأمن الوطني الممنوعين من ممارسة أي نشاط حزبي أو عمل نقابي، كل النقابات لا تؤسس إلا بموجب احكام القانون النقابي المعدل 02-23، مهما كانت طبيعة الانتماء للقطاع العام أو الخاص ومهما كانت طبيعة علاقة العمل، ومهما كانت الطبيعة التشريعية لقوانينها الأساسية، عامة أو خاصة. و بمفهوم المخالفة لن يكون شرعيا تأسيس النقابات و ممارسة العمل النقابي في إطار الحرية النقابية إلا تحت مظلة القانون النقابي 02-23، وكل شخص مخالف لذلك يقع تحت مطية المسؤولية : المدنية أو حتى الجزائية، سواء كان طبيعيا أو معنويا.

ومن خلال هذا الباب سوف نسلط الضوء على التنظيم النقابي في الجزائر من خلال آخر تعديل قانوني لهذه السنة، ألا وهو القانون النقابي رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل 2023 والذي ركز كثيرا على التنظيمات النقابية العمالية



مقارنة بنقابات المستخدمين، وتحليلاً وإستقراء لما ورد بهذا التشريع سوف نركز كذلك من خلال هذا الباب كذلك على كشف ثغرات هذا القانون النقابي وعلى آليات سدها.

وعليه سنقسم دراسة هذا الباب إلى أربع فصول:

- الفصل الأول : ماهية النظام القانوني للمنظمة النقابية
- الفصل الثاني : خصوصيات قانونية للمنظمة النقابية
- الفصل الثالث: التمثيل النقابي للنقابات العمالية في أماكن العمل
- الفصل الرابع : المجلس النقابي للنقابات العمالية



الفصل الأول :

ماهية النظام القانوني للمنظمة النقابية



الفصل الأول : ماهية النظام القانوني للمنظمة النقابية

من حيث المفهوم الإصطلاحي للقانون فهو أوسع وأشمل ليضم كل أنواع التشريعات⁶⁷ بالإضافة إلى كل أنواع التنظيمات⁶⁸ ، وعليه عندما نشير إلى

⁶⁷ التشريع في الأصل يمرر إلزاما على البرلمان من أجل التصديق على مضمونه ، سواء كان هو مصدره كالقوانين المقترحة من طرف المجلس الشعبي الوطني أو مجلس الأمة كغرفتي البرلمان ، أو كانت القوانين في صورة مشاريع قوانين معدة سابقا من طرف الحكومة كالتشريعات العضوية والعادية ، أو كانت في صورة مشروع القانون الأساسي للأسمى للدولة (الدستور) المعد من طرف لجنة متخصصة، أو كانت في صورة أوامر رئاسية كتشريع إستثنائي يصدق عليه شكليا بعد صدوره بالجريدة الرسمية، أو كانت في صورة تشريعات دولية.

وعليه التشريعات التي تمرر إلزاما على البرلمان كسلطة تشريعية تنوب عن الشعب تتمثل حسب الهرم القانوني للدولة الجزائرية في:

1. الدستور كتشريع أساسي وأسمى لكل القوانين، فهو الأصل وباقي التشريعات فروع تستمد منه الشرعية و المشروعية، و الدستور إبتداء يستمد مشروعيته من الشعب صاحب السيادة، سواء صوت عليه مباشرة في إنتخابات الإستفتاء الدستوري، أو صوت عليه البرلمان نيابة كون أعضاء البرلمان هو من إنتخبهم مباشرة لتمثيله، فهم نواب الشعب (أعضاء المجلس الشعبي الوطني)، أو إنتخبهم بطريقة غير مباشرة، أين ينتخب أعضاء المجالس المحلية (المجلس الشعبي الولائي والمجالس الشعبية الولائية) ممثلهم على مستوى مجلس الأمة (أعضاء مجلس الأمة)

2. التشريعات الدولية مهما كان شكلها أو طبيعتها.

• إعلان

• ميثاق

• معاهدة

• إتفاقية

• بروتوكول

3. التشريعات العضوية

4. التشريعات العادية

5. التشريعات الإستثنائية (الأوامر الرئاسية) المخولة لرئيس الجمهورية وفق شروط

موضوعية وإجرائية دستورية.



النظام القانوني للمنظمة النقابية نقصد من خلال هذا المؤلف كل مدونة القانون النقابي الجزائري المشكلة من التشريعات والتنظيمات:

- كل الأحكام الواردة بالدستور الجزائري و المتعلقة بالنشاط النقابي.
- كل التشريعات الدولية المتعلقة بالنشاط النقابي، و المصدق عليها.
- كل الأحكام الواردة بالتشريعات الجزائرية و المتعلقة بالنشاط النقابي، مثل قانون العمل.
- كل التنظيمات الجزائرية المتضمنة للنشاط النقابي كنصوص تطبيقية للقانون النقابي .
- القانون النقابي رقم 02-23 موضوع الدراسة، الصادر في 02 ماي 2023.

ومن خلال هذا الفصل سنسلط الضوء على ماهية النظام القانوني للمنظمة النقابية تحليلا و إستقراء و تركيزا على القانون النقابي رقم 02-23، من خلال المباحث التالية :

- المبحث الأول : مفهوم المنظمة النقابية
- المبحث الثاني: أنواع المنظمات النقابية
- المبحث الثالث : مراحل و شروط تأسيس منظمة نقابية

⁶⁸ التنظيمات هي تشريعات فرعية لا تمرر على البرلمان، و تصدر في الغالب كنصوص تطبيقية لكل التشريعات سابقة الذكر، ولا يجب أن تخالف أي قاعدة من القواعد التشريعية سالفة الذكر، مفسرة كانت أو أمرة، وإلا عدت غير مشروعة، و تصبح موضوع دعوى فحص المشروعية أمام المحكمة الدستورية. و تتمثل هذه التنظيمات كتشريعات فرعية في:

- المراسيم الرئاسية الصادرة عن رئيس الجمهورية.
- المراسيم التنفيذية الصادرة عن الوزير الأول.
- القرارات الوزارية المشتركة أو الفردية.

المبحث الأول : مفهوم المنظمة النقابية

لقد تناولت عديد الدراسات أهمية التنظيم النقابي كحق إنساني مدسّتر ومقنن والحرية النقابية كذلك⁶⁹ ، كما تناولت مفهوم المنظمة النقابية⁷⁰ من عديد الجوانب، و من خلال هذا المبحث سنتناول هذا المفهوم بإسقاط ما تناوله القانون النقابي 02-23 على المطالب التالية:

● المطالب الأول: تعريف المنظمة النقابية

⁶⁹ الحرية النقابية وحق التنظيم، منظمة العمل الدولية

التحميل : 2023/08/30 على 00.2 <https://www.unescwa.org/ar/sd-glossary> ، " الحرية النقابية وحق التنظيم من المبادئ الأساسية الهادفة إلى ممارسة العمال وأصحاب العمل بحرية ودون تمييز، حقهم في الانضمام معا وذلك من أجل الدفاع عن مصالحهم والتقدم بها. وعليه يحق للعمال ولأصحاب العمل إقامة المنظمات أو الانضمام إلى منظمات من اختيارهم. وتتمتع هذه المنظمات بالحقوق التالية: أ- وضع دساتيرها وأنظمتها الداخلية؛ ب- انتخاب ممثلين عنها في مناخ من الحرية التامة؛ ج- تنظيم إدارتها وأنشطتها وصياغة برامجها؛ د- الحماية من الحل أو التعليق من قبل السلطات الإدارية؛ هـ- الانضمام إلى الاتحادات أو تشكيلها. و ينبغي حماية العمال من التمييز الناتج عن محاربة التنظيم النقابي، وحمايتهم خصوصا من إمكان عدم استخدامهم بسبب انتمائهم النقابي أو قيامهم بأنشطة في إطار النقابات. كما ينبغي أن تتمتع منظمات كل من العمال وأصحاب العمل بالحماية من تدخل هذا الطرف أو ذاك بشؤون الآخر، تدخلاً يتخذ شكل الترويح للسيطرة أو التمويل أو التسلط. "

⁷⁰ <https://www.editions-tissot.fr/guide/definition/organisation-syndicale>

التحميل : 2023/06/15 على 16:18

" L'organisation syndicale est une association dont la vocation est la défense ou la promotion d'intérêts communs. Ces associations peuvent regrouper des salariés, des employeurs, des entreprises, etc. En droit social, on réserve souvent l'appellation de syndicat aux organisations représentant les salariés, et on utilise le terme d'organisation patronale pour désigner les associations d'employeurs ou d'entreprises. La création et le fonctionnement des organisations syndicales sont encadrés par une réglementation stricte."



- المطلب الثاني: أهداف المنظمة النقابية
- المطلب الثالث: أهداف القانون النقابي 02-23

مطلب أول: تعريف المنظمة النقابية

المنظمات النقابية هي تجمع إرادي، حر، منظم ومقنن للعمال الأجراء أو غير الأجراء أو لأرباب العمل، له الصفة والمصلحة من خلال الشخصية المعنوية التي يتوفر عليها لتمثيل أعضاء التجمع أمام الغير دفاعا عن حقوق الأعضاء وحررياتهم نهيك عن مساهمة الأكثر تمثيلية منها في سن إتفاقيات وإتفاقات العمل الجماعية والمشاركة في مختلف الحوارات الحكومية أو الوزارية التي لها علاقة بالميادين الإقتصادية أو الإجتماعية.

ومن خلال هذا المطلب سنسلط الضوء على تعريف المنظمة النقابية من خلال الفروع التالية:

- الفرع الأول: التعريف اللغوي للنقابة
- الفرع الثاني: التعريف الفقهي للنقابة
- الفرع الثالث: التعريف التشريعي للنقابة

الفرع الأول : التعريف اللغوي للنقابة

"إن مصطلح النقابة في اللغة العربية مشتق من كلمة نقيب، وهو سيد القوم وأمينهم وكافلهم⁷¹"

في المعجم الوسيط: إن مصطلح النقابة مشتق من النقيب، بما معنى قيام النقيب مقام من يمثلهم في رعاية شؤونهم، أو جماعة يختارون لرعاية شؤون

⁷¹ ابن منصور أبو الفضل، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، 1953، ص 90.

طائفة من الطوائف منهم النقيب و وكيله وغيرهما مثل نقابة المهندسين ونقابة الأطباء⁷²

فحسب التعريف اللغوي، مصطلح نقيب أقدم تاريخيا من مصطلح نقابة، الذي بقي مرتبط بالقيادة المتمثلة في النقيب، كوجه للحكمة وحسن التصرف وجودة الدفاع والرعاية والتمثيل للجماعة التي تنتقيه.

الفرع الثاني : التعريف الفقهي للنقابة

تاريخيا النقابة كظاهرة مرتبطة بنوع من الجماعات الضاغطة والتي نشأت بسبب ظروف القساوة التي عاشها وتعايش معها العمال في أوروبا مطلع الثورة الصناعية، ومع مرور الزمن كان لهذه الأخيرة تواجد عالمي في مختلف الأنظمة الإقتصادية: الرأسمالية أو الإشتراكية، وإتسع مفهومها وإتسعت نظرة الحكومة لهذه الأخيرة، التي لم تعد تمثل العمال وتدافع عن حقوقهم، بل أظحت متمسعا لكل الأطياف: نقابات عمومية للموظفين، نقابات لأرباب العمل ، نقابات للمهن الحرة ونقابات للعمال، حتى أصبح تواجدها هو الأصل والقاعدة العامة.

أما الإستثناء الوارد فكان حصريا ومدسترا حفاظا على الأمن العام ، والنظام العام، أين يمنع منعاً باتا تكوين النقابة أو الإنخراط في نقابات معينة، مثل مؤسسة الجيش والمؤسسات الأمنية عموما، فالنقابة جماعة ضاغطة⁷³ منظمة من خلال الضوابط التشريعية والتنظيمية القائمة بالدولة ، و بما

⁷² إبراهيم أنيس مصطفى و أحمد الزيات، المعجم الوسيط، تحقيق: مجمع اللغة العربية، دار الدعوة، القاهرة، مصر، د.ط ، 1998، ج 2، ص 943

⁷³ للضغط إجراءات في الشكل والمضمون وفي حدود النظام القانوني القائم، وإلا تحول الضغط إلى أعمال غير مشروعة، ذات عواقب متصلة بالمسؤولية المدنية والجزائية للأعضاء

، وخصوصا أعضاء القيادة.



يتوافق و قانونها الأساسي و الداخلي المعد لتحقيق أهداف مشروعة لأعضاء الجماعة.

وهناك تعريفات فقهية كثيرة لظاهرة النقابة، ومنها :

" النقابة هيئة قانونية تتكون من مجموعة من المواطنين الذين يمارسون مهنة واحدة، أو مهن متقاربة، وهي جمعية تشكل لأغراض المفاوضة الجماعية و المساومة، بشأن شروط الإستخدام و رعاية مصالح أعضائها الإقتصادية و الإجتماعية، بالتنسيق مع الحكومات والهيئات التشريعية، و الإشتغال بالعمل السياسي في حالات معينة"⁷⁴

"النقابة عبارة عن الجهود الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية المختلفة للعاملين و المستمرة للدفاع عن مصالحهم الذاتية، و مصلحة البلاد عامة، وتشكل النقابة الأداة الرئيسية التنظيمية لهذه الحركة"⁷⁵

الفرع الثالث: التعريف التشريعي للنقابة

لقد أورد المشرع الجزائري جملة من التعريفات لأشكال التنظيمات النقابية الوطنية، من خلال نص المادة 4 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل 2023 ، و لم يكتفي بإعطاء تعريف شامل للنقابة، و سوف نسلط الضوء على هذه التعريفات تباعا حسب تسلسلها بالقانون:

- أولا: تعريف التشريعي للمنظمة النقابية
- ثانيا: التعريف التشريعي للفرع النقابي
- ثالثا : التعريف التشريعي للمنظمة النقابية القاعدية

⁷⁴ حسين ابراهيم خليل : نقابة المحامين (قلعة الحريات وحصن المحامين)، ط 1 ، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2012، ص 311.

⁷⁵ Elkhalifa Abdelrahman: The labour Movement and Politics in the Sudan, UN, Published PhD Dissertations IAAS, University of Khartoum, 1974, p.1



- رابعا: التعريف التشريعي للفدرالية النقابية
- خامسا: التعريف التشريعي للكنفدرالية النقابية
- سادسا: التعريف التشريعي للمنظمة النقابية التمثيلية

أولا: التعريف التشريعي للمنظمة النقابية

لقد عرف المشرع الجزائري المنظمة النقابية بموجب القانون النقابي 02-23 كما يلي: " يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية أو الفدرالية أو الكنفدرالية." أين إكتفى المشرع بالتعريف العضوي حيث عدّد أنواع المنظمات النقابية، دون الإشارة إليها من الناحية الموضوعية.

وهذا يعني في النهاية بالنسبة للمشرع أن كل أشكال المنظمات النقابية سواء ظهرت في صورة فردية أو في صورة إتحاد منظمات نقابية، ومهما كانت قوة تمثيلها، ومهما كانت طبيعتها، للمستخدمين أو لأرباب العمل، ومهما كان نطاقها، و طني، جهوي، و لائي أو بلدي، فهي تندرج كلها تحت مسمى المنظمة النقابية، و بمفهوم المخالفة كلها تنصاع للقواعد القانونية الآمرة الواردة بالقانون النقابي 02-23.

ثانيا: التعريف التشريعي للفرع النقابي

لقد عرف المشرع الجزائري الفرع النقابي بموجب القانون النقابي 02-23 كما يلي: " تجمع أعضاء منظمة نقابية تمثيلية ضمن نفس الهيئة المستخدمة أو أماكن عملها المتميزة."، وهنا أشار المشرع إلى التعريف الموضوعي لعدم تعدد هذا الأخير، فالفرع النقابي يتواجد فقط على مستوى النقابات العمالية وليس على مستوى نقابات أرباب العمل، وهو بالنهاية تجمع أعضاء من ذات النقابة العمالية على مستوى الهيئة المستخدمة أو على مستوى أماكنها المتميزة.

وتعرض إلى تعريفه المشرع الجزائري ليس كونه شكل من أشكال المنظمات النقابية، بل كونه أهم حلقة محورية بالنسبة للسلطات الإدارية المختصة كمفتش العمل المختص إقليميا، وأهم حلقة بالنسبة للمستخدم، من حيث



دور هذا الأخير في تنظيم العمل النقابي داخل الهيئات المستخدمة بما يضمن تحقيق حقوق وحرية العمال، نهيك عن المساهمة في حل المنازعات العمالية، وتمثيل النقابة العمالية في حد ذاتها أمام القضاء والإدارة.

ثالثا: التعريف التشريعي للمنظمة النقابية القاعدية

لقد عرف المشرع الجزائري المنظمة النقابية القاعدية بموجب القانون النقابي 02-23 كما يلي: " تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها"

وإكتفى المشرع الجزائري من خلال هذا التعريف بذكر الطبيعة القانونية لهذا التكتل إما لأرباب العمل أو للعمال، على الرغم من وجود تصنيفات من طبيعة مغايرة⁷⁶ كما وحد الغاية من إنشاء التكتل، ألا وهو الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضاء التكتل، على الرغم من وجود أهداف أخرى، و لكن بالنهاية يظل هذا الهدف محوري و أسمى ضمن الأهداف التي تضمنتها التشريعات أو القوانين الأساسية لمختلف المنظمات النقابية.

رابعا: التعريف التشريعي للفدرالية النقابية

لقد عرف المشرع الجزائري الفدرالية النقابية بموجب القانون النقابي 02-23 كما يلي: " إتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات " ، حيث

⁷⁶ منظمات نقابية للعمال

- منظمات نقابية للعمال بالأجراء بالقطاع الخاص
- منظمات نقابية للعمال بالأجراء بالقطاع العمومي
- منظمات نقابية للعمال غير الأجراء

منظمات نقابية للمستخدمين

منظمات نقابية مهنية

منظمات نقابية مختلطة



جاء هذا التعريف عضوي دون الإشارة الى الموضوع، وهذا يعطي إنطباع بوحدة الموضوع واختلاف الشكل فقط.

وقد أصاب المشرع من جهة، حيث تبقى الفدرالية في النهاية منظمة نقابية، والمستجد الوحيد شكلي بإتحاد ثلاث منظمات أو أكثر، وحتى في الغالب لا يؤثر هذا الإتحاد النقابي إن لم يكن تمثيلاً أو كانت له قيادة رشيدة، ولكن من جهة أخرى قد جانب الصواب في هذا التصور، حيث للفدرالية قانون أساسي مستقل عن القوانين الأساسية للمنظمات التي تتشكل منها وكذلك الحال بالنسبة لقانونها الداخلي المستقل، وهذا من شأنه إحداث الفارق الموضوعي بعد الفارق الشكلي.

خامساً: التعريف التشريعي للكنفدرالية النقابية

لقد عرف المشرع الجزائري الكنفدرالية النقابية بموجب القانون النقابي 23-02 كما يلي: " إتحاد منظمات نقابية قاعدية أو فدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات " ونستقرأ من هذا التعريف العضوي أو الشكلي ملاحظتين:

الأولى هي الأنواع الشكلية للكنفدراليات قبل وأثناء التأسيس، أين تتشكل إما من :

- منظمات نقابية قاعدية
- فدراليات نقابية
- مختلطة التشكيل بين الفدراليات النقابية و المنظمات النقابية القاعدية

أما الثانية فتتمثل في طبيعة النشاط الذي تغطيه:

- من نفس المهنة أو عدة مهن
- من نفس الفرع أو عدة فروع



• من نفس قطاع النشاطات أو عدة قطاعات نشاطات

وبهذا الشكل يعطي المشرع الجزائري كامل الحرية للأشخاص النقابية للتكتل في صورة كونفدرالية بالآلية التي يرونها أمثل من أجل تحقيق غاياتهم وطموحاتهم وأفكارهم المدونة في القانون الأساسي لهذه الأخيرة.

سادسا: التعريف التشريعي للمنظمة النقابية التمثيلية

لقد عرف المشرع الجزائري المنظمة النقابية التمثيلية بموجب القانون النقابي 02-23 كما يلي: " منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عددا معيناً من المعايير المحددة بموجب هذا القانون. "

وقد وضع المشرع هذه المعايير كحد أدنى لتحول المنظمة النقابية المؤسسة حديثاً مهما كان شكلها وطبيعتها من منظمة غير تمثيلية إلى منظمة تمثيلية، بالإضافة إلى إلزامية تكيف المنظمات النقابية القائمة أصلاً مع الإجراءات القانونية الجديدة بموجب القانون النقابي 02-23، إن كان لها رغبة في الحفاظ على تمثيليتها أو تسعى إلى الإرتقاء إلى درجة الأكثر تمثيلية، لما لهذه الأخيرة من صفة قانونية أكبر و مصلحة أوسع في تعاملها مع الغير⁷⁷ وفي تعامل الغير معها.

المطلب الثاني: أهداف المنظمة النقابية

في الغالب يتكفل الأفراد الطبيعيين في شكل منظمة نقابية، أو تتكفل المنظمات النقابية كأشخاص معنوية في صورة فدراليات أو كونفدراليات لتحقيق ما أشكل تحقيقه بصورة إنفرادية، ولذلك من أهم أهداف المنظمات النقابية عند أعضائها الطبيعيين أو حتى المعنويين قبل التأسيس هو التمكن

⁷⁷ الغير نقصد به هنا كل الأشخاص القانونية العامة والخاصة، ولكن الأهم هي العامة من سلطات تشريعية، تنظيمية، تنفيذية وقضائية.



من الشخصية المعنوية النقابية للحصول على الصفة و المصلحة لتمثيل الأعضاء أمام كل الهيئات: التشريعية⁷⁸، التنظيمية، التنفيذية و القضائية.

وخصوصا إن كانت هذه الأخيرة تمثيلية أو أكثر تمثيلا⁷⁹، أين تصبح لها سلطة التفاوض والتشاركية في المشاريع القانونية أو التنظيمات ذات العلاقة

⁷⁸ المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية تستشار ويؤخذ بمشورتها في سن التشريعات والتنظيمات ذات العلاقة بأهداف المنظمة، مثل التشريعات العمالية، الصفقات العمومية، قانون المالية بعد التفاوض مع الحكومة في إطار إجتماع الثلاثية: الوزير الأول، المنظمة النقابية العمالية الوطنية الأكثر تمثيلا و المنظمة الوطنية الأكثر تمثيلا لأرباب العمل.

⁷⁹ بموجب المواد 89، 90 و 91 من القانون النقابي 02-23 صلاحيات المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني تتمثل في ما يلي:

1. إستشارتها فيما يخص إعداد البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الإقتصادية، الإجتماعية والبيئية.
2. إستشارتها فيما يخص تقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الإقتصادية، الإجتماعية والبيئية.
3. إستشارتها فيما يخص سياسة التشغيل
4. إستشارتها فيما يخص سياسة الأجور وحماية القدرة الشرائية
5. إستشارتها فيما يخص إعداد التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
6. إستشارتها فيما يخص تقييم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
7. إستشارتها فيما يخص المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الإقتصادي والإجتماعي والبيئي.
8. إستشارتها فيما يخص تنفيذ المعاهدات الدولية في المجال الإقتصادي والإجتماعي والبيئي.
9. مشاركتها في الإستشارات والمشاورات المنظمة من طرف الحكومة، بما يعرف بالإجتماع الثلاثي: الوزير الأول، المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للعمال والمنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للمستخدمين.
10. يتم تمثيلها وطنيا على مستوى:



مع أهداف المنظمة، مثل إتفاقات وإتفاقيات العمل الجماعية و قانون العمل، كما تستشار من طرف رئاسة الجمهورية و رئاسة الحكومة و الطاقم الحكومي في وضع الإستراتيجيات الإقتصادية و الإجتماعية للدولة، نهيك عن إستشارتها فيما يخص التصديق على التشريعات الدولية ذات الصلة، و لذلك أمر المشرع بتمثيلها على مستوى عديد القطاعات الحساسة مثل: مجالس الإدارة لهيئات الضمان الإجتماعي، الهيئات المكلفة بالتشغيل، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، اللجنة الوطنية للتحكيم، واللجان الولائية للتحكيم.

ولكن غير المرغوب فيه، هو أن تتوقف قيادة هذه المنظمات النقابية عن تحقيق الأهداف المسطرة في القانون الأساسي والداخلي لهذه الأخيرة، و محور هذه الأهداف هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأعضاء، لتتحول إلى الدفاع عن المصالح الشخصية، عندها ينتقل هذا الوباء من أعضاء القيادة إلى كل هيئاتها وممثليها، فلا هي تنجح في تحقيق أهداف إنشائها و لاحتي الدولة بكل مرافقها تستفيد من إستشارتها و تشاركيته.

المطلب الثالث: أهداف القانون النقابي 02-23

إن الفئات التي يخاطبها المشرع بموجب القانون النقابي رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل 2023 تتمثل في :

- مجالس الإدارة لهيئات الضمان الإجتماعي
- الهيئات المكلفة بالتشغيل
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
- المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية
- اللجنة الوطنية للتحكيم
- اللجنة الولائية للتحكيم

1. المنظمات النقابية القائمة قبل هذا التعديل⁸⁰
2. المنظمات النقابية التي سوف تؤسس بموجب هذا التعديل⁸¹
3. كل الأشخاص الراغبين في ممارسة الحق النقابي⁸²
4. كل الأشخاص الراغبين في معرفة حدود وضوابط الحرية النقابية⁸³
5. العمال الأجراء في القطاع الخاص⁸⁴

⁸⁰ حيث هذه الأخيرة مطالبة تحت طائل الإلزام بتعديل نظامها القانوني الأساسي شكلا وموضوعا بما يتوافق والتعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23.

⁸¹ مهما كان شكل هذه الاخيرة:

- منظمة نقابية قاعدية
- فرع نقابي
- فدرالية
- كونفيدرالية

⁸² في الغالب نجد أن الأشخاص الطبيعيين أو حتى المعنويين يرغبون في ممارسة الحق النقابي حين يقعون تحت ظروف مجحفة بحقوقهم، أو تلك هي نظرهم لتلك الظروف، فيتسرعون بردود أفعال منافية للقانون الذي يحدد مجال ممارسة الحق النقابي، ولذلك سن المشرع الجزائري هذا التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23 ليشمل التحديد الدقيق للحق النقابي، بما يضع كل الأشخاص تحت طائلة المسؤولية القانونية المدنية أو الجزائية حين الممارسة غير المشروعة لهذا الحق من زاوية قانونية مفادها: " لا يعذر بجهل القانون"

⁸³ ومن باب التوعية كذلك سن المشرع الجزائري هذا التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23 ليشمل التوعية القانونية لكل الأشخاص الراغبين في معرفة حدود وضوابط الحرية النقابية قبل الإنخراط في المنظمات النقابية على إختلافها، و قبل الإقدام على أي فعل غير مشروع بالنسبة لهذا التعديل سوف قبل الإنخراط أو بعده.

⁸⁴ ومن باب تحديد الفئات المستهدفة التي نص عليها المشرع الجزائري في التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23 نص صراحة وضمنا على كل فئات العمال الأجراء بالقطاع الخاص، مهما كانت طبيعة العمل المؤدى، ومهما كان صنفهم، سواء كانوا:

- عمال متعاقدين لفترة عمل محدودة



6. العمال الموظفون في القطاع العام كقاعدة عامة⁸⁵

7. المستخدمون غير الأجراء في القطاع الخاص⁸⁶

- عمال متعاقدين لفترة عمل غير محدودة
- عمال متربصين

⁸⁵ أما بالنسبة للعمال الموظفون في القطاع العام كقاعدة عامة، لوجود إستثناء لبعض الفئات غير المنضوية تحت مظلة التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23، وذلك لأسباب متعلقة بالحفاظ على النظام العام والضبط الأمني، و من هذه الفئات كل المنتمين لوزارة الدفاع الوطني أو الفئات الأمنية كالشرطة.

علما أن الموظفون في القطاع العام منضون تحت مظلة قانون الوظيفة العامة، وبعض الفئات يحكمها قانون أساسي خاص بها لخصوصية نشاطها. والتعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23 يخاطب في القاعدة العامة لعمال القطاع العام، كل أصناف عمال القطاع العام:

- الدائمون
- المتعاقدون
- المستخلفون
- الموسميون
- كل الأصناف و الدرجات و الرتب

⁸⁶ اما بالنسبة للمستخدمين غير الأجراء في القطاع الخاص، فهم أرباب العمل الخواص الذين يستخدمون العمال للقيام بمختلف المهام والأعمال مقابل أجر ، فالعمال أجراء لتلقيهم أجورهم من طرف رب العمل الذي يدفع لهم حقوقا مالية مقابل أعمالهم، وحقوقا مالية أخرى يدفعها رب العمل إلى مصالح الضمان الإجتماعي للأجراء للتأمين على العمال إجتماعيا ضد مخاطر العمل أو أي ظروف صحية و لضمان حصولهم على التقاعد كذلك. وهذه المصالح يصطلح عليها في التنظيم القانوني الجزائري بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للأجراء، والمختصر ب: ص.و.ض.إ. C.N.A.S .

أما المستخدم غير الأجير فينتهي للقطاع الخاص، وهو رب العمل الأجير عند نفسه الملزم بدفع جملة من المستحقات المالية عن نفسه وعن مؤسسته وعن العمال:

- دفع مستحقات مالية للتأمين على المؤسسة التي يديرها أمام مختلف مؤسسات التأمين القائمة .
- دفع مستحقات مالية للتأمين على العمال أمام مصالح الضمان الإجتماعي للأجراء

C.N.A.S



8. المستخدمون الأجراء في القطاع العام⁸⁷
9. أصحاب المهن غير الأجراء في القطاع الخاص⁸⁸
10. أصحاب المهن الحرة ذات التنظيمات النقابية⁸⁹

- دفع مستحقات مالية جبائية أمام مختلف مصالح الجبائية.
- دفع مستحقات مالية للتأمين على حياته وللتقاعد، والتي تتناسب طرديا مع رقم الأعمال والأرباح المحققة في كل سنة، وتدفع هذه الأخيرة لمصالح الضمان الإجتماعي لغير الأجراء (C.A.S.N.O.S)

⁸⁷ المستخدم في القطاع العام هو بالنهاية موظف و أجير ، ويعتبر الوزير الأول الموظف الأسمى في الحكومة وهو بالنهاية أجير ، وهكذا كل المستخدمين (أرباب العمل) بالقطاع العام أجراء.

⁸⁸ أما أصحاب المهن غير الأجراء، فهم السواد الأكبر في القطاع الخاص، فهم ليسوا بالأجراء من جهة ولا يستخدمون عمالا من جهة أخرى، كمختلف الحرفيين والفلاحين والتجار وأصحاب المهن الحرة كالمحامون. حيث أصحاب هذه المهن ملزمون كذلك ب:

- دفع مستحقات مالية للتأمين على مكان العمل الذي يؤدي فيه عمله، أمام مختلف مصالح التأمين القائمة.
- دفع مستحقات مالية جبائية أمام مختلف مصالح الجبائية.
- دفع مستحقات مالية للتأمين على حياته وللتقاعد، والتي تتناسب طرديا مع رقم الأعمال والأرباح المحققة المصرح بها في كل سنة، وتدفع هذه الأخيرة لمصالح الضمان الإجتماعي لغير الأجراء (C.A.S.N.O.S)

⁸⁹ أما أصحاب المهن الحرة ذات التنظيمات النقابية فهي من قبيل: المحامون ، الأطباء الخواص، المحضرون القضائيون، الموثقون، الفنانون... إلخ ، فهذه الأخيرة لها تنظيمات نقابية إلزامية خاصة، حيث هذه الأخيرة إضافة إلى ممارسة الحق النقابي لحماية كل أعضائها بموجب القانون النقابي، فهي كذلك تمارس حقوق الإنضباط العام على أعضائها من خلال لجنة الإنضباط التي لها حق فرض عقوبات متدرجة على الأعضاء المخلين بقانون المهنة، أين قد تصل إلى درجة تجريد العضوية والتوقيف عن ممارسة المهنة.



11. المستخدمون الأجراء في القطاع العام كقاعدة عامة⁹⁰

و بموجب المادتين 16 و 17 من القانون النقابي 02-23 بين المشرع الجزائري الإطار العام للأهداف النقابية والمتمثل في:

1. حماية المصالح الإقتصادية لأعضاء المنظمة النقابية بكل الوسائل القانونية.
2. حماية المصالح الإجتماعية لأعضاء المنظمة النقابية بكل الوسائل القانونية.
3. حماية المصالح المادية لأعضاء المنظمة النقابية بكل الوسائل القانونية.
4. حماية المصالح المعنوية لأعضاء المنظمة النقابية بكل الوسائل القانونية.
5. حماية المصالح الفردية لأعضاء المنظمة النقابية بكل الوسائل القانونية.
6. حماية المصالح الجماعية لأعضاء المنظمة النقابية بكل الوسائل القانونية.

علما أن أصحاب هذه المهن الحرة ملزمون بدفع إشتراكات سنوية إلى التنظيمات النقابية التي ينتمون إليها، بالإضافة إلى دفع ذات المستحقات المالية التي يدفعها أصحاب المهن الحرة غير الأجراء التي سبق ذكرها في الهامش رقم 8.

⁹⁰ أما المستخدمون الأجراء في القطاع العام كقاعدة عامة، فهم أجراء بمرتبات شهرية من المال العام مضبوطة بقانون المالية لكل سنة ومضبوطة كذلك بدرجة ورتبة المستخدم، وهؤلاء المستخدمون يدفعون من المال العام المخصص لعمال المؤسسة التي يديرونها مستحقات التقاعد والضمان الإجتماعي لهؤلاء العمال (الموظفون) إلى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للأجراء C.N.A.S

و يخضع المستخدمون في القطاع العام للتعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23 كقاعدة عامة، وكإستثناء لا يخضع له المستخدمون الملزمون بموجب نصوص قانونية خاصة لأسباب متعلقة بالأمن والحفاظ على النظام العام، كمستخدمي مختلف المؤسسات الأمنية.



7. تسويت كل أنواع وأشكال المنازعات بتغليب لغة الحوار والعقلنة بكل الوسائل القانونية.

كما تسعى كل منظمة نقابية إلى تحقيق الأهداف التي رصدتها في قانونها الأساسي⁹¹، و الذي يعد بمثابة دستورها بعد تصديق السلطات الإدارية المختصة عليه.

⁹¹ من الأهداف التي نشير إليها على سبيل المثال كأنموذج نقابي، تلك الوثيقة بالقانون الأساسي للمنظمة النقابية لأرباب العمل، الموسومة بالعنوان: المنظمة الوطنية لأرباب العمل، الإستثمار والمؤسسات الناشئة، تتمثل في ما يلي:

المادة 7: الأهداف الوطنية للمنظمة

- تجميع أرباب العمل المستثمرين لكل أصناف الإستثمارات لتبادل المعلومات والخبرات.
- تجميع المستشارون والخبراء الإقتصاديين لتبادل المعرفة وتطوير الأفكار وتنفيذها.
- جمع وإنشاء وتوسيع ونشر المعرفة عن المؤسسات الناشئة start-up
- تبادل الخبرات مع المنظمات الوطنية الناشطة في ذات طبيعة المنظمة
- تعزيز الوعي العام بأهمية المؤسسات الناشئة start-up في التطور الاقتصادي للمؤسسات وللدولة
- جمع وإنشاء وتوسيع ونشر المعرفة حول أهمية الفكر المقاولاتي
- تبادل الخبرات مع أرباب العمل داخل الوطن .
- تعزيز الوعي العام بأهمية نشر الفكر الإستثماري في الموارد البشرية
- السعي لتأسيس مدرسة خاصة في التكوين المقاولاتي
- السعي لإستقطاب المستثمرين المحليين لرفع نسبة النمو الإقتصادي
- تشجيع المستثمرين المحليين على توسيع أنشطتهم الإستثمارية
- المساهمة في القضاء على البطالة
- خلف فضاءات لتوأمة علمية لتبادل المعلومات وتوسيع الأفكار العلمية بين المنظمة ومراكز الدراسات الاقتصادية الوطنية
- خلف فضاءات لتوأمة علمية لتبادل المعلومات وتوسيع الأفكار العلمية بين المنظمات والجامعات داخل الوطن
- تقديم الدعم الفكري والمشورة للمقاولين المبتدئين
- تقديم خدمات فنية لأعضاء المنظمة



- تقديم خدمات إحصائية لأعضاء المنظمة
- المرافقة القبلية لإنشاء المؤسسات الإستثمارية
- المرافقة البعدية للمؤسسات الإستثمارية حديثة النشأة
- تذليل العقبات التي تعيق عمل أو توسيع المؤسسات الإستثمارية
- تمثيل كل أعضاء المنظمة أمام كل الهيئات التنفيذية والتنظيمية
- وضع توصيات ومبادئ توجيهية لأفضل الممارسات لإنشاء المؤسسات الإستثمارية بكل أصنافها، ولا سيما المؤسسات الناشئة start-up
- الدفاع على المصالح المادية و المعنوية لأرباب العمل في إطار القوانين والتنظيمات السارية
- تنسيق العمل مع السلطات المركزية و المحلية لترقية الإستثمار و المؤسسات الناشئة
- تعزيز الوعي التنظيمي و ترقية ثقافة الحوار بين أرباب العمل والمنظمة والمجتمع المدني والسلطات الإدارية
- توسيع النشاط الإعلامي الهادف إلى ترقية عمل المنظمة وتحقيق أهدافها في إطار التشريعات والتنظيمات السارية
- التعاون مع الحكومة لحماية مكتسبات أرباب العمل وتشجيع الإستثمار من خلال إستغلال كل الإمتيازات الممنوحة في قانون الإستثمار المعدل
- تشكيل قاعدة توعية وتنمية فكرية لأرباب العمل في مجال التنظيمات الداخلية لمؤسساتهم الإستثمارية
- تشكيل قاعدة توعية وتنمية فكرية لأرباب العمل في مجال الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية للعمل
- تشكيل قاعدة توعية وتنمية فكرية لأرباب العمل فيما يخص كل القوانين التي لها علاقة بالإقتصاد كالجباية ، التأمين الإجتماعي، قانون العمل، قانون الإستثمار... إلخ
- بث الروح الوطنية في أرباب العمل وخصوصا الشباب المستثمرين
- التحاور مع منظمات المجتمع المدني لخلق بيئة إستثمارية مثالية
- التحاور مع أعضاء السلطة التشريعية لكشف وسد مختلف الثغرات التشريعية الموجودة بالقوانين الاقتصادية.
- التحاور مع أعضاء السلطة التنظيمية لكشف وسد مختلف الثغرات التنظيمية الموجودة بالقوانين الاقتصادية.



المادة 1.7 : هذه الأهداف الوطنية قابلة للتطور بما يخدم أعضاء المنظمة والدولة والصالح العام للمجتمع ولا يتنافى مع كل القوانين والتنظيمات السارية المفعول

المادة 8: الأهداف الدولية للمنظمة

- إستقطاب أرباب العمل المستثمرين بالخارج لكل أصناف الإستثمارات لتبادل المعلومات والخبرات.
- جمع وإنشاء وتوسيع ونشر المعرفة عن المؤسسات الناشئة start-up داخل الوطن وخارجه.
- تبادل الخبرات مع المنظمات الدولية الناشطة في ذات طبيعة المنظمة
- إستقطاب أرباب العمل المستثمرين بالخارج لكل أصناف الإستثمارات لنقل إستثماراتهم أو جزء منها إلى الوطن.
- جمع وإنشاء وتوسيع المعرفة حول أهمية الفكر المقاولاتي بين المنظمة وأشخاص المجتمع الدولي في مجال العلاقات الاقتصادية الدولية.
- تبادل الخبرات مع أرباب العمل خارج الوطن
- السعي لإستقطاب المستثمرين الأجانب
- تشجيع المستثمرين الجزائريين بالخارج على توسيع أنشطتهم الإستثمارية إلى داخل الوطن ونقل خبراتهم كذلك
- خلق فضاءات لتوأمة علمية لتبادل المعلومات وتوسيع الأفكار العلمية بين المنظمة ومراكز الدراسات الاقتصادية الدولية
- خلق فضاءات لتوأمة علمية لتبادل المعلومات وتوسيع الأفكار العلمية بين المنظمة والجامعات الدولية
- تمثيل المنظمة في مختلف اللقاءات والندوات الدولية.

عقد إتفاقيات بما يتوافق وأهداف القانون الأساسي للمنظمة وقواعد نظامها الداخلي في إطار قانون الجمعيات والقانون 02-23 لممارسة الحق النقابي وإحترام كل القوانين والتنظيمات السارية للجمهورية الجزائرية.

المادة 1.8 : هذه الأهداف الدولية قابلة للتطور بما يخدم أعضاء المنظمة والدولة والصالح العام للمجتمع ولا يتنافى مع كل القوانين والتنظيمات السارية المفعول



المبحث الثاني: أنواع المنظمات النقابية

من خلال إستقراء كامل للقانون النقابي المعدل رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل 2023 و الصادر في الجريدة الرسمية رقم 29 بتاريخ 02 ماي 2023، نجد أن المشرع أشار إلى العديد من التقسيمات للمنظمات النقابية في عديد المواد، ويمكن إبراز هذه التقسيمات كما يلي:

(I) حسب طبيعة التمثيل

- 1) منظمات نقابية للعمال
 - منظمات نقابية للعمال للأجراء
 - منظمات نقابية للعمال غير الأجراء
- 2) منظمات نقابية للمستخدمين
- 3) منظمات نقابية مهنية
- 4) منظمات نقابية مختلطة

(II) حسب نسبة التمثيل

- 1) منظمات نقابية غير تمثيلية
- 2) منظمات نقابية تمثيلية
- 3) منظمات نقابية تمثيلية جدا

(III) حسب طبيعة المنظمة

- 1) منظمات نقابية قاعدية
- 2) منظمات فدرالية نقابية
- 3) منظمات كنفديرالية نقابية

(IV) حسب فضاء النشاط

1. منظمات نقابية أجنبية
 - منظمات نقابية جهوية
 - منظمات نقابية قارية
 - منظمات نقابية دولية



2. منظمات نقابية وطنية

3. منظمات نقابية إقليمية

- منظمات نقابية ولائية جهوية
- منظمات نقابية ولائية
- منظمات نقابية بلدية جهوية
- منظمات نقابية بلدية

(V) : أنواع النقابات حسب السلطة الإدارية المؤطرة لها

1. النقابات المؤطرة بسلطة وزارة العمل

- منظمات نقابية وطنية
- فدراليات نقابية وطنية
- كنفدراليات نقابية وطنية
- منظمات نقابية مشتركة بين الولايات
- فدراليات نقابية مشتركة بين الولايات
- كنفدراليات نقابية مشتركة بين الولايات

2. النقابات المؤطرة بسلطة الوالي

- منظمات نقابية ولائية
- فدراليات نقابية ولائية
- كنفدراليات نقابية ولائية
- منظمات نقابية مشتركة بين البلديات
- فدراليات نقابية مشتركة بين البلديات
- كنفدراليات نقابية مشتركة بين البلديات
- منظمات نقابية بلدية
- فدراليات نقابية بلدية
- كنفدراليات نقابية بلدية

وعليه سوف نسلط الضوء على أنواع المنظمات النقابية التي أشار إليها
المشرع الجزائري من خلال المطالب التالية :

- المطلب الأول : أنواع النقابات حسب طبيعة التمثيل
- المطلب الثاني : أنواع النقابات حسب نسبة التمثيل



- المطلب الثالث : أنواع النقابات حسب طبيعة المنظمة
- المطلب الرابع : أنواع النقابات حسب فضاء النشاط
- المطلب الخامس : أنواع النقابات حسب السلطة الإدارية المؤطرة لها

المطلب الأول : أنواع النقابات حسب طبيعة التمثيل

من خلال هذا المطلب، وحسب طبيعة أعضاء النقابة سنحدد كل أنواع النقابات الخاضعة للقانون النقابي 02-23، و الذي لم يستثني المشرع من خلاله إلا الأمن الوطني و الدفاع الوطني غير الخاضعين له بموجب الفقرة الثانية من المادة الثانية.

أين سنسلط الضوء على الفروع التالية:

- الفرع الأول : منظمات نقابية للعمال
- الفرع الثاني: منظمات نقابية للمستخدمين
- الفرع الثالث: منظمات نقابية مهنية
- الفرع الرابع: منظمات نقابية مختلطة

الفرع الأول : منظمات نقابية للعمال

في الغالب يضع المشرع جملة من التعريفات الإصطلاحية لضبط المفاهيم في كافة القواعد القانونية للتشريع لإجتناّب التأويل، ومن جملة هذه التعريفات هي تعريف العامل، أين إكتفى المشرع بتعريف العامل الأجير ولم يقدم أي تعريف للعامل غير الأجير.

فنص الفقرتين: الأولى والثانية من المادة الرابعة من القانون النقابي 02-23: " العامل الأجير كل شخص طبيعي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر تحت إدارة وسلطة شخص طبيعي أو معنوي آخر عام أو خاص، يدعى المستخدم. و يخص هذا التعريف أيضا الأعوان العموميين الذين يشملون المستخدمين



الذين لهم صفة الموظف المرسم أو المتربص، وكذلك الأعوان المتعاقدين العاملين في المؤسسات و الإدارات العمومية."

كما عرف في نفس المادة المهنة أو الوظيفة كما يلي: " نشاط من نفس الطبيعة، يمارس فرديا و جماعيا من قبل أشخاص مؤهلين في مجال محدد يدر عليهم أجرة أو دخل "

وبالمقابل عرف المستخدم: " كل شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، ينتج سلعا و/ أو يؤدي خدمات ويشغل لحسابه شخصا أو عدة أشخاص طبيعيين مقابل أجرة "

ومن خلال هذه التعاريف نستخلص أن المشرع يخاطب فئتين من العمال عند تأسيس النقابات العمالية أو عند الإنخراط فيها: الأجراء وغير الأجراء، فما الفرق بينهما بالنسبة للمشرع النقابي ؟ هذا ما سنحلله من خلال العنصرين التاليين:

- أولا: منظمات نقابية للعمال للأجراء
- ثانيا: منظمات نقابية للعمال غير الأجراء

أولا: منظمات نقابية للعمال للأجراء

بموجب الفقرتين: الأولى والثانية من المادة الرابعة من القانون النقابي 23-02: " العامل الأجير كل شخص طبيعي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر تحت إدارة وسلطة شخص طبيعي أو معنوي آخر عام أو خاص، يدعى المستخدم. ويخص هذا التعريف أيضا الأعوان العموميين الذين يشملون المستخدمين الذين لهم صفة الموظف المرسم أو المتربص، وكذلك الأعوان المتعاقدين العاملين في المؤسسات و الإدارات العمومية."

ونستخلص من هذا التعريف أن المشرع لا يأخذ بالحسبان في تصنيف العامل الأجير إلا معيارا موضوعيا واحدا، ألا وهو الإعتداد بوجود شخص آخر يَستخدمه ويُشرف على إدارته ويُعطيه أجرا نظير هذا الإستخدام. ولذلك لم



يُفَرِّقُ معه طبيعة العمل الذي يؤديه العامل سواء كان فكريا أو يدويا، كما لم يُفَرِّقُ معه طبيعة من يعطيه الأجر (المُسْتَعْدِم)، سواء كان طبيعيا أو معنويا، وسواء كان من القطاع العام أو القطاع الخاص، ومهما كانت طبيعة العمل التي تربط بين العامل والمستخدم⁹²، فحتى المستخدم بالقطاع العام أُجِير .

وبالنهاية كل العمال الأجراء لهم الحق في الإنخراط بالنقابات العمالية، كما لهم الحرية الكاملة في تأسيس نقابات عمالية تدافع عن حقوقهم وتحقق أهدافهم المنشودة في قانون أساسي وآخر داخلي. إلا عمال الدفاع الوطني والأمن الوطني، الذي إستثناهم المشرع بموجب القانون النقابي 02-23، فلا حق لهم في تأسيس نقابات عمالية ولا في الإنخراط في نقابات عمالية.

ثانيا: منظمات نقابية للعمال غير الأجراء

إن المشرع النقابي الجزائري من خلال المادة أربعة من القانون النقابي 02-23 نص على عديد التعاريف الإصطلاحية إجتنابا للتأويل، ولكنه لم يعطي تعريفا للعامل غير الأجير، حيث ميز وجود شخصين فحسب :

- شخص طبيعي له صفة العامل الأجير مهما كانت طبيعة عمله، ومهما كان قطاعه عمومي أو خاص، و مهما كانت طبيعة علاقة العمل التي تربطه بالمستخدم العام أو الخاص.
- شخص ثاني له صفة المستخدم، أين عرفه بموجب ذات المادة: " كل شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، ينتج سلعا و/ أو يؤدي خدمات ويشغل لحسابه شخصا أو عدة أشخاص طبيعيين مقابل أجرة"

ولكن من خلال الربط بين تعريف العامل الأجير الذي حللناه فيما أعلاه، وتعريف المُسْتَعْدِم يمكن إستخلاص تعريف العامل غير الأجير.

⁹² موظف، متعاقد، مستخلف، عون، عقد مفتوح، عقد مغلق...إلآخ

ونستخلص من تعريف المشرع، أنه لا يأخذ بالحسبان في تصنيف المستخدم إلا معيارا موضوعيا واحدا، ألا وهو وجود الإعتداد بتشغيل شخص واحد على الأقل لحسابه نظير دفع أجرة له. ولذلك لم يفرق مع المشرع طبيعة إنتاج المُسْتخدِم، سواء كان سلعا أو خدمات، كما لم يفرق معه طبيعته سواء كان طبيعيا أو معنويا، وسواء كان من القطاع العام أو القطاع الخاص، ومهما كانت طبيعة العمل التي تربطه مع الشخص الذي يشغله.

فالمستخدم هو من يشغل على الأقل شخصا واحدا مقابل أجرة، سواء كان هذا الشخص طبيعيا أو معنويا، مدام المشرع لم يحدد ذلك. وعليه وبمفهوم المخالفة من لا يُشغَلُ على الأقل شخصا واحدا مقابل أجرة، فهو ليس مُسْتخدِمًا، ومادام يُنتج سلعا أو يؤدي خدمات لصالحه الخاص فهو عامل غير أجير.

ونستنتج بالنهاية تعريف العامل غير الأجير كما يلي : " العامل غير الأجير هو كل شخص طبيعي ينتج سلعا أو يؤدي خدمات، فائدها لصالحه الخاص لا لصالح غيره، ودون أن يشغل أحدا عنده"⁹³

ومن الأمثلة التي نسوقها عن العمال غير الأجراء: الحرفي، تاجر التجزئة⁹⁴، الفلاح وأصحاب المهن المستقلة مثل ميكانيكي السيارات...إلخ

وفئة العمال غير الأجراء يختلفون عن العمال الأجراء في عديد الإلتزامات والحقوق :

⁹³ فإن شغل أحدا عنده يتحول من العامل غير الأجير إلى المستخدم، و هذا فرق كبير في قانون العمل و في القانون النقابي 02-23.

⁹⁴ تاجر التجزئة هم من يتولى شراء سلعة من موزع أو منتج أو تاجر جملة أو نصف جملة أو من مورد، أين في الغالب يقوم بهذا العمل دون أن يشغل أحدا عنده مقابل آخر، وهو في هذه الحالة عامل غير أجير وليس بالمستخدم.



- العامل غير الأجير ملزم بدفع الجباية بنفسه بعد تحديد قيمتها مع مصالح الضرائب، وبالمقابل العامل الأجير لا يدفعها بنفسه، بل المستخدم هو من يتولى ذلك.
- العامل غير الأجير يأخذ راتب تقاعده من مصالح الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)، بينما العامل الأجير يأخذ راتب تقاعده من الصندوق الوطني للتقاعد CNR .
- العامل غير الأجير ملزم بدفع سنوي وبفسه لمستحقات التقاعد إلى مصالح الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)⁹⁵، والتي على أساسها يتم تقويم راتب التقاعد للعامل غير الأجير. وبالمقابل العامل الأجير لا يدفع أي مستحقات، بل المستخدم هو من يتولى دفعها إلى مصالح الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء (CNAS)⁹⁶ ، والتي تربطه علاقة مع الصندوق الوطني للتقاعد⁹⁷ CNR.
- كل مستحقات التأمين الإجتماعية للعامل غير الأجير تُسد من طرف مصالح الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء

⁹⁵ <https://www.google.com/search?q=CASNOS&> -8

CASNOS La Caisse nationale de sécurité sociale des non-salariés

"La Caisse nationale de sécurité sociale des non-salariés, gère la **sécurité sociale** et la **retraite** des travailleurs indépendants, artisans, agriculteurs, industriels et Commerçant et professions libérales."

⁹⁶ CNAS Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés

⁹⁷ La Caisse nationale des retraites, est un organisme algérien qui gère la retraite des salariés. Il a le statut d'établissement public à caractère administratif.



(CASNOS)، بينما العامل الأجير تسدد له من طرف مصالح الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء (CNAS)

وبالنهاية كل العمال غير الأجراء لهم الحق في الإنخراط بالنقابات العمالية غير الأجراء، كما لهم الحرية الكاملة في تأسيس نقابات للعمال غير الأجراء، لتدافع عن حقوقهم وتحقق أهدافهم المنشودة في قانون أساسي وآخر داخلي، فهؤلاء ليسوا بالعمال الأجراء المتواجدين بالقطاعات العام والخاص، كما ليسوا بالمستخدمين المتواجدين كذلك بذات القطاعات، فالعامل غير الأجير من القطاع الخاص، لا يعمل عند الغير من جهة ولا يشغل عنده أحدا.

الفرع الثاني: منظمات نقابية للمستخدمين

إن المشرع غير ملزم بوضع التعريفات الإصطلاحية للتشريع الذي يسنه، ولكنه في الغالب يسلك هذا الدرب لضبط بعض المفاهيم قبل التفصيل في القواعد القانونية الآمرة والمفسرة لها لذات التشريع إجتنابا للتأويل، و من جملة هذه التعريفات هي تعريف المستخدم، بموجب الفقرة الرابعة من القانون النقابي 02-23: " كل شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، ينتج سلعا و/ أو يؤدي خدمات ويشغل لحسابه شخصا أو عدة أشخاص وبالمقابل عرف المستخدم: " كل شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، ينتج سلعا و/ أو يؤدي خدمات ويشغل لحسابه شخصا أو عدة أشخاص طبيعيين مقابل أجره "

ونستخلص من تعريف المشرع، أنه لا يأخذ بالحسبان في تصنيف المستخدم إلا معيارا موضوعيا واحدا، ألا وهو وجوب الإعتداد بتشغيل شخص واحد على الأقل لحسابه نظير دفع أجره له. ولذلك لم يفرّق مع المشرع طبيعة إنتاج المُستخدِم، سواء كان سلعا أو خدمات، كما لم يفرّق معه طبيعته سواء كان طبيعيا أو معنويا، وسواء كان من القطاع العام أو الخاص، ومهما كانت طبيعة العمل التي تربطه مع الشخص الذي يشغله.



فالمُسْتَحْدِم هو من يُسْغَل لصالحه على الأقل شخصا واحدا مقابل أجره، سواء كان هذا الشخص طبيعيا أو معنويا، مدام المشرع لم يحدد ذلك. وعليه وبمفهوم المخالفة من لا يُسْغَلُ على الأقل شخصا واحدا لصالحه مقابل أجره، فهو ليس مُسْتَحْدِمًا، وإن كان المعني يُنتج سلعا أو يؤدي خدمات لصالحه الخاص فهو عامل غير أجير.

وحيث لم يستثني المشرع من إنشاء النقابات إلا أشخاص الدفاع الوطني و الأمن الوطني، فللباقى هذا الحق، و منهم المُسْتَحْدِمِينَ من القطاعين: العام و الخاص و القطاع المشترك كذلك⁹⁸، و لكن على الرغم من ذلك يُطرح إستفسار حول إنشاء نقابات للمُسْتَحْدِمِينَ في القطاع العام، حيث ذلك ممكن لأرباب العمل في القطاع الإقتصادي العمومي.

وغير ممكن في كل باقى القطاع العام من جهتين، حيث من جهة رب العمل هو موظف وأجير⁹⁹، ويستمد سلطة إدارته وإشرافه من سلطة الدولة و في حدود الصلاحيات الممنوحة له حسب قانون الوظيف العمومي و حسب القانون الأساسي لوظيفته، و من جهة أخرى هو ممثل للدولة في المرفق العام الذي يتولى تسييره، فهو بالنهاية مُسْتَحْدِم أجير غير مستقل.

الفرع الثالث: منظمات نقابية مهنية

لقد وضع المشرع جملة من التعريفات الإصطلاحية في القانون النقابي 23-02 لضبط المفاهيم في كافة القواعد القانونية الآمرة والمفسرة لإجتناّب التأويل، حيث عرف في المادة الرابعة المهنة أو الوظيفة كما يلي: " نشاط من نفس الطبيعة، يمارس فرديا و جماعيا من قبل أشخاص مؤهلين في مجال محدد يدر عليهم أجره أو دخل "

⁹⁸ مثل القطاعات الإقتصادية المشتركة بين القطاعين العام والخاص، مثل شركات الأسهم

⁹⁹ حتى الوزير الأول موظف وأجير، و قد يعتبر أسمى موظف بالدولة وله أجره شهرية



حيث من خلال هذا التعريف ركز المشرع على أربع عناصر أساسية:

1. ضرورة وحدة طبيعة المهنة، المتنافية مع التعدد، مثل : مهنة المحاماة، مهنة الطب، مهنة الصيدلة، مهنة التوثيق، مهنة المحاضر القضائي...إلخ.

2. ضرورة تأهيل الشخص الممارس للمهنة، حيث يجب أن يكون مؤهلا، و له شهادات إثبات لصفة التأهيل، لمشروعية ممارسة هذه المهنة ومشروعية تأسيس نقابة مهنية باسم المهنة الممارسة أو لغرض الإنضمام إلى نقابة مهنية من ذات طبيعة المهنة.

3. أن تُدر عليه هذه المهنة أجرة أو دخل، مهما كانت طبيعة هذه المهنة ذات إنتاج مادي أو خدماتي.

4. عدم الأخذ بعين الاعتبار لعدد الأشخاص الممارسين لذات المهنة، فقد يكون الممارس فردا أو أكثر من ذلك، لنجد أنفسنا أمام عديد الإحتمالات، مثل:

- المهني الفردي: حيث هذا الأخير مؤهلا، ويمارس مهنة الخاصة حسب ذات المؤهل، دون أن يُشغَل لحسابه ولصالحه أحدا، فهو بالنهاية عامل غير أجير وليس بالمستخدم، مثل المحامي أو الطبيب في القطاع الخاص الذي يمارس مهنته دون أن يشغل لصالحه أي شخص.¹⁰⁰

- المهني المستخدم¹⁰¹: حيث هذا الأخير مؤهلا، ويمارس مهنة الخاصة حسب ذات المؤهل، ويُشغَل لحسابه ولصالحه شخصا¹⁰²

¹⁰⁰ هذا الأخير ملزم بدفع الجباية و مستحقات الضمان الإجتماعي و التقاعد لمصالح الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء.

¹⁰¹ و بالمقابل عرف المستخدم في المادة الرابعة من القانون 02-23 : " كل شخص طبيعى أو معنوي، عمومي أو خاص، ينتج سلعا و/ أو يؤدي خدمات ويشغل لحسابه شخصا أو عدة أشخاص طبيعيين مقابل أجرة".

¹⁰² مهما كانت طبيعة الشخص طبيعيا أو معنويا.



أو أكثر ، فهو بالنهاية مُسْتخدِم غير أجيِر، مثل المحامي الذي يشغل عنده سكرتيرا أو الطبيب في القطاع الخاص الذي يمارس مهنته مع مساعدة ممرض و سكرتيرا، فهذا المهني المستخدم غير أجيِر¹⁰³، أما من يستخدمه لصالحه فهو عامل أجيِر¹⁰⁴.

• شركة مهنية لذات المهنة، مثل شركة المحاماة، كشخص معنوي يديره شخص طبيعي له صفة المُسْتخدِم غير الأجيِر.

و بالنتيجة هؤلاء المهنيين بإمكانهم تأسيس نقابات مهنية، مثل نقابة المحامين، نقابة الصيادلة، نقابة الأطباء، نقابة الموثقين، نقابة المحضرين القضائيين... إلخ، ولهذه الأخيرة قوانين أساسية وأخرى داخلية، وبها لجان لضبط أخلاقيات المهنة، ومن أعضائها نجد المُسْتخدِمين¹⁰⁵ وغير المُسْتخدِمين¹⁰⁶.

الفرع الرابع: منظمات نقابية مختلطة

لقد قسم المشع الجائري المنظمات النقابية القاعدية بموجب المادة 30 من القانون النقابي 02-23 إلى قسمان: إما وطنية أو اقليمية (محلية)¹⁰⁷، وقد

¹⁰³ هذا الأخير ملزم بدفع الجباية ومستحقات الضمان الإجتماعي و التقاعد لمصالح الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء.

¹⁰⁴ المستخدم المهني هو من يدفع عن العامل الأجيِر الذي يعمل لصالحه المستحقات المالية الخاصة بتأمينه إجتماعيا لدى مصالح الضمان الإجتماعي للأجراء CNAS.

¹⁰⁵ مثل شركة محاماة.

¹⁰⁶ مثل المحامي كشخص طبيعي غير أجيِر وغير مستخدم ، كونه لا يستخدم أحدا لخدمته مقابل أجر.

¹⁰⁷ النقابات المحلية تتمثل في:

- بلدية
- بلديات مشتركة
- ولاية
- ولايات مشتركة



عرف بموجب المادة الرابعة من ذات القانون المنظمة النقابية القاعدية: " تجمع عمال أو مستخدمين من : نفس المهنة أو نفس الفرع أو نفس قطاع النشاطات.."، كما عرف الكنفدرالية: "إتحاد منظمات نقابية قاعدية و/أو فدراليات من: نفس المهنة أو نفس الفرع أو نفس الفروع أو نفس قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو عدة فروع أو عدة قطاعات نشاطات." و بين تشكيل الكنفدرالية بموجب المادة 27 من ذات القانون النقابي: "تشكل الكنفدرالية على الأقل من فدراليتين (2) أو على الأقل من خمس (5) منظمات نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين المؤسسة قانونا..."

ومادام المشرع لم يحدد نوع المنظمات النقابية القاعدية الخمسة على الأقل التي تشكل كنفدرالية، هذا يعني اننا أمام عدة أنواع من الكنفدراليات النقابية :

- كنفدرالية نقابية لنفس المهنة
- كنفدرالية نقابية لعدة مهن
- كنفدرالية نقابية لنفس قطاع النشاطات
- كنفدرالية نقابية لعدة قطاعات نشاطات

وتعد الكنفدراليات النقابية بالنهاية منظمات نقابية بموجب تعريف المشرع لهذه الأخيرة بموجب المادة الرابعة من القانون النقابي 02-23¹⁰⁸ ، وعليه فالكنفدراليات النقابية لعدة مهن أو لعدة قطاعات نشاطات تعد بالمنظمات النقابية المختلطة.

المطلب الثاني: أنواع النقابات حسب نسبة التمثيل

من خلال القانون النقابي 02-23 نستقرأ حرية تأسيس المنظمات النقابية مهما كان شكلها بمشروطة وحيدة، ألا وهي الإلتزام بالقانون النقابي 02-23 و كل النصوص التنظيمية التي يحيل إليها، بالإضافة إلى الإلتزام بالقانون

¹⁰⁸ "المنظمة النقابية : يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية والفدرالية و/أو الكنفدرالية "

الأساسي والداخلي للمنظمة النقابية الذي تم التصديق عليه بموجب جمعية تأسيسية و تم إعتماده من طرف السلطات الإدارية المختصة .

ولكن بالمقابل ونظرا لعدد النقابات الذي سيستمر في التزايد، سيكون المشهد النقابي على عمومته بالصور التالية:

- منظمات نقابية حديثة التأسيس، أين تأسست بعد صدور القانون النقابية 02-23 وهي تسعى لفرض نفسها على الساحة عن طريق إستقطاب المزيد من الأعضاء المنخرطين لتبني أفكارها.
- منظمات نقابية موجودة على الساحة أصلا، وقد إستجابت لتعديل قانونها الأساسي والداخلي حسب متطلبات القانون النقابي 02-23، ولكنها لم تستقطب النسبة الدنيا المطلوبة من الأعضاء المنخرطين والمشار إليها في هذا القانون للتحويل إلى منظمة تمثيلية. فهي حسب المشرع منظمة نقابية قائمة ولها شخصية معنوية ولكنها ليست بمنظمة تمثيلية. لأن المنظمات النقابية المحققة للنسب الدنيا من الإنخراط المشار إليه في القانون النقابي 02-23، تصبح لها صفة التمثيل النقابي التي توسع من صلاحياتها أمام الغير وفي مواجهة الغير.
- القليل جدا من المنظمات النقابية التي تصل حد الأكثر تمثيلا الذي يشير إليه المشرع الجزائري، من خلال إستقطاب أكبر عدد من الأعضاء، وهذه الأخيرة ستوسع صلاحياتها على عديد المجالات أمام الغير و في مواجهة الغير مثل: تمثيلها وطنيا على مستوى بعض الهيئات¹⁰⁹ ، وإستشارتها وطنيا¹¹⁰ ومحليا.

¹⁰⁹ يتم تمثيلها وطنيا على مستوى:

- مجالس الإدارة لهيئات الضمان الإجتماعي
- الهيئات المكلفة بالتشغيل
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
- المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية



ومن خلال المطلب الثاني الذي يتناول تقسيم المنظمات النقابية حسب نسبة التمثيل سنسلط الضوء على الفروع التالية:

- الفرع الأول : تنظيم تمثيلية المنظمات النقابية
- الفرع الثاني : منظمات نقابية غير تمثيلية
- الفرع الثالث : منظمات نقابية تمثيلية
- الفرع الرابع : منظمات نقابية تمثيلية جدا

الفرع الأول : تنظيم تمثيلية المنظمات النقابية

لقد أشار المشرع الجزائري إلى المنصة الإلكترونية على مستوى وزارة العمل كتقنية لمعالجة المؤشرات الإحصائية لمختلف النقابات، بغية تحديد غير التمثيلية منها، إضافة إلى تحديد التمثيلية و الأكثر تمثيلية، و من خلال هذا الفرع سوف نسلط الضوء على :

- أولا : السلطات المختصة في تقدير تمثيلية المنظمات النقابية
- ثانيا: الآلية التقنية لتقدير تمثيلية المنظمات النقابية
- ثالثا : المؤشرات الإحصائية المرسلة عبر المنصة الإلكترونية لوزارة العمل

- اللجنة الوطنية للتحكيم
- اللجنة الولائية للتحكيم

¹¹⁰ إستشارتها فيما يخص سياسة التشغيل ، الأجور و حماية القدرة الشرائية، إعداد التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي، المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الإقتصادي والإجتماعي و البيئي، إعداد البرامج الوطنية و المحلية للتنمية الإقتصادية، الإجتماعية و البيئية، نهيك عن مشاركتها في الإستشارات و المشاورات المنظمة من طرف الحكومة ذات الصلة بطبيعة المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا.



أولاً: السلطات المختصة في تقدير تمثيلية المنظمات النقابية

بموجب المادة السابعة من المرسوم التنفيذي رقم 23 – 359 المؤرخ في 2023/10/17 المحدد لكيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية و مضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنحرفيها، يعد المفتش الولائي للعمل السلطة المختصة في تقدير تمثيلية المنظمات النقابية القاعدية للعمال على مستوى الهيئة المستخدمة.

أما وزير العمل فهو السلطة المختصة في تقدير تمثيلية :

1. المنظمات القاعدية للعمال على المستويين الإقليمي أو المهني
2. المنظمات القاعدية لأرباب العمل على المستويين الإقليمي أو المهني
3. الفدراليات النقابية للعمال على المستويين الإقليمي أو المهني
4. الفدراليات النقابية لأرباب العمل على المستويين الإقليمي أو المهني
5. الكنفدراليات النقابية للعمال على المستويين الإقليمي أو المهني
6. الكنفدراليات النقابية لأرباب العمل على المستويين الإقليمي أو المهني

ثانياً: الآلية التقنية لتقدير تمثيلية المنظمات النقابية

بموجب المواد 24، 25، 26، و 27 من ذات المرسوم التنفيذي رقم 23-359 بينت وزارة العمل أن الآلية التقنية لتقدير تمثيلية المنظمات النقابية هي المنصة الإلكترونية المخصصة لمعالجة عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير هذه التمثيلية، علماً أن هذه المنصة تدار على مستوى وزارة العمل.

ويمكن لمسؤول أي منظمة نقابية الولوج إلى المنصة الإلكترونية بعد حصوله على وثيقة رسمية من وزارة العمل تحمل إسم المستخدم و كلمة المرور، بالإضافة إلى دليل تشغيل وإستعمال هذه المنصة.

وعليه يتعين على مسؤول المنظمة النقابية مهما كانت طبيعتها أن يقوم بذاته أو يكلف غيره بإرسال المؤشرات الإحصائية للمنحرفين بها كل ثلاث



سنوات عبر هذه المنصة الإلكترونية، وفي أجل أقصاه ثلاثة أشهر من إنتهاء مدة الثلاث سنوات. كون أول حساب لتمثيلية اي منظمة يحسب بعد مرور ثلاث سنوات كاملة من تأسيسها.

ثالثا : المؤشرات الإحصائية المرسلة عبر المنصة الإلكترونية لوزارة العمل وتقديرا لمدى تمثيلية النقابات على إختلافها نص المشرع الجزائري على إنشاء منصة إلكترونية على مستوى وزارة العمل، كقاعدة مدخلات بيانية لمجموع المعلومات والمؤشرات الخاصة بكل نقابة، والتي من خلالها تظهر :

- النقابات غير التمثيلية
- النقابات التمثيلية
- النقابات الأكثر تمثيلية

وتركيزا على هذه المفارقة في المعلومات والمؤشرات الخاصة بكل نقابة، سوف نسلط الضوء على ما يلي :

- أ-المؤشرات الإحصائية لمنخرطي المنظمات النقابية لأرباب العمل
- ب-المؤشرات الإحصائية لمنخرطي المنظمات النقابية للعمال

أ-المؤشرات الإحصائية لمنخرطي المنظمات النقابية لأرباب العمل لقد نص المشرع الجزائري بموجب المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 23-359 على المؤشرات الإحصائية لمنخرطي المنظمات النقابية لأرباب العمل الواجب تسجيلها من طرف مسؤول المنظمة النقابية على مستوى المنصة الإلكترونية لوزارة العمل، كما نص على عناصر المعلومات الخاصة بتقدير التمثيلية كذلك لهذه المنظمات بموجب المادة 19 من ذات المرسوم وكل هذه العناصر تتمثل في :

1. الطبيعة القانونية للهيئة المستخدمة

- عمومية



- خاصة
 - محلية
 - وطنية
 - أجنبية
 - مختلطة
2. الطبيعة القانونية للمؤسسة مثل شركة مساهمة
 3. الرقم التعريفي الوطني الوحيد
 4. الجنسية
 5. الفئة العمرية للممثل القانوني
 6. تصنيف الهيئة المستخدمة حسب عدد عمالها
 7. عدد المستخدمين المنخرطين
 8. المهن والقطاعات وفروع النشاطات
 9. عدد العمال الأجراء المشغلين من قبل المستخدمين المنخرطين
 10. توزيع المستخدمين المنخرطين حسب كل ولاية
 11. رقم التسجيل المحين لكل مستخدم لدى الضمان الإجتماعي
 12. رقم بطاقة إنخراط كل مستخدم
 13. تاريخ إنخراط كل مستخدم
 14. مبلغ إشتراكات كل مستخدم
 15. عدد العمال المشغلين من طرف كل مستخدم
 16. قائمة المنظمات النقابية المشكلة لفدرالية أو كنفدرالية أرباب العمل.

ب- المؤشرات الإحصائية لمنخراطي المنظمات النقابية للعمال

لقد نص المشرع بموجب المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 23-359 على المؤشرات الإحصائية لمنخراطي المنظمات النقابية للعمال الواجب تسجيلها من طرف مسؤول المنظمة النقابية على مستوى المنصة الإلكترونية لوزارة العمل، كما نص على عناصر المعلومات الخاصة بتقدير



التمثيلية كذلك لهذه المنظمات بموجب المادة 19 من ذات المرسوم و كل هذه العناصر تتمثل في :

- الرقم التعريفي الوطني الوحيد
- الجنس
- الجنسية
- الفئات العمرية
- المستوى التعليمي
- الفئة الإجتماعية المهنية
- عدد المنخرطين الحائزين على قرار أو مقرر تعيين أو عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة
- الأسلاك
- الرتب
- مناصب الشغل
- عدد المنخرطين حسب المهن وقطاعات وفروع النشاطات
- عدد المنخرطين حسب كل ولاية
- عدد الفروع النقابية
- عدد المجالس النقابية المنشأة
- عدد المندوبين النقابيين
- عدد المنخرطين المنتدبين لممارسة عهدة نقابية
- عدد المندوبين النقابيين المستفيدين من عطلة تكوين نقابي
- رقم التسجيل لدى الضمان الإجتماعي لكل عامل منخرط
- رقم بطاقة الإنخراط لكل عامل
- تاريخ إنخراط كل عامل
- مبلغ إشتراكاته

وفي حال الفدراليات أو الكنفدراليات النقابية الخاصة بالعمال يجب كذلك تضمين قائمة المنظمات النقابية المشكلة لهذه الأخيرة



الفرع الثاني : منظمات نقابية غير تمثيلية

لقد نص المشرع من خلال القانون النقابي 02-23 أن المنظمة النقابية التمثيلية هي منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عددا معينا من المعايير المحددة بموجب هذا القانون. وبمفهوم المخالفة كل من لم يستوفي هذه الشروط ليس تمثيلا وهم السواد الأكبر، ولكن هذا لا يمنعهم من النشاط والسعي لتحقيق كل الأهداف المكتوبة في القانون الأساسي والداخلي لها.

حيث جاء نص المادة 70 من القانون النقابي 02-23 : " يمكن للمنظمة النقابية وأعضاءها المنخرطين، سواء كانت تمثيلية أم لا، العمل بكل حرية من أجل نشر معلومات أو القيام بنشاطات مناسبة من أجل تحفيز إنخراط أعضاء جدد بغرض الحصول على التمثيلية أو رفع نسبتها الإنتخابية "

كما أن المنظمات غير التمثيلية لها شخصيتها المعنوية الخاصة بما يُمكنها من الصفة والمصلحة في علاقاتها مع الغير و في مواجهة الغير، وتعد ملزمة كغيرها التمثيلية أو التمثيلية جدا بكل القواعد الآمرة بالقانون النقابي 02-23 أو القوانين المكملة، و لكنها بالنهاية تظل محرومة من بعض الإمتيازات، مثل:

- التمثيل ببعض الهيئات الإدارية المهمة.
- المشاركة الفكرية في سن التشريعات والتنظيمات ذات العلاقة بالعمل أو التنظيم النقابي.
- إستشارتها من طرف السلطات الإدارية في المسائل المتعلقة بالحياة الإقتصادية والإجتماعية للمجتمع.
- المشاركة في سن إتفاقيات وإتفاقات العمل الجماعية
- كما قد يكون حضها وافرا في تلقي مساعدات مالية من طرف الدولة، بما يمكنها من مضاعفة جهدها في نشاطها النقابي .



كما نص المشرع بموجب نص المادة 68 من ذات القانون على شرط إجرائي متعلق بمدّة نشاط المنظمة النقابية منذ تأسيسها ، والذي يجب أن يبلغ سنة واحدة على الأقل.

الفرع الثالث : منظمات نقابية تمثيلية

لقد نص المشرع من خلال القانون النقابي 02-23 أن المنظمة النقابية التمثيلية هي منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عددا معيناً من المعايير المحددة بموجب هذا القانون.

ومن هذه المعايير إبتداء المعيار الزمني ثم معيار التحديد المهني أو الجغرافي، و المختلف بين نقابة المستخدمين و نقابة العمال، و نهاية معيار تحقيق السلطة الإدارية المختصة في مدى الشفافية المالية لحسابات المنظمة ودرجة الحياد السياسي ، ولذلك من خلال هذا الفرع الذي يتناول المنظمات النقابية التمثيلية سوف نسلط الضوء على ما يلي:

- أولاً: معايير تمثيلية نقابات المستخدمين
- ثانياً: معايير تمثيلية نقابات العمال

أولاً: معايير تمثيلية نقابات المستخدمين

قد سن المشرع الجزائري من خلال المادة 68، الفقرة الأخيرة من المادة 69، المواد 76 و 77 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل 2023 الشروط الأساسية التي تحول المنظمة النقابية لأرباب العمل مهما كان شكلها¹¹¹ من منظمة غير تمثيلية إلى منظمة تمثيلية، وهذا من خلال ما يلي:

¹¹¹ تتمثل هذه الأشكال في:

- منظمة نقابية قاعدية لأرباب العمل
- كونفيدرالية نقابية لأرباب العمل
- فيديرالية نقابية لأرباب العمل

- أ. المعايير الموضوعية لتمثيلية نقابة المستخدمين
- ب. معايير التحقيق الإداري والأمني لتمثيلية نقابة المستخدمين
- ج. معايير ديمومة التمثيلية لنقابة المستخدمين

أ) المعايير الموضوعية لتمثيلية نقابة المستخدمين

لقد تم التنصيص على المعايير الموضوعية التي تحول المنظمة النقابية لأرباب العمل مهما كان شكلها من منظمة غير تمثيلية إلى منظمة تمثيلية من خلال المواد: 68، 76 و 77. وتتمثل هذه المعايير فيما يلي:

- (1) مدة النشاط لتمثيلية نقابة المستخدمين
- (2) تحديد فئة المستخدمين لتمثيلية نقابة المستخدمين
- (3) تحديد طريقة تمثيلية نقابة المستخدمين

1) مدة النشاط لتمثيلية نقابة المستخدمين

من خلال نص المادة 68 من القانون القانون 02-23 " تعتبر تمثيلية المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكونفدراليات المؤسسة قانونا منذ سنة واحدة (1) على الأقل، طبقا لأحكام هذا القانون، ضمن الشروط الواردة من المواد 73 إلى 77 أدناه. " أورد المشرع أول شرط إجرائي كقاعدة آمرة لتأكيد تمثيلية المنظمة، ألا وهو مرور سنة كاملة على الأقل على تأسيس المنظمة النقابية.

بما يعني أن السلطات الإدارية المختصة حين دراسة ملف مدى تحقيق تمثيلية أي منظمة نقابية، تبدأ بهذا الشرط الإجرائي الشكلي قبل الشروط الموضوعية، إذ يكفي عدم إستيفائه ولو لبضع أيام، أن تُرفض دراسة ملف تمثيلية المنظمة النقابية من طرف السلطة الإدارية المختصة.



2): تحديد نوع فئة المستخدمين لتمثيلية نقابة المستخدمين

أين تعمل السلطات الإدارية المختصة إبتداءً على تحديد نوع فئة المستخدمين¹¹² موضوع القانون الأساسي للمنظمة¹¹³، لأن ذات السلطة تقرر بالنهاية من خلال نسبة الإنخراط مدى وصول المنظمة النقابية لدرجة التمثيلية المثل¹¹⁴.

¹¹² علما أن تحديد نوع فئة المستخدمين موضوع القانون الأساسي للمنظمة، يختلف من منظمة نقابية إلى أخرى، فقد يكون هذا التحديد معمما وواسعا مثل نقابة المستثمرين، التي تضم كل فئات المستثمرين وفي كل المجالات، وبالمقابل قد يكون ضيقا مثل نقابة الفلاحين المستثمرين، أين لا تضم إلا فئة واحدة، و مثل الفرق بين نقابة عمال الصحة ونقابة الأطباء ونقابة الصيادلة ونقابة الممرضين. فنقابة الأطباء لا تمثل إلا الأطباء. و لذلك تعتمد السلطات إلى دراسة مدى تحقق عنصر التمثيلية من دونه في أي منظمة نقابية، من خلال الرجوع إبتداءً إلى القانون الأساسي الخاص بها، و المقدم إجرائيا إلى وزارة العمل من أجل الحصول على الإعتماد متى كانت هذه الأخيرة وطنية .

¹¹³ في الغالب نستقرأ نوع فئة المستخدمين موضوع القانون الأساسي للمنظمة من خلال الديباجة و التعريف الخاص بالمنظمة في بداية القانون الأساسي، كما نجد لهذه الفئة مدلولا في عنوان المنظمة النقابية، و في الأحرف المختصرة لها، مثل المنظمة الوطنية لأرباب العمل، الإستثمار والمؤسسات الناشئة: O.N.P.I.S

<https://www.ennaharonline.com>¹¹⁴

التحميل: 2023/07/19 ، 23.03

بعض النقابات ذات التمثيلية القانونية لدى وزارة العمل قبل صدور القانون النقابي 23-

02

1الإتحاد العام للعمال الجزائريينUGTA

2النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العموميةSNAPAP

3النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين للتربية الوطنيةSNCCOPEN

4النقابة الوطنية للأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيينSNECHU

5النقابة الوطنية لممارسي الصحة العموميةSNPSP

6النقابة الوطنية لممارسين الأخصائيين في الصحة العموميةSNPSSP

7النقابة الوطنية الجزائرية للنفسانيينSNAPSY

8النقابة الوطنية للشبه الطبيSPA



3: تحديد طريقة تمثيلية نقابة المستخدمين

لقد وضع المشرع الجزائري بموجب القانون النقابي 02-23 الطريقتين اللتين على أساسهما يتم إحتساب النسب المؤهلة لحصول نقابة المستخدمين على صفة التمثيلية أو الأكثر تمثيلية، وتتمثلان في:

أ) التحديد المهني لتمثيلية منظمة المستخدمين النقابية

ب) التحديد الجغرافي لتمثيلية منظمة المستخدمين النقابية

حيث من خلال الرجوع إلى القانون الأساسي للمنظمة النقابية ومعرفة نوع فئة المستخدمين التي ستدافع النقابة عن حقوقها وحرّياتها، تتمكن السلطات المختصة من تحديد طريقة مدى تمثيلية المنظمة، هل بالتحديد المهني أم الجغرافي.

أ) التحديد المهني لتمثيلية المنظمة النقابية للمستخدمين

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 77 من القانون النقابي المعدل رقم 23-02 المؤرخ في 25 افريل 2023 على طريقة التحديد المهني لتمثيلية المنظمة النقابية للمستخدمين: " تعتبر تمثيلية على المستوى المهني، كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي لمستخدمي المهنة أو الفروع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قانونها الأساسي.

9النقابة الوطنية لأساتذة الشبه الطبي SNPEPM

10النقابة الوطنية للبيطرة موظفي الإدارة العمومية SNVFPA

11النقابة الوطنية للقضاة SNM

12المنظمة الوطنية للصحافيين الرياضيين ONJSA

13النقابة الوطنية لمستخدمي الملاحة التجارية الجزائرية SNPNC

14النقابة الوطنية لتقنيي صيانة الطائرات SNTMA

15نقابة الطيارين التقنيين الجويين الجزائريين SPLA

16النقابة الوطنية لقضاة مجلس المحاسبة SNMCC

17النقابة الوطنية لمستخدمي الملاحة الجوية SNPCA



فمثلا المنظمة الوطنية لأرباب العمل، الإستثمار والمؤسسات الناشئة: O.N.P.I.S تعتبر تمثيلية على المستوى المهني عندما تضم 25% من التعداد الكلي لأرباب العمل.

ب) التحديد الجغرافي لتمثيلية المنظمة النقابية للمستخدمين

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 76 من القانون النقابي المعدل رقم 23-02 المؤرخ في 25 افريل 2023 على طريقة التحديد الجغرافي لتمثيلية المنظمة النقابية للمستخدمين : " تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وفي إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم، الذين يغطيهم قانونها الأساسي.

ونستقرأ من خلال نص المادة 76 أن القانون الأساسي هو الدال على حجم الإقليم المغطى من طرف المنظمة النقابية:

- منظمة نقابية وطنية للمستخدمين¹¹⁵
- منظمة نقابية ولائية للمستخدمين¹¹⁶
- منظمة نقابية ذات طبيعة مشتركة بين الولايات للمستخدمين¹¹⁷
- منظمة نقابية بلدية للمستخدمين¹¹⁸
- منظمة نقابية ذات طبيعة مشتركة بين البلديات للمستخدمين¹¹⁹

¹¹⁵ مثل المنظمة الوطنية لأرباب العمل و الإستثمار والمؤسسات الناشئة O.N.P.I.S ، حيث من خلال عنوان هذه المنظمة الوطنية النقابية ومن خلال ديباجة قانونها الأساسي ومن خلال التعريف بها كذلك في قانونها الأساسي، نجدتها تغطي الإقليم الوطني.

¹¹⁶ المنظمة النقابية الولائية للمستخدمين تنشط على مستوى كل بلديات الولاية أو أغلبها.

¹¹⁷ منظمة نقابية ولائية جهوية للمستخدمين هي تكتل نقابي يضم مجموعة من الولايات كالولايات الغربية للوطن أو الشرقية أو الجنوبية أو الولايات الساحلية أو الداخلية...إلخ

¹¹⁸ منظمة نقابية بلدية للمستخدمين تنشط على مستوى بلدية واحدة، و هي بسيطة التمثيل.



وعليه نستخلص من هذا المعيار:

- 1) تعتبر منظمة نقابية وطنية تمثيلية كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين على مستوى ولايات الوطن
- 2) تعتبر منظمة نقابية ولائية تمثيلية كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في تلك الولاية المحددة في القانون الأساسي لذات المنظمة.
- 3) تعتبر منظمة نقابية ذات طبيعة مشتركة بين الولايات تمثيلية كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في إقليم مجموع الولايات المحددة في القانون الأساسي لذات المنظمة.
- 4) تعتبر منظمة نقابية بلدية تمثيلية في إقليم بلدية كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في تلك البلدية المحددة في القانون الأساسي لذات المنظمة.
- 5) تعتبر منظمة نقابية ذات طبيعة مشتركة بين البلديات تمثيلية كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في تلك البلديات المحددة في القانون الأساسي لذات المنظمة.
- 6) لا يؤخذ بعين الاعتبار إنخراط أرباب العمل في عدة منظمات نقابية، وهذا بموجب المادة 82 من القانون النقابي 02-23، وأخذ المشرع بهذا المنطق من باب حق المستخدم في حرية الانضمام أو الانسحاب من أي منظمة نقابية كقاعدة عامة¹²⁰.

¹¹⁹ منظمة نقابية بلدية جهوية للمستخدمين، هي التي تضم تكتل لمجموعة من البلديات من ذات الولاية، أو من بلديات مشتركة حدوديا.

¹²⁰ لضرورة الحفاظ على الأمن العام والنظام العام منع المشرع بعض الفئات من الإنخراط النقابي أو تشكيل نقابات، ومنهم على سبيل المثال أفراد الأمن والجيش.



II) معايير التحقيق الإداري والأمني لتمثيلية نقابة المستخدمين

لقد إعتد المشرع بعد إستيفاء المنظمة النقابية للمستخدمين للشروط الموضوعية لحق تمثيليتها على شروط أخرى كقواعد قانونية أمره كذلك، والتي تعد بمثابة التحقيق الإداري والأمني حول: مدى الشفافية المالية للحسابات و مدى الحياد السياسي، وهذا بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 69 من القانون النقابي 02-23.

وعليه سوف نحلل هذه المعايير التشريعية من خلال تسليط الضوء على هذين العنصرين :

- 1) معيار الشفافية المالية لحسابات نقابة المستخدمين
- 2) معيار الحياد السياسي لنقابة المستخدمين

1- معيار الشفافية المالية لحسابات نقابة المستخدمين

لقد حدد المشرع الجزائري من خلال المادة 46 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي مصدر الموارد المالية المشروعة للنقابات¹²¹، كما

¹²¹ مصادر الموارد المالية للمنظمات النقابية

1. الإشتراكات المالية للأعضاء
2. مختلف المداخل الناتجة عن نشاطات المنظمة
3. الإعانات المالية المركزية من الدولة
4. الإعانات المالية اللامركزية، مثل الإعانات المالية للولاية.
5. الهبات و الوصايا، ولكن ليس على إطلاقها، أين منع المشرع الجزائري بموجب الفقرة الأولى من المادة 49 من ذات القانون النقابي المنظمات النقابية من إستلام الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط، إلا إن كان محتوى هذه الشروط أو الأعباء متطابق مع القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي والقانون الأساسي لذات المنظمة، و تجنباً لوقوع التجاوزات في هذا الباب منع المشرع بموجب الفقرة الثانية من ذات المادة إستلام الهبات و الوصايا إلا بعد الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة، التي تتولى التثبت من الجهة المانحة وقيمة المنح و غايته للتثبت من مشروعية تطابقه مع أهداف القانون النقابي واهداف القانون الاساسي للمنظمة النقابية. كما يجب على المنظمة



بين بعض ميادين صرفها مثل: التكوين النقابي و التسييري، نشر المجلات و الوثائق على مختلف الدعامات الورقية أو الإلكترونية، و تنظيم الملتقيات و المؤتمرات الوطنية و الدولية و مختلف الندوات الإعلامية و التوعوية.

وبالمقابل نظم أحكام تسييرها¹²² و على هذا الأساس من حق السلطات الإدارية المختصة بموجب مضمون الفقرة الأخيرة من المادة 69 التحقيق في

النقابية فتح سجل مؤشر ومختوم خاص بتسجيل كل الهبات و الوصايا المقدمة للمنظمة، بتدقيق مصدرها، قيمتها و الغاية من منحها، وهذا بموجب الفقرة الثالثة من ذات المادة 49 .

122 أحكام تسيير الموارد المالية للمنظمة النقابية

1. التثبت من مشروعية كل الموارد المالية الخاصة بالمنظمة النقابية
2. محاسبة المنظمات النقابية تمسك حسب الشكل التجاري
3. تفويض أو تعيين مسير مالي مؤهل أو أكثر لتسيير حساب المنظمة
4. فتح حساب بنكي أو بريدي للمنظمة النقابية كشخص معنوي مستقل عن كل الأعضاء المؤسسين لها، ويتم فتح هذا الأخير عن طريق إختيار المؤسسة البنكية أو البريدية، ثم تسلمها :
- محضر تعيين الأعضاء المكلفين بتسيير الحساب البنكي أو البريدي للمنظمة النقابية
- نسخة من وصل تسجيل المنظمة النقابية
5. إرسال رقم التعريف البنكي أو البريدي إلى السلطة الإدارية المختصة للإستفادة من الإعانات المالية المحتملة، وللمراقبة غير المباشرة لأي مداخيل هبات أو وصايا غير مشروعة.
6. إعداد الحصيلة المالية السنوية للمنظمة النقابية
7. التصديق على الحصيلة المالية السنوية للمنظمة النقابية من طرف محافظ الحسابات
8. التصديق على الحصيلة المالية والأدبية السنوية للمنظمة النقابية من طرف الجمعية العامة
9. تقديم سنوي للحصيلة المالية والأدبية للمنظمة النقابية بعد التصديق عليها من طرف الجمعية العامة إلى السلطات الإدارية المختصة .



الشفافية المالية للمنظمة النقابية قبل التصديق على تمثيليتها، و هذا التحقيق يشمل :

1. التحقيق في مشروعية مصادر الموارد المالية للمنظمات النقابية
2. التحقيق في مشروعية ميادين إنفاق الموارد المالية للمنظمات النقابية
3. التحقيق في مشروعية أحكام تسيير الموارد المالية للمنظمة النقابية

وبمفهوم المخالفة إن كانت نتائج هذا التحقيق سلبية فلن تحضى هذه النقابة بحق التمثيلية، حتى لو تمكنت من إستيفاء كامل الشروط الموضوعية.

2- معيار الحياد السياسي لنقابة المستخدمين

إن معيار الحياد السياسي هو معيار مرن، لا يبتغي المشرع من ورائه المساس بحرية الإنتماء للأحزاب السياسية المضمون لأعضاء النقابة بموجب الجملة الأخيرة من الفقرة الثالثة من المادة 12 من القانون النقابي 02-23، وبموجب الدستور كذلك، بل يريد فقط ضبط الحدود الفاصلة بين الممارسات السياسية والممارسات النقابية حفاظا على:

- تماسك النقابات
- خدمة النقابة لأعضائها لا لأعضاء حزب سياسي
- خدمة النقابة لبرنامجها النقابي المدرج بقانونها الأساسي و الداخلي، لا لبرنامج حزب سياسي
- الحفاظ على الحياة الإقتصادية للمرافق الإقتصادية
- الحفاظ على إنسيابية الخدمات العامة بالمرافق العامة
- حماية الديمقراطية من الممارسات غير المشروعة لكل أشكال التدخل النقابي، وخصوصا في المناسبات الإنتخابية
- الحفاظ على النظام العام



لذلك ومن خلال هذا المعيار سنسلط الضوء على:

- أ) معيار الحياد السياسي للمنظمة النقابية
ب) معيار الحياد السياسي للأعضاء القياديين بالمنظمة النقابية

أ- معيار الحياد السياسي لنقابة المستخدمين

إن النشاطات السياسية غير المشروعة بالتنظيمات النقابية يمكن إستخلاصها من الدستور الجزائري 2020 و من التعديل القانوني للتنظيم النقابي 02-23، و المتمثلة على الأساس في محتوى القواعد القانونية الآمرة للمواد 12، 13، 14 و 15¹²³ :

- عدم مشروعية ممارسة المنظمة النقابية للنشاطات السياسية، حيث تصل درجة عقوبة الممارسة إلى حل التنظيم النقابي.
- عدم إنضمام المنظمة النقابية الصريح أو الضمني لأي حزب سياسي أو جمعية أو تجمع له آراء وأهداف سياسية داخل أو خارج الوطن.
- عدم إنضمام المنظمة النقابية الصريح أو الضمني لأي جماعة أو جمعية ضاغطة داخل أو خارج الوطن.
- عدم حصول المنظمة النقابية على أي دعم أو إمتياز مالي من قبل الأحزاب أو التنظيمات السياسية، مهما كان الداعي .
- عدم الإرتباط الصريح أو الضمني لتسمية المنظمة النقابية بتسمية الجمعيات والأحزاب السياسية.
- عدم الإرتباط الصريح أو الضمني لنشاطات المنظمة النقابية بنشاطات الجمعيات والأحزاب السياسية.

¹²³ النشاطات السياسية غير المشروعة للنقابات تقابلها في الغالب عقوبات جزائية لأعضاء القيادة الطبيعيين بين الغرامات والحبس، وكذلك عقوبات جزائية للمنظمة النقابية كشخص معنوي بين تجميد النشاط والحل القضائي.



- عدم الإرتباط الصريح أو الضمني لأهداف المنظمة النقابية بأهداف الجمعيات والأحزاب السياسية.

ب) معيار الحياد السياسي للأعضاء القياديين بنقابة المستخدمين
لقد نص المشرع الجزائري بموجب القانون النقابي 02-23 على جملة النشاطات السياسية غير مشروعة بالنسبة للأعضاء القياديين في المنظمات النقابية¹²⁴ والمتمثلة أساسا في:

- إلتزام الأعضاء المؤسسين والقياديين للحياد حيال التوجهات السياسية للأشخاص الطبيعية مهما كان توجهها و هدفها، في كل المناسبات، و على الخصوص المناسبات الإنتخابية.
- إلتزام الأعضاء المؤسسين والقياديين للحياد حيال التوجهات السياسية للأحزاب السياسية مهما كان توجهها و هدفها، في كل المناسبات، و على الخصوص المناسبات الإنتخابية.
- منع الجمع بين عهدة منصب قيادي في حزب سياسي وعهدة منصب قيادي في منظمة نقابية، و هذا المنع من باب التأثير السلبي على المنظمة النقابية من جهة، و التي تتحول إلى خدمة توجهات وأهداف برامج حزبية سياسية، و التأثير السلبي على الحماية و الدفاع عن حقوق أعضاء المنظمة من جهة أخرى، ما من شأنه خلق جو من الشحنة والكراهية المؤثرة على نشاط المؤسسات.

¹²⁴ النشاطات السياسية غير المشروعة للأعضاء القياديين بالنقابات تكون محل تحقيقات من الإدارة المختصة بالتنسيق مع السلطات الأمنية، و في حال الإثبات، حمل المشرع من خلال القانون 02-23 المسؤولية الجزائية الكاملة لأعضاء القيادة والتي تصل حد الحبس.



و بمفهوم المخالفة الإستقرائية و الصريحة كذلك في القانون 02-23 يمكن للعضو النقابي الإنتماء لأكثر من نقابة، إضافة إلى إنتمائه إلى حزب سياسي، حيث لا تعارض في ذلك، كون التعارض الوحيد هو في جمع ذات العضو النقابي بين مركزين قياديين، أحدهم بحزب سياسي و الآخر بنقابة لأرباب العمل.

(III) معايير ديمومة إثبات التمثيلية لنقابة المستخدمين

لقد سن المشرع الجزائري من خلال المادة 68، الفقرة الأخيرة من المادة 69، المواد 76 و 77 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل 2023 الشروط الأساسية التي تحول المنظمة النقابية لأرباب العمل مهما كان شكلها من منظمة غير تمثيلية إلى منظمة تمثيلية، وهذا من خلال تحقيق:

- 1•: مدة نشاط لسنة واحدة على الأقل من تاريخ إعتماها
- 2•: بعد تحديد فئة المستخدمين لتمثيلية نقابة المستخدمين حسب القانون الأساسي يتم تحديد طريقة تمثيلية نقابة المستخدمين، سواء المهنية بموجب المادة 77 من القانون النقابي رقم 02-23 : " تعتبر تمثيلية على المستوى المهني، كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي لمستخدمي المهنة أو الفروع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قانونها الأساسي." أو الجغرافية بموجب المادة 76 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 : " تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات و في إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم، الذين يغطيهم قانونها الأساسي.
- 3•: توفر معيار الشفافية المالية للحسابات
- 4•: توفر معيار الحياد السياسي لنقابة المستخدمين

ولكن لم يخول المشرع الجزائري حصول المنظمة النقابية للمستخدمين على تمثيليتها أول مرة لتصبح صفة لصيقة بها، بل يجب تقديم طلب تجديد



هذه الصفة كل ثلاث سنوات من طرف هذه الأخيرة إلى السلطات الإدارية المختصة.

ومن باب التحليل سنسلط الضوء على العناصر التالية:

- أ) مفهوم ديمومة إثبات تمثيلية نقابة المستخدمين
- ب) الأسباب الداعية للإثبات الدوري لتمثيلية نقابة المستخدمين
- ج) الإجراءات القانونية للإثبات الدوري لتمثيلية نقابة المستخدمين
- د) السقوط القانوني لصفة التمثيلية للنقابات المستخدمين

أ) مفهوم ديمومة إثبات تمثيلية نقابة المستخدمين

نستخلص مفهوم الديمومة لإثبات تمثيلية نقابة المستخدمين من خلال القانون النقابي 02-23، أين يطالب المشرع من مختلف نقابات المستخدمين بديمومة التقديم الدوري لإثباتات حق صفة التمثيلية لأعضائها موضوع قانونها الأساسي، حيث تتم عملية تقديم الإثباتات دوريا كل ثلاث سنوات إلى السلطة الإدارية المختصة، المتمثلة في سلطة والي الولاية بالنسبة للنقابات البلدية أو الولائية أو ذات الطبيعة المشتركة بين البلديات و سلطة وزير العمل بالنسبة للنقابات الوطنية أو ذات الطبيعة المشتركة بين الولايات من أجل فحصها والتحقق فيها ، قبل تسليم النقابة المعنية إقرار الإثبات الإداري المؤكد لهذه الصفة.

وعليه نُضمّنُ هذا المفهوم التعريف التالي:

" ديمومة إثبات صفة تمثيلية نقابة المستخدمين هي عملية دورية دائمة مقننة الإجراءات للإحصاء الفعلي والتحقق بين النقابة والسلطة الإدارية المختصة حول نسبة المنخرطين من المستخدمين بدلالة عدد هم الإجمالي "



ب) الأسباب الداعية للإثبات الدوري لتمثيلية نقابة المستخدمين

إن الحياة الإقتصادية جد مرنة على مستوى المستخدمين وخصوصا على مستوى أرباب العمل للقطاع الخاص، حيث تتأثر بعوامل عديدة قد تؤدي في النهاية إلى تواجد مستخدمين جدد وتوقف بعض المستخدمين المنخرطين في النقابة عن ممارسة نشاطهم، بما يفتح المجال للإستفهام حول مدى بقاء صفة التمثيلية لنقابات أرباب العمل التي حازت على هذه الصفة بعد مرور ثلاث سنوات، أو حول إمكانيات توسعها لتصبح أكثر تمثيلية؟

ولذلك هناك عدة أسباب داعية للتثبيت الدوري من تمثيلية نقابة المستخدمين، ومنها:

- إرتفاع عدد المستخدمين موضوع القانون الأساسي لنقابة المستخدمين التمثيلية لا يعني بالضرورة إرتفاع عدد المنخرطين ، وهذا يعني أن العدد السابق للمنخرطين من أرباب العمل قد لا يشكل ما نسبته 25% من التعداد الجديد.
- تقلص النشاط الإقتصادي قد يؤدي لتوقف بعض المستخدمين عن مزاوله نشاطهم ، بما يمثل إحتمال لإنخفاض عدد المنخرطين من أرباب العمل بالمنظمات النقابية التمثيلية سابقا، وهذا يعني إحتمال أن لا يشكل العدد الباقي للمنخرطين ما نسبته 25% من التعداد الجديد.
- تمارس عملية الإنضمام والانسحاب من نقابات أرباب العمل بحرية مطلقة، وعليه يجب إحصاء العدد الحقيقي للمنخرطين دوريا مقارنة بإحصاء العدد الإجمالي للمستخدمين محل القانون الأساسي.
- مستقبلا قد تستقطب بعض المنظمات النقابية التمثيلية للمستخدمين بفضل مختلف نشاطاتها نسبةً أكبر من المنخرطين الجدد، وعليه تتحول هذه الأخيرة من مجرد نقابات تمثيلية إلى نقابات أكثر تمثيلية، ولهذا الأخيرة إمتيازات قانونية أكبر بموجب المواد 89، 90 و 91 من القانون النقابي 02-23، والتي سنسلط عليها الضوء في الفرع الثالث.



- قد تنحل بعض نقابات المستخدمين، إما بصفة إرادية أو قضائيا¹²⁵ ، وهذا يفتح المجال أمام نقابات أخرى لإستقطاب أعضائها ، بما قد يرفع من نسبة تمثيليتها لتصبح الأكثر تمثيلية أو قد تصل إلى صفة التمثيلية.
- إن عملية التثبيت الدوري من تمثيلية نقابات أرباب العمل يشكل حافزا لديمومة نشاط هذه الأخيرة، خدمة لأهداف قانونها الأساسي، وبالأخص خدمة أعضائها، وبالمقابل من يخبوا نشاطها تفقد صفة التمثيلية، بما لهذه الأخيرة من إمتيازات.
- لنقابات المستخدمين الأكثر تمثيلية مناصب تمثيلية في عدد من المرافق الإدارية العامة المهمة، وهذه المناصب ليست دائمة لذات النقابات، بل دوامها مرتبط بمدى ديمومة حصول هذه الأخيرة على صفة الأكثر تمثيلية دوريا كل ثلاث سنوات عن طريق المحافظة على الريادة في نسبة إنخراط المستخدمين موضوع قانونها الأساسي.
- تقدم الدولة والسلطات المحلية مساعدات مالية لنقابات المستخدمين التمثيلية كمساعدة ودفع معنوي لمضي هذه الأخيرة في تحقيق أهداف إنشائها حسب قانونها الأساسي، وعليه من باب العدالة الإجتماعية وجب التثبيت دوريا من صفة التمثيلية النقابية لهذه الأخيرة قبل منحها الإمتيازات المالية.

ج) الإجراءات القانونية للإثبات الدوري لتمثيلية نقابة المستخدمين

بموجب القانون النقابي 02-23 نص المشرع على الإجراءات القانونية لإثبات تمثيلية نقابة المستخدمين، والمتمثلة في:

¹²⁵ أنظر إلى الدراسات اللاحقة من هذا المؤلف حيث تناولنا موضوع حل النقابات بموجب الإجراءات القانونية الواردة في القانون النقابي 02-23 ، الصادرة بالجريدة الرسمية رقم 29 بتاريخ 2 ماي 2023.



1) تستفيد كل منظمة نقابية للمستخدمين مؤسسة ومعتمدة من طرف السلطات الإدارية المختصة من حق تقديم ملف إثبات لحق تمثيلية المستخدمين موضوع قانونها الأساسي¹²⁶.

2) إبتداء يجب على نقابة المستخدمين جمع كل العناصر ذات الصلة بمعايير التمثيلية في إقليم نشاطها حسب قانونها الأساسي ضمن ملف خاص، ومن أهم هذه العناصر التي ذكرها المشرع كقاعدة أمر¹²⁷:

- رقم التسجيل لدى الضمان الإجتماعي لكل مستخدم
- رقم بطاقة الإنخراط لكل مستخدم
- تاريخ الإنخراط لكل مستخدم
- إشتراكات كل عامل مستخدم¹²⁸
- عدد مناصب الشغل المتوفرة لدى المستخدم¹²⁹

ونرى أنه يستحسن أن يكون هذا الملف رقميا بالموازات مع الملف الورقي، لأن لغة الرقمنة أسرع وأسهل لدراسة هذه الملفات، وهذا ما أشارت إليه

¹²⁶ لقد تم التطرق للشروط الإجرائية الموضوعية والشكلية لإكتساب نقاب المستخدمين لصفة التمثيل القانونية من قبل في هذا المؤلف.

¹²⁷ الفقرة الثالثة من المادة 81 من القانون النقابي 02-23 الصادر بتاريخ 2 ماي 2023 بالجريدة الرسمية رقم 29

¹²⁸ وإن اعتبره المشرع من العناصر الأساسية بموجب الفقرة الثانية من المادة 81 من القانون النقابي 02-23، إلا أننا نعتقد أنه مجاني للصواب، كون دفع الإشتراكات عنصر ذا علاقة مع القانون الداخلي و مع لجنة الإنضباط ومع الجمعية العامة للمنظمة النقابية، بما يعني أن المستخدم الذي لا يدفع الإشتراكات يظل دوما منخرطا وعضوا بالمنظمة إلا غاية إقرار المنظمة فصله لذات السبب بما يقره قانونها الأساسي وقانونها الداخلي.

وعليه من مجانية الصواب أن يعتبره المشرع من العناصر الضرورية لملف إثبات تمثيلية نقابة المستخدمين، إلا إن كان ذلك آلية من آليات الرقابة على مشروعية الموارد المالية لنقابة المستخدمين بطريقة غير مباشرة.

¹²⁹ للطاقة التشغيلية أهمية بالغة عند وزارة العمل من نواحي عديدة، أدناها بناء خطط وإستراتيجيات واقعية عن العمل وعن سياسة العمل.



الفقرة الأولى من المادة 81 من القانون النقابي 02-23، أين ترسل معلومات المنخرطين سابقة الذكر عبر منصة إلكترونية تشرف عليها وزارة العمل، وعلى هذا الأساس أحال المشرع تطبيق هذه المادة إلى التنظيم، فالسلطة التنظيمية أدرى بآليات التطبيق من خلال إصدار نصوص تنظيمية تطبيقية.¹³⁰ ولقد سبق أن تعرضنا بالتفصيل لهذه المنصة الإلكترونية، و إلى مختلف المعلومات و المؤشرات الإحصائية الواجب إدخالها إلى هذه الأخيرة من طرف رئيس النقابة أو من يكلفه بهذه المهمة.

كون المسؤول الأول عن النقابة يستلم من وزارة العمل مستندا رسميا يسمح له بالولوج إلى هذه المنصة ، حيث نجد بالمستند إسم المستخدم والكود السري للدخول، وبالنهاية من خلال مختلف المعلومات و المؤشرات الإحصائية تتم عملية ترتيب آلية للنقابات ولنسب الإنخراط فيها، حيث في الأخير تصبح المنظمة النقابية أمام أحد الأشكال الثلاثة:

- نقابة غير تمثيلية
- نقابة تمثيلية
- نقابة أكثر تمثيلية

علما أنه في عملية حساب عدد المنخرطين في النقابة لا يؤخذ بعين الإعتبار الإنخراطات المتعددة للأعضاء في نقابات أخرى ، وهذا ما أشار إليه المشرع بموجب المادة 82 من القانون النقابي المعدل 02-23، أي بمفهوم المخالفة يسمح لذات الشخص الإنضمام إلى أكثر من منظمة نقابية.

¹³⁰ النصوص التنظيمية تعتبر تشريعات فرعية لا تمرر على البرلمان كسلطة تشريعية من أجل التصديق وليس لها إجراءات للتصديق، ولكن تصدر بالجريدة الرسمية كنصوص تطبيقية للمختلف التشريعات، وتتمثل في:

- المراسيم الرئاسية
- المراسيم التنفيذية
- القرارات الوزارية المشتركة
- القرارات الوزارية الفردية



(3) يُرسل ملف إثبات التمثيلية لنقابات المستخدمين إلى:

- السلطات الإدارية المختصة للإقرار ، وتتمثل هذه الأخيرة في وزارة العمل بالنسبة لنقابات المستخدمين الوطنية والفدراليات والكفدراليات، و في الولاية بالنسبة لنقابات المستخدمين المحلية.

(4) تقرر السلطات الإدارية المختصة بعد التحقيق والتثبت من عناصر ملف طلب إقرار التمثيلية ، أحد الإقرارات التالية :

- إقرار إثبات بأن عناصر التمثيلية متوفرة في نقابة المستخدمين.
- إقرار إثبات بأن عناصر الأكثر تمثيلية متوفرة في نقابة المستخدمين
- إقرار إثبات بعدم توفر عناصر التمثيلية في نقابة المستخدمين.
- إقرار إثبات بعدم توفر عناصر الأكثر تمثيلية في نقابة المستخدمين.
- إقرار تحفظات لنقابة المستخدمين من أجل إزالتها وإعادة إرسال الملف من جديد للسلطة الإدارية المختصة لإقرار توفر عناصر التمثيلية.
- رفض الملفات الناقصة التي لا تستوفي العناصر الإلزامية.

(5) لنقابات المستخدمين التي رُفضت ملفاتها الخاصة بطلب إثبات صفة التمثيلية أو الأكثر تمثيلية، أو التي أقرت السلطات الإدارية المختصة إقرار إثبات بعدم توفر عناصر التمثيلية أو الأكثر تمثيلية في ملفاتها، أن تعيد من جديد تقديم ملف طلب هذه الصفة متى استوفت النقائص، حيث لا يشترط المشرع شكليا إلا مرور سنة كاملة بعد حصول نقابة المستخدمين على اعتمادها من طرف السلطات الإدارية المختصة. وبمفهوم المخالفة بعد إستيفاء هذا الشرط الشكلي يقدم ملف طلب هذه الصفة من المنظمات النقابية للمستخدمين التي لا تحوز عليها دون إشتراط زمني.

(6) بعد مرور ثلاث سنوات كاملة من إقرار السلطات الإدارية المختصة بصفة التمثيلية أو الأكثر تمثيلية لمنظمة نقابية للمستخدمين تسقط هذه الصفة قانونا بموجب الفقرة الأولى من المادة 80 من القانون النقابي 02-23 ، وعليه



يتوجب على هذه الأخيرة إعادة تقديم ملف طلب صفة التمثيلية أو الأكثر تمثيلية إلى ذات السلطة المانحة في أجل أقصاه ثلاث أشهر بعد إنتهاء مدة الثلاث سنوات من حيازة هذه الصفة، وهذا بموجب المادة 83 من القانون النقابي 02-23.

د) السقوط القانوني لصفة التمثيلية لنقابات المستخدمين

إن كان منح الإعتماد القانوني لنقابات أرباب العمل من طرف السلطات الإدارية المختصة يتطلب إستيفاء جملة من الشروط الموضوعية والإجرائية، فكذلك نستقرئ من خلال القانون النقابي 02-23 أن صفة التمثيلية لهذه الأخيرة هي إمتياز قانوني للبعض دون الكل، إمتياز قانوني لمن يستوفي شروطها الموضوعية والإجرائية بموجب القانون النقابي و التنظيمات التطبيقية التابعة له، و عليه هذه الصفة كإمتياز قانوني للنقابات المستخدمين قابلة للسقوط في بعض الحالات:

- في حال حل نقابة المستخدمين إراديا ، تسقط كل الصفات اللصيقة بها، ومنها صفة التمثيلية أو صفة الأكثر تمثيلية.
- في حال حل نقابة المستخدمين بموجب قانونها الأساسي، تسقط كل الصفات اللصيقة بها، ومنها صفة التمثيلية أو صفة الأكثر تمثيلية.
- في حال حل نقابة المستخدمين قضائيا¹³¹، تسقط كل الصفات اللصيقة بها، ومنها صفة التمثيلية أو صفة الأكثر تمثيلية.

¹³¹ الحالات الداعية لحل المنظمة النقابية قضائيا تتمثل في :

- خرق الأهداف الخاصة بإنشاء النقابات الواردة في القانون رقم 02-23 المتعلقة بالنشاط النقابي.
- خرق الأحكام الواردة في القانون رقم 02-23 المتعلقة بعلاقة المنظمة مع الأحزاب السياسية.
- عدم ممارسة المنظمة النقابية لأي نشاط فعلي مرتبط بأهداف تأسيسها لمدة ثلاث (3) سنوات.
- التحريض على العنف



- في حال حل نقابة المستخدمين إداريا بما يسمح به الدستور في الظروف الإستثنائية أو حالة الحرب مثلا، تسقط كل الصفات اللصيقة بها، ومنها صفة التمثيلية أو صفة الأكثر تمثيلية.
- في حال مرور ثلاث أشهر من إنقضاء ثلاث سنوات بالنسبة لنقابات المستخدمين الحائزة على صفة التمثيلية أو الأكثر تمثيلية دون أن تقدم هذه الأخير طلبا للسلطة الإدارية المختصة مرفقا بملف كامل من أجل تحيين هذه الصفة.
- في حال إثبات حالات تزوير بشأن المعلومات المقدمة الخاصة بالمنخرطين، كتقديم معلومات مزيفة أو التضخيم الرقمي لعدد المنخرطين أو غيرها من العناصر الداخلة في ملف طلب إقرار صفة التمثيلية أو الأكثر تمثيلية.

وبسقوط هذه الصفة تسقط كل الإمتيازات القانونية المقررة لها بموجب القانون النقابي 02-23 والتنظيمات التطبيقية المحيل إليها.

ثانيا: معايير تمثيلية نقابات العمال

قد أشار المشرع الجزائري إلى قواعد تمثيلية نقابات العمال من خلال المواد من 68 إلى 75 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل

- ممارسة التهديد
- أي تصرف غير مشروع مقرون بخرق أو محاولة خرق حقوق العمال
- رفض الإمتثال للسلطات القضائية
- رفض تنفيذ الأحكام القضائية
- الإضراب غير المشروع، وخصوص ذلك المضر بسير أو إستمرارية المرفق العمومي
- العودة لإرتكاب ذات المخالفات التي كانت موضع حكم قضائي بتعليق نشاط المنظمة النقابية
- قبول هبات أو وصايا غير مشروعة
- أي مخالفة تشكل خطرا على النظام العام.



2023 والتي تنص على الشروط الأساسية التي تحول المنظمة النقابية للعمال مهما كان شكلها ¹³² من منظمة غير تمثيلية إلى منظمة تمثيلية، وهذا من خلال ثلاث عناصر سنتولى تحليلها :

- (I) المعايير الموضوعية لتمثيلية النقابة العمالية
- (II) معايير التحقيق الإداري والأمني لتمثيلية النقابة العمالية
- (III) معايير ديمومة التمثيلية لنقابة العمال

(I) المعايير الموضوعية لتمثيلية النقابة العمالية

لقد تم التنصيص على المعايير الموضوعية التي تحول المنظمة النقابية للعمال مهما كان شكلها من منظمة غير تمثيلية إلى منظمة تمثيلية من خلال المواد : من 68 إلى 75 وتتمثل هذه المعايير فيما يلي:

- (1): مدة نشاط النقابة التمثيلية للعمال
- (2): النسبة التمثيلية

أ) : النسبة التمثيلية الانتخابية المهنية بالهيئة المستخدمة

ب) : النسبة التمثيلية للإنخراط بالنقابة العمالية

(1): مدة نشاط النقابة التمثيلية للعمال

من خلال نص المادة 68 من القانون القانون 02-23 " تعتبر تمثيلية المنظمات النقابية القاعدية و الفدراليات و الكنفدراليات المؤسسة قانونا منذ سنة واحدة (1) على الأقل، طبقا لأحكام هذا القانون، ضمن الشروط

¹³² تتمثل هذه الأشكال في:

- منظمة نقابية قاعدية للعمال
- كونفيدرالية نقابية للعمال
- فيديرالية نقابية لأرباب للعمال



الواردة من المواد 73 إلى 77 أدناه. " أورد المشرع أول شرط إجرائي كقاعدة أمره لتأكيد تمثيلية المنظمة، ألا وهو مرور سنة كاملة على الأقل من تاريخ التأسيس القانوني للمنظمة النقابية العمالية.

بما يعني أن السلطات الإدارية المختصة حين دراسة ملف مدى تحقيق تمثيلية أي منظمة نقابية، تبدأ بهذا الشرط الإجرائي الشكلي قبل الشروط الموضوعية، إذ يكفي عدم إستيفائه ولو لبضع أيام، أن تُرفض دراسة ملف تمثيلية المنظمة النقابية من طرف السلطة الإدارية المختصة.

2 (النسبة التمثيلية

سنسلط الضوء على النسبة التمثيلية كما حددها المشرع الجزائري من خلال ما يلي:

أ) مفهوم النسبة التمثيلية في التشريع الجزائري

ب) النسبة التمثيلية الإنتخابية المهنية بالهيئة المستخدمة

ج) النسبة التمثيلية للإنخراط بالنقابة العمالية

أ) مفهوم النسبة التمثيلية في التشريع الجزائري

النسبة التمثيلية للنقابات العمالية في التشريع الجزائري هي العتبة الدنيا التي يجب الحصول عليها من مجموع العمال أو الناخبين المؤطرين بقانون أساسي للنقابة، لغرض إضفاء مركز قانوني جديد للنقابة العمالية محولا إياها إلى نقابة عمالية تمثيلية.



وبمفهوم المخالفة كل النقابات العمالية التي لم تصل إلى هذه العتبة ليست بتمثيلية، مهما كان عدد النقابات الناشطة بالهيئة المستخدمة، فالعبرة في التمثيلية هي النسبة وليست ترتيب النقابات¹³³.

لقد حدد المشرع الجزائري من خلال القانون النقابي 02-23 و المرسوم التنفيذي رقم 23-359 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 قيمة هذه العتبة ب 25% ، كما حدد من خلالهما كيفية تقدير تمثيلية المنظمات النقابية، حيث النقابات التي تصل إلى هذه النسبة سيصبح لها مركز قانوني تمثيلي للعمال، وعلى أساس ذلك يمكنها من جهة خدمت أهداف القانون الأساسي للنقابة من خلال التحاور والتشاور والتفاوض والإتفاق مع رب العمل ومع مفتشية العمل ومع الإدارات ذات العلاقة التابعة لوزارة العمل، كما يمكنها من جهة أخرى دخول غمار ترتيب المنظمات النقابية التمثيلية لذات الهيئة المستخدمة، وفي حال حصولها على رأس الترتيب ستحصل على مركز قانوني جديد ومتميز ألا وهو « الأكثر تمثيلية»

ومن خلال « الأكثر تمثيلية» كمركز قانوني جديد للنقابة العمالية ستستفيد هذه الأخيرة من عديد الإمتيازات المادية و المعنوية بما يُمكنها من التمثيل الحقيقي للعمال وتحقيق جل أهداف قانونها الأساسي، والدفاع الحقيقي عن حقوق العمال مع المساهمة في وضع القواعد التنظيمية للإتفاقيات و إتفاقات العمل الجماعية، نهيك عن التشاركية الفكرية في كل ما له علاقة بالعمال ويمس الجانب التشريعي والتنظيمي.

ولكن المشرع الجزائري لم يحدد بذاته أو عن طريق الإحالة إلى التنظيم كيفية حل إشكالية التمثيلية عند عدم وصول أي نقابة من النقابات العمالية المنضوية تحت ذات الهيئة المستخدمة إلى عتبة التمثيلية المتمثلة في نسبة

¹³³ وكمثال عملي لدينا هيئة مستخدمة لها خمس نقابات ، ولم تستطع أي من هذه الأخيرة الوصول إلى عتبة نسبة التمثيلية المحددة في القانون 02-23 ب 25% ، بما يترجم عدم وجود نقابة تمثيلية لهذه الهيئة المستخدمة.



25% ، وهذه خسارة بالدرجة الأولى بالنسبة للعمال، حيث شتان بين امتيازات النقابات التمثيلية و غير التمثيلية في ميدان تحقيق أهداف قانونها الاساسي المتصلة بحقوق العمال.

ب) النسبة التمثيلية الإنتخابية المهنية بالهيئة المستخدمة

تحدد النسبة التمثيلية الإنتخابية المهنية للعمال بالهيئة المستخدمة من خلال الحصول على عدد من المنخرطين¹³⁴ يساوي نسبة 25% على الأقل من التعداد الكلي للعمال¹³⁵ الذين يغطيهم قانونها الأساسي¹³⁶. بموجب المادة 71 من القانون 02-23 حدد المشرع في تقييم التمثيلية النقابية للعمال، تعداد عمال الهيئة المستخدمة الذين يغطيهم القانون الأساسي لذات المنظمة النقابية مهما كان:

- النظام القانوني لعلاقة العمل لكل عامل.
- طبيعة عقد العمل لكل عامل.
- تاريخ الدخول والخروج خلال السنة المعنية بتقييم التمثيلية.

ج) النسبة التمثيلية للإنخراط بالنقابة العمالية

تحدد النسبة التمثيلية للإنخراط العمالي بالنقابة العمالية من خلال حصول مرشحي المنظمة النقابية على نسبة 25% على الأقل من عدد الأصوات المعبر عنها بمناسبات إنتخابية مختلفة مثل:

¹³⁴ في القانون الجزائري المنخرط هو الشخص الطبيعي المنتمي للمنظمة، الذي يدفع إشتراكات دورية محددة زما وقيمة وطريقة لدفعها، ولكن قد نجد من المنخرطين من لا ينضبط في دفع هذه الأخيرة، وعليه لا يعتبر عدم الإنضباط في دفع الإشتراكات بمثابة إلغاء لإنخراطه إلا إذا تم ذلك بموجب القانون النقابي أو القانون الأساسي للمنظمة النقابية ذاتها.

¹³⁵ الغاية من تحديد نسبة 25% هو تحديد الحدود الدنيا لإقرار حق تمثيلية النقابة العمالية، وهذا الحق القانوني له إمتيازات تشريعية وتنظيمية.

¹³⁶ المادة 73 من القانون النقابي 02-23 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 29 بتاريخ 2



- إنتخابات المندوبين النقابيين بالهيئات المستخدمة للقطاع الإقتصادي
- إنتخابات تأسيس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- إنتخابات اللجان التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية.¹³⁷

وقبل تحديد هذه النسبة التمثيلية يجب تحديد:

- أ) نوع فئة العمال
- ب) طريقة تمثيل العمال

أ-تحديد نوع فئة العمال

تعمل السلطات الإدارية المختصة إبتداءً على تحديد نوع فئة العمال موضوع القانون الأساسي للمنظمة النقابية¹³⁸، لأن ذات السلطة تقرر بالنهاية من خلال نسبة الإنخراط مدى وصول المنظمة النقابية لدرجة التمثيلية أو إلى درجة الأكثر تمثيلية.

ب-تحديد طريقة تمثيل العمال

تحدد طريقة تمثيل العمال بواسطة إحدى الطريقتين:

أ-التحديد المهني لتمثيلية نقابة العمال

ب- التحديد الجغرافي لتمثيلية نقابة العمال

¹³⁷. وبموجب الفقرة الأخيرة من المادة 73 يجب أن تصدر نصوص تطبيقية تنظيمية

لشرح آليات العملية الإنتخابية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية

¹³⁸ في الغالب نستقرأ نوع فئة المستخدمين موضوع القانون الأساسي للمنظمة من خلال

الديباجة والتعريف الخاص بالمنظمة في بداية القانون الأساسي، كما نجد لهذه الفئة

مدلولاً في عنوان المنظمة النقابية، وفي الأحرف المختصرة لها، مثل الإتحاد العام للعمال

الجزائريين، U.G.T.A



حيث من خلال الرجوع إلى القانون الأساسي للمنظمة النقابية ومعرفة نوع فئة العمال التي ستدافع النقابة عن حقوقها وحرياتهما، تتمكن السلطات المختصة من تحديد طريقة مدى تمثيلية المنظمة، هل بالتحديد المهني أم الجغرافي.

أ- التحديد المهني لتمثيلية نقابة العمال

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 75 من القانون النقابي المعدل رقم 23-02 على طريقة التحديد المهني لتمثيلية المنظمة النقابية للعمال : " تعتبر تمثيلية على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات، كل منظمة نقابية للعمال تضم 25% من التعداد الكلي للعمال كما هو محدد في قانونها الأساسي.

ب- التحديد الجغرافي لتمثيلية نقابة العمال

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 74 من القانون النقابي المعدل رقم 23-02 على طريقة التحديد الجغرافي لتمثيلية المنظمة النقابية للمستخدمين : " تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية للعمال تضم 25% من التعداد الكلي للعمال الناشطين في أحد تلك الأقاليم، والذين يغطيهم قانونها الأساسي.

ونستقرأ من خلال نص المادة 74 أن القانون الأساسي هو الدال على حجم الإقليم المغطى من طرف المنظمة النقابية، وعليه نستخلص من هذا المعيار:

- تعتبر نقابة عمالية وطنية تمثيلية كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للعمال الناشطين على مستوى ولايات الوطن.



- تعتبر نقابة عمالية ولائية تمثيلية كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للعمال الناشطين في تلك الولاية المحددة في القانون الأساسي لذات المنظمة.
- تعتبر نقابة عمالية ذات طبيعة مشتركة بين الولايات تمثيلية كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للعمال الناشطين في إقليم مجموع الولايات المحددة في القانون الأساسي لذات المنظمة.
- تعتبر نقابة عمالية بلدية تمثيلية في إقليم بلدية كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للعمال الناشطين في تلك البلدية المحددة في القانون الأساسي لذات المنظمة.
- تعتبر نقابة عمالية بلدية جهوية تمثيلية كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للعمال الناشطين في تلك البلديات المحددة في القانون الأساسي لذات المنظمة.
- لا يؤخذ بعين الاعتبار إنخراط العمال في عدة منظمات نقابية، وهذا بموجب المادة 82 من القانون النقابي 02-23، وأخذ المشرع بهذا المنطق من باب حق العامل في حرية الإنضمام أو الإنسحاب من أي منظمة نقابية كقاعدة عامة¹³⁹.

II) معايير التحقيق الإداري والأمني لتمثيلية النقابة العمالية

لقد إعتد المشرع الجزائري بعد إستيفاء المنظمة النقابية للعمال للشروط الموضوعية لحق تمثيليتها على شروط أخرى كقواعد قانونية آمرة كذلك، و التي تعد بمثابة التحقيق الإداري والأمني حول: مدى الشفافية المالية للحسابات و مدى الحياد السياسي، و هذا بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 69 من القانون النقابي 02-23.

ولتجنب التكرار يتم ذلك من خلال

¹³⁹ لضرورة الحفاظ على الأمن العام والنظام العام منع المشرع بعض الفئات من الإنخراط النقابي أو تشكيل نقابات، ومنهم على سبيل المثال أفراد الأمن والجيش.



- معيار الشفافية المالية لحسابات نقابة العمال
- معيار الحياد السياسي لنقابة العمال

وهما ذات المعياران المحللين سابقا بإسهاب فيما يخص معايير التحقيق الإداري والأمني لتمثيلية نقابة المستخدمين.

III) معايير ديمومة إثبات التمثيلية لنقابة العمال

لم يخول المشرع الجزائري حصول المنظمة النقابية للعمال على تمثيليتها أول مرة لتصبح صفة لصيقة بها، بل يجب تقديم طلب تجديد هذه الصفة كل ثلاث سنوات من طرف هذه الأخيرة إلى السلطات الإدارية المختصة.

ومن باب التحليل سنسلط الضوء على العناصر التالية:

- أ) مفهوم ديمومة إثبات تمثيلية نقابة العمال
- ب) الأسباب الداعية للإثبات الدوري لتمثيلية النقابة العمالية
- ج) الإجراءات القانونية للإثبات الدوري لتمثيلية النقابة العمالية
- د) السقوط القانوني لصفة التمثيلية للنقابات العمالية

أ) مفهوم ديمومة إثبات تمثيلية نقابة العمال

نستخلص مفهوم الديمومة لإثبات تمثيلية نقابة عمالية من خلال القانون النقابي 02-23 الصادر في 2 ماي 2023 بالجريدة الرسمية رقم 29، أين يطالب المشرع من مختلف النقابات بديمومة التقديم الدوري لإثباتات حق صفة التمثيلية لأعضائها موضوع قانونها الأساسي، حيث الشروط الأدنى لهذه الصفة أن يكون عدد المنخرطين بها يساوي على الأقل 25% من العدد الإجمالي للعمال موضوع القانون الأساسي للنقابة أو على الأقل 25% من الأصوات الانتخابية مقابل العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها.



وتتم عملية تقديم الإثباتات دوريا كل ثلاث سنوات إلى السلطة الإدارية المختصة من أجل فحصها والتحقيق فيها ، و ذلك قبل تسليم النقابة المعنية إقرار الإثبات الإداري المؤكد لهذه الصفة.

وعليه نُضمّنُ هذا المفهوم التعريف التالي:

" ديمومة إثبات صفة تمثيلية النقابة العمالية هي عملية دورية دائمة مقننة الإجراءات للإحصاء الفعلي والتحقيق بين النقابة والسلطة الإدارية المختصة حول نسبة المنخرطين أو المصوتين من العمال بدلالة عدد هم الإجمالي "

ب) الأسباب الداعية للإثبات الدوري لتمثيلية نقابة العمال

إن الحياة الاقتصادية للهيئة المستخدمة جد مرنة، حيث تتأثر بعوامل عديدة قد تؤدي في النهاية إلى توسع هذه الأخيرة نتيجة الأرباح المحققة أو الرغبة في التوسع لتحقيق أرباح أكبر، فتوظف عمالا أكثر، كما قد يحدث عكس ذلك، على مستوى الهيئة المستخدمة، فينجم عنه تسريح العمال، ولهذه الحياة علاقة بالنقابات العمالية التمثيلية، بما يفتح المجال لإستفهام حول مدى بقاء هذه التمثيلية، أو حول إمكانيات توسعها؟

ولذلك هناك عدة أسباب داعية للتثبت الدوري من تمثيلية نقابة عمالية، ومنها:

- توسع النشاط الإقتصادي للهيئة المستخدمة يعني إرتفاع عدد العمال، وليس بالضرورة إرتفاع عدد المنخرطين بالمنظمات النقابية التمثيلية سابقا، وهذا يعني أن العدد السابق للمنخرطين قد لا يشكل ما نسبته 25% من التعداد الجديد.
- توسع النشاط الإقتصادي للهيئة المستخدمة يعني إرتفاع عدد العمال، وليس بالضرورة إرتفاع عدد المصوتين للإنضمام لذات المنظمات النقابية التمثيلية، وهذا قد يعني عدم حيازة 25% من الاصوات المعبر عنها في المناسبات الإنتخابية .



- تقلص النشاط الإقتصادي للهيئة المستخدمة لأسباب إقتصادية يعني إنخفاض عدد فروع الهيئة المستخدمة أو إنخفاض عدد أماكن عملها المتميزة، بما يتناسب طرديا مع إنخفاض عدد العمال، ومع إحتمال كبير لإنخفاض عدد المنخرطين بالمنظمات النقابية التمثيلية سابقا، وهذا يعني إحتمال أن لا يشكل العدد الباقي للمنخرطين ما نسبته 25% من التعداد الجديد.
- تقلص النشاط الإقتصادي للهيئة المستخدمة لأسباب إقتصادية يعني إنخفاض عدد فروع الهيئة المستخدمة، بما يتناسب طرديا مع إنخفاض عدد العمال المصوتين، ويحتمل ألا يشكل عدد المصوتين للإنضمام لذات المنظمات النقابية التمثيلية 25% من الاصوات المعبر عنها في المناسبات الإنتخابية النقابية.
- تمارس عملية الإنضمام والانسحاب من النقابات العمالية بحرية مطلقة، وعليه يجب إحصاء العدد الحقيقي للمنخرطين في المنظمة النقابية العمالية دوريا مقارنة بإحصاء العدد الحقيقي للعمال، وهذا الدور محدد في التشريع النقابي 02-23 كل 3 سنوات .
- تمارس عملية الإنضمام والانسحاب من النقابات العمالية بحرية مطلقة، وعليه يجب إحصاء العدد الحقيقي للعمال المصوتين دوريا كل ثلاث سنوات، للثبوت من أن نسبتهم 25% من الاصوات المعبر عنها في المناسبات الإنتخابية النقابية.
- مستقبلا قد تستقطب بعض المنظمات النقابية العمالية التمثيلية بفضل مختلف نشاطاتها نسبةً أكبر من العمال سواء المنخرطين الجدد، أو المصوتين في مختلف المناسبات الإنتخابية، وعليه قد تتحول هذه الأخيرة من مجرد نقابات عمالية تمثيلية إلى نقابات عمالية أكثر تمثيلية، ولهذه الأخيرة إمتيازات قانونية أكبر بموجب المواد 89، 90 و 91 من القانون النقابي 02-23، والتي سنسلط عليها الضوء في الفرع الثالث.



- قد تنحل بعض النقابات العمالية التمثيلية، إما بصفة إرادية أو قضائياً¹⁴⁰ ، وهذا يفتح المجال أمام نقابات أخرى لإستقطاب عمالها، بما قد يرفع من نسبة تمثيليتها سواء بآلية الإنخراط أو التصويت في المناسبات الإنتخابية النقابية.
- إن عملية التثبيت الدوري من تمثيلية النقابة العمالية يشكل حافزا لديمومة نشاط هذه الأخيرة، خدمة لأهداف قانونها الأساسي، وبالأخص خدمة أعضائها، وبالمقابل من يخبوا نشاطها تفقد صفة التمثيلية، بما لهذه الأخيرة من إمتيازات.
- للنقابات العمالية الأكثر تمثيلية مناصب تمثيلية في عدد من المرافق الإدارية العامة المهمة، وهذه المناصب ليست دائمة لذات النقابات، بل دوامها مرتبط بمدى ديمومة حصول هذه الأخيرة على صفة الأكثر تمثيلية دوريا كل ثلاث سنوات، سواء عن طريق المحافظة على الريادة في نسبة إنخراط العمال موضوع قانونها الأساسي، أو عن طريق الريادة في الحصول على أكبر نسب التصويت في المناسبات الإنتخابية العمالية.
- تقدم الدولة و السلطات المحلية مساعدات مالية للنقابات التمثيلية لعمال كمساعدة ودفع معنوي لمضي هذه الأخيرة في تحقيق أهداف إنشائها حسب قانونها الأساسي، وعليه من باب العدالة الإجتماعية وجب التثبيت دوريا من صفة التمثيلية النقابية للعمال قبل منح هذه الإمتيازات المالية.

ج) الإجراءات القانونية للإثبات الدوري لتمثيلية النقابة العمالية

بموجب القانون النقابي 02-23 نص المشرع على الإجراءات القانونية لإثبات تمثيلية النقابة العمالية، والمتمثلة في:

¹⁴⁰ أنظر إلى الدراسات اللاحقة من هذا المؤلف حيث تناولنا موضوع حل النقابات بموجب الإجراءات القانونية الواردة في القانون النقابي 02-23 ، الصادرة بالجريدة الرسمية رقم 29 بتاريخ 2 ماي 2023.



1) تستفيد كل منظمة نقابية للعمال مؤسسة ومعتمدة من طرف السلطات الإدارية المختصة من حق تقديم ملف إثبات لحق تمثيلية العمال موضوع قانونها الأساسي¹⁴¹ متى إستوفت الشروط المقننة بموجب المواد: 73 ، 74 و 75 من القانون النقابي 02-23.

2) إبتداء يجب على النقابة العمالية جمع كل العناصر ذات الصلة بمعايير التمثيلية في إقليم نشاطها حسب قانونها الأساسي ضمن ملف خاص، ومن أهم هذه العناصر التي ذكرها المشرع كقاعدة أمر¹⁴²:

- رقم التسجيل لدى الضمان الإجتماعي لكل عامل أجير منخرط
- رقم بطاقة الإنخراط لكل عامل أجير منخرط
- تاريخ الإنخراط لكل عامل أجير منخرط
- إشتراكات كل عامل أجير منخرط¹⁴³

ونرى أنه يستحسن أن يكون هذا الملف رقميا بالموازات مع الملف الورقي، لأن لغة الرقمنة أسرع وأسهل لدراسة هذه الملفات، وهذا ما أشارت إليه الفقرة الأولى من المادة 81 من القانون النقابي 02-23، أين ترسل معلومات المنخرطين سابقة الذكر عبر منصة إلكترونية تشرف عليها وزارة العمل، وهذا

¹⁴¹ لقد تم التطرق للشروط الإجرائية الموضوعية والشكلية لإكتساب النقابة العمالية لصفة التمثيل القانونية من قبل في هذا المؤلف.

¹⁴² الفقرة الثانية من المادة 81 من القانون النقابي 02-23 الصادر بتاريخ 2 ماي 2023 بالجريدة الرسمية رقم 29

¹⁴³ وإن اعتبره المشرع من العناصر الأساسية بموجب الفقرة الثانية من المادة 81 من القانون النقابي 02-23 ، إلا أننا نعتقد أنه مجاني للصواب، كون دفع الإشتراكات عنصر ذا علاقة مع القانون الداخلي و مع لجنة الإنضباط ومع الجمعية العامة للمنظمة النقابية، بما يعني أن العامل الذي لا يدفع الإشتراكات يظل دوما منخرط وعضو بالمنظمة إلا غاية إقرار المنظمة فصله لذات السبب بما يقره قانونها الأساسي و قانونها الداخلي.

وعليه من مجانية الصواب أن يعتبره المشرع من العناصر الضرورية لملف إثبات تمثيلية النقابة العمالية، إلا إن كان ذلك آلية من آليات الرقابة على مشروعية الموارد المالية للنقابة بطريقة غير مباشرة.



ما هو واقع على مستوى وزارة العمل من خلال منصة إلكترونية، أين تعرضنا له بالدراسة التحليلية سابقا في هذا المؤلف بعد صدور التنظيم الخاص بهذه الأخيرة.

(3) يُرسل ملف إثبات التمثيلية لنقابات العمال إلى:

- المستخدم للإعلام
- السلطات الإدارية المختصة للإقرار ، و تتمثل هذه الأخيرة في وزارة العمل بالنسبة لنقابات العمل الوطنية و الفدراليات و الكنفدراليات، و في مفتشية العمل المختصة إقليميا بالنسبة للنقابات العمالية المحلية.

(4) تقرر السلطات الإدارية المختصة بعد التحقيق والتثبت من عناصر ملف طلب إقرار التمثيلية ، أحد الإقرارات التالية :

- إقرار إثبات بأن عناصر التمثيلية متوفرة في النقابة العمالية.
- إقرار إثبات بأن عناصر الأكثر تمثيلية متوفرة في النقابة العمالية.
- إقرار إثبات بعدم توفر عناصر التمثيلية في النقابة العمالية.
- إقرار إثبات بعدم توفر عناصر الأكثر تمثيلية في النقابة العمالية.
- إقرار تحفظات للنقابة العمالية من أجل إلزالتها وإعادة إرسال الملف من جديد للسلطة الإدارية المختصة لإقرار توفر عناصر التمثيلية.
- رفض الملفات الناقصة التي لا تستوفي العناصر الإلزامية لتمثيلية نقابة العمال والمقررة في القانون النقابي 02-23.

(5) للنقابات العمالية التي رُفضت ملفاتها الخاصة بطلب إثبات صفة التمثيلية أو الأكثر تمثيلية، أو التي أقرت السلطات الإدارية المختصة إقرار إثبات بعدم توفر عناصر التمثيلية أو الأكثر تمثيلية في ملفاتها، أن تعيد من جديد تقديم ملف طلب هذه الصفة متى استوفت النقص، حيث لا يشترط المشرع شكليا إلا مرور سنة كاملة بعد حصول النقابة العمالية على اعتمادها من طرف السلطات الإدارية المختصة. وبمفهوم المخالفة بعد إستيفاء هذا



الشرط الشكلي يقدم ملف طلب هذه الصفة من المنظمات النقابية العمالية التي لا تحوز عليها دون اشتراط زمني.

بعد مرور ثلاث سنوات كاملة من إقرار السلطات الإدارية المختصة بصفة التمثيلية أو الأكثر تمثيلية لمنظمة نقابية عمالية تسقط هذه الصفة قانونا بموجب الفقرة الأولى من المادة 80 من القانون النقابي 02-23 ، وعليه يتوجب على هذه الأخيرة إعادة تقديم ملف طلب صفة التمثيلية أو الأكثر تمثيلية إلى ذات السلطة المانحة في أجل أقصاه ثلاث أشهر بعد إنتهاء مدة الثلاث سنوات من حيازة هذه الصفة، وهذا بموجب المادة 83 من القانون النقابي 02-23.

د) السقوط القانوني لصفة التمثيلية للنقابات العمالية

إن كان منح الإعتماد القانوني للنقابات العمالية من طرف السلطات الإدارية المختصة يتطلب إستيفاء جملة من الشروط الموضوعية والإجرائية، فكذاك نستقرئ من خلال القانون النقابي 02-23 أن صفة التمثيلية للنقابات العمالية هي إمتياز قانوني للبعض دون الكل، إمتياز قانوني لمن يستوفي شروطها الموضوعية والإجرائية بموجب القانون النقابي والتنظيمات التطبيقية التابعة له، وعليه هذه الصفة كإمتياز قانوني للنقابات العمالية قابلة للسقوط في بعض الحالات:

- في حال حل النقابة العمالية إراديا ، تسقط كل الصفات اللصيقة بها، ومنها صفة التمثيلية أو صفة الأكثر تمثيلية.
- في حال حل النقابة العمالية بموجب قانونها الأساسي، تسقط كل الصفات اللصيقة بها، ومنها صفة التمثيلية أو صفة الأكثر تمثيلية.
- في حال حل النقابة العمالية قضائيا¹⁴⁴، تسقط كل الصفات اللصيقة بها، ومنها صفة التمثيلية أو صفة الأكثر تمثيلية.

¹⁴⁴ الحالات الداعية لحل المنظمة النقابية قضائيا تتمثل في :

- في حال حل النقابة العمالية إداريا بما يسمح به الدستور في الظروف الإستثنائية أو حالة الحرب مثلا، تسقط كل الصفات اللصيقة بها، ومنها صفة التمثيلية أو صفة الأكثر تمثيلية.
- في حال مرور ثلاث أشهر من إنقضاء ثلاث سنوات بالنسبة للنقابات العمالية الحائزة على صفة التمثيلية أو الأكثر تمثيلية، دون أن تقدم هذه الأخير ملفا كاملا متضمنا طلب تجديد هذه الصفة.
- في حال إثبات حالات تزوير بشأن المعلومات المقدمة الخاصة بالمنخرطين، كتقديم معلومات مزيفة أو التضخيم الرقمي لعدد المنخرطين أو غيرها من العناصر الداخلة في ملف طلب إقرار صفة التمثيلية أو الأكثر تمثيلية.

-
- خرق الأهداف الخاصة بإنشاء النقابات الواردة في القانون رقم 02-23 المتعلقة بالنشاط النقابي.
 - خرق الأحكام الواردة في القانون رقم 02-23 المتعلقة بعلاقة المنظمة مع الأحزاب السياسية.
 - عدم ممارسة المنظمة النقابية لأي نشاط فعلي مرتبط بأهداف تأسيسها لمدة ثلاث (3) سنوات.
 - التحريض على العنف
 - ممارسة التهديد
 - أي تصرف غير مشروع مقرون بخرق أو محاولة خرق حقوق العمال
 - رفض الإمتثال للسلطات القضائية
 - رفض تنفيذ الأحكام القضائية
 - الإضراب غير المشروع، وخصوص ذلك المضر بسير أو إستمرارية المرفق العمومي
 - العودة لإرتكاب ذات المخالفات التي كانت موضع حكم قضائي بتعليق نشاط المنظمة النقابية
 - قبول هبات أو وصايا غير مشروعة
 - أي مخالفة تشكل خطرا على النظام العام.



وبسقوط هذه الصفة تسقط كل الإمتيازات القانونية المقررة لها بموجب القانون النقابي 02-23 والتنظيمات التطبيقية المحيل إليها.

الفرع الرابع: صلاحيات المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية

لقد أفرد المشرع الجزائري بموجب المواد 89، 90 و 91 من القانون المتعلق بالنشاط النقابي 02-23 صلاحيات للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني، و المتمثلة في :

1. إستشارتها فيما يخص إعداد البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الإقتصادية، الإجتماعية والبيئية.
2. إستشارتها فيما يخص تقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الإقتصادية، الإجتماعية والبيئية.
3. إستشارتها فيما يخص سياسة التشغيل
4. إستشارتها فيما يخص سياسة الأجور وحماية القدرة الشرائية
5. إستشارتها فيما يخص إعداد التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
6. إستشارتها فيما يخص تقييم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
7. إستشارتها فيما يخص المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الإقتصادي والإجتماعي والبيئي.
8. إستشارتها فيما يخص تنفيذ المعاهدات الدولية في المجال الإقتصادي والإجتماعي والبيئي.
9. مشاركتها في الإستشارات والمشاورات المنظمة من طرف الحكومة ، بما يعرف بالإجتماع الثلاثي: الوزير الأول، المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للعمال والمنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للمستخدمين.
10. يتم تمثيلها وطنيا على مستوى:

- مجالس الإدارة لهيئات الضمان الإجتماعي
- الهيئات المكلفة بالتشغيل



- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
- المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية
- اللجنة الوطنية للتحكيم
- اللجنة الولائية للتحكيم

المطلب الثالث: أنواع النقابات حسب طبيعة المنظمة

يطلق مصطلح المنظمة النقابية في التشريع الجزائري على كل أشكال المنظمات النقابية، وهذا ما نصت عليه المادة 4 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل 2023: "يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية أو الفدرالية أو الكنفدرالية". وبالموازات حدد المشرع الجزائري أنواع أشكال المنظمات النقابية من حيث الشكل في ثلاث أنواع:

1. المنظمة النقابية القاعدية
2. الفدرالية النقابية
3. الكنفدرالية النقابية

وعلى هذا التقسيم ومن خلال هذا المطلب سنسلط الضوء على الفروع التالية:

- الفرع الأول: منظمات نقابية قاعدية
- الفرع الثاني: منظمات فدرالية نقابية
- الفرع الثالث: منظمات كنفدرالية نقابية

الفرع الأول: منظمات نقابية قاعدية

و عرف المشرع المنظمة النقابية القاعدية في نص المادة 4 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل 2023: "تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها"



ومن خلال هذا التعريف يبين المشرع مايلي:

- المنظمات النقابية القاعدية نوعان، إما للعمال أو للمستخدمين
- أعضاء المنظمات النقابية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات
- الهدف المحوري للتنظيم النقابي هو الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضاء النقابة
- لم يحدد المشرع من خلال هذا التعريف الإقليم الإداري الجغرافي التي تنشط فيه المنظمة النقابية القاعدية، بما يستقرأ كل الإحتمالات، أي قد تنشط هذه الأخيرة على مستوى بلدية واحدة أو مجموع بلديات، أو ولاية واحدة أو مجموع ولايات، أو على المستوى الوطني، ويتحول إقليم النشاط إلى جزء من تسمية النقابة.¹⁴⁵

الفرع الثاني: منظمات فدرالية نقابية

إن الفدرالية النقابية هي إتحاد لمجموعة من المنظمات النقابية القاعدية، لها قانون أساسي خاص وقانون داخلي كذلك، ولذلك يتدخل المشرع لضبط تنظيمها القانوني، ومن خلال هذا الفرع سنسلط الضوء على هذه الأخيرة من خلال العناصر التالية:

- أولا : مفهوم الفدرالية نقابية
- ثانيا: أنواع النقابات المتحدة لتشكيل فدرالية نقابية
- ثالثا : شروط الإنخراط في الفدرالية النقابية
- رابعا : شروط التصريح بتأسيس فدرالية نقابية
- خامسا: إجراءات تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس

¹⁴⁵ مثلا: نقابة بلدية، نقابة ولائية، نقابة جهوية أو نقابة وطنية.

أولا : مفهوم الفدرالية النقابية

لقد عرفها المشرع في نص المادة 4 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل 2023 : " إتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات."

كما بين النصاب القانوني لهذا الإتحاد، و الذي بموجبه يتم تأسيس فدرالية نقابية، والمتمثل في إتحاد ثلاث نقابات على الأقل، سواء عمالية أو للمستخدمين مؤسسة وفقا للقانون النقابي المعدل رقم 02-23.¹⁴⁶

ولكن المشرع الجزائري بموجب هذا التعديل إشتراط قبل تشكيل أي إتحاد نقابي في شكل فدرالية أن يتم تعديل القوانين الأساسية لكل المنظمات النقابية مع الإلتزام بكل التعديلات الشكلية والموضوعية التي نص عليها القانون النقابي المعدل رقم 02-23، وعليه حتى الفدراليات القائمة قبل صدور هذا التعديل معنية بتعديل قانونها الأساسي.

أما المنظمة النقابية المعنية بالإنخراط¹⁴⁷ تقدم تصريحاً كتابياً مختوماً وممضياً من طرف رئيس المنظمة أو المخول قانوناً بموجب القانون الأساسي للمنظمة المعنية إلى السلطات المختصة المؤهلة للفدرالية، أين تسلمها هذه الأخيرة شهادة إثبات لهذا الإنخراط، بموجب نص الفقرة الأولى من المادة 24 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23.

علماً أن أي عملية إنخراط أو إنسحاب من الفدراليات يجب أن تكون مصحوبة بإعلام كتابي لكل السلطات الإدارية المختصة، وهذا بموجب نص الفقرة الثانية من المادة 24 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23.

¹⁴⁶ المادة 26 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل 2023 : " تتشكل الفدرالية على الأقل من ثلاث (3) منظمات نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين المؤسسة قانوناً وفقاً لأحكام هذا القانون"
¹⁴⁷ مهما كانت طبيعة المنظمة النقابية سواء منظمة نقابية قاعدية أو فدرالية.

ثانيا: أنواع النقابات المتحدة لتشكيل فدرالية نقابية

إبتداء المنظمات النقابية القاعدية نوعان: إما وطنية أو إقليمية (محلية)¹⁴⁸ وقد عرف المشرع المنظمة النقابية القاعدية¹⁴⁹: " تجمع عمال أو مستخدمين من : نفس المهنة أو نفس الفرع أو نفس قطاع النشاطات.." كما عرف المشرع الفدرالية¹⁵⁰: " إتحاد منظمات نقابية قاعدية من: نفس المهنة أو نفس الفرع أو نفس قطاع النشاطات.." وبين تشكيل الفيدرالية¹⁵¹ : "تشكل الفدرالية على الأقل من ثلاث(3) منظمات نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين المؤسسة قانونا..." ومادام المشرع لم يحدد نوع المنظمات النقابية القاعدية الثلاث على الأقل التي تشكل فدرالية، هذا يعني أننا أمام عدة أنواع من الفداليات:

- فدراليات مشكلة من نقابات وطنية
- فدراليات مشكلة من نقابات إقليمية
- فدراليات مختلطة من نقابات وطنية وإقليمية

أما على المستوى المهني او النشاط يمكن ان نميز عديد الفدراليات:

- فدرالية لنفس المهنة
- فدرالية لنفس الفرع

¹⁴⁸ انظر إلى المادة 30 من القانون النقابي 02-23

- بلدية
- بلديات مشتركة
- ولاية
- ولايات مشتركة

¹⁴⁹ المادة 4 من القانون النقابي المعدل 02-23

¹⁵⁰ نفس المصدر

¹⁵¹ المادة 26، المصدر ذاته

• فدرالية لنفس قطاع النشاطات

ثالثا : شروط الإنخراط في فدرالية نقابية

إن الفدرالية المعنية بالإنخراط¹⁵² تقدم للسلطات الإدارية المختصة المؤهلة للفدرالية تصريحاً كتابياً مختوماً وممضياً من طرف رئيسها أو المخول قانوناً بموجب قانونها الأساسي، أي تسلم للسلطة المختصة شهادة إثبات لهذا الإنخراط ، بموجب نص الفقرة الأولى من المادة 24 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 .

علماً أن أي عملية إنخراط أو إنسحاب من الفدراليات يجب أن تكون مصحوبة بإعلام كتابي لكل السلطات الإدارية المختصة، وهذا بموجب نص الفقرة الثانية من المادة 24 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23، إذ على أساسه تتغير تمثيلية المنظمة بتغير عدد المنخرطين، ولذلك أوجب المشرع إحصاءاً لعملية تمثيلية المنظمات النقابية كل ثلاث سنوات.

رابعا : شروط التصريح بتأسيس فدرالية نقابية

من الشروط الأساسية للتصريح بتأسيس الفدرالية النقابية:

1. تحضير ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية.
2. إيداع ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية لدى الإدارة المختصة.
3. الحصول على تأشيرة إيداع ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية.

وسوف نسلط الضوء على هذه الشروط تباعاً:

¹⁵² مهما كانت طبيعة المنظمة النقابية سواء وطنية أو إقليمية



1-تحضير ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية

بموجب نص المادة 33 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 نص المشرع الجزائري على الشروط الشكلية الخاصة بتحضير ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية ، والمتمثلة في:

1. وثيقة التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية.
2. قائمة إسمية للأعضاء المؤسسين للفدرالية النقابية تشمل أعضاء القيادة أو الإدارة، و تحمل هذه الأخيرة جملة من البيانات الإلزامية لكل عضو من هؤلاء الأعضاء، مثل :
 - الحالة المدنية
 - موطن الإقامة
 - المهنة
 - رقم الإنتساب للضمان الإجتماعي
 - التوقيع
3. نسختان من القانون الأساسي للفدرالية النقابية ، ممضي من طرف عضوين مؤسسين، من بينهم رئيس الفدرالية النقابية.
4. نسخة من محضر الجمعية التأسيسية للفدرالية النقابية المعد والممضي من طرف المحضر القضائي.¹⁵³

¹⁵³ يعتبر المحضر القضائي كضابط شاهد على الإجتماع الحقيقي للجمعية العامة التأسيسية للفدرالية وليس الصوري ، كما يعد شاهد تثبت من كل الأعضاء المؤسسين لهذا الإتحاد النقابي، أين يتحقق من هويتهم ومكان إقامتهم وإمضائهم على القائمة إسمية للأعضاء المؤسسين للفدرالية في مكان الإجتماع وفي ساعة الإجتماع وليس قبله أو بعده، بالإضافة إلى إثبات الخطاب والحوار الذي تم في ذات الإجتماع، كما يثبت كذلك عمليا الأعضاء الذين ترشحوا لمنصب رئاسة هذا الإتحاد النقابي إن وجدوا ، أو يثبت عملية التزكية الجماعية للرئيس صاحب فكرة التأسيس للفدرالية. وهذا ما يحدث في الغالب. وقد يختلف الأمر في العهدة الثانية بعد تأسيس واعتماد هذا الإتحاد النقابي.



5. نسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية العضوة المصرحة بإرادتها بتأسيس فدرالية المعدة والممضية من طرف المحضرون القضائيون كذلك.¹⁵⁴
6. وثيقة إثبات وجود مقر الفدرالية النقابية.

2) إيداع ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية لدى الإدارة المختصة
يقوم العضو المكلف المفوض قانوناً¹⁵⁵ بإيداع الملف الكامل للتصريح بتأسيس الفدرالية النقابية لدى السلطة الإدارية المختصة¹⁵⁶، والتي تتمثل في¹⁵⁷:

¹⁵⁴ تعد فكرة تكوين فدرالية بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية فكرة إرادية مبنية على تحول فكري من حيث الشكل والموضوع، وعليه يجب أن توافق عليه الجمعية العامة لهذه الأخيرة، وعليه تعد هذه الجمعية بالنسبة للمشرع إستثنائية، حيث يلزم هذه المنظمات عقدها بحضور محضرين قضائيين لتدوين محضر معبر عن رغبة الإنضمام الإرادي لأعضاء المنظمة أو التحول إلى فدرالية.

¹⁵⁵ بما أن المشرع جعل التفويض من النضراء قاعدة آمرة بموجب الفقرة الأولى من المادة 31، يرتقي هذا الشرط من الشروط المكملة إلى الشروط الآمرة التي لا يجوز الإتفاق على مخالفتها، بمعنى أن التفويض يأخذ طابعا كتابيا دقيق المضمون وممضيا من طرف رؤساء النقابات المنخرطة ومصديق عليه من إدارة متخصصة مثل البلدية.

¹⁵⁶ لقد عرف المشرع السلطة الإدارية المختصة بموجب المادة الرابعة من القانون النقابي 02-23 كمايلي: " السلطة التي لها بموجب هذا القانون ، صلاحية تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس منظمة نقابية ، ويتعلق الأمر بالوزير المكلف بالعمل أو الوالي المختص إقليميا، حسب طبيعة المنظمة النقابية، وطنية أو محلية.

ويستقرأ من هذا النص أن وزارة العمل هي السلطة التي لها صلاحية تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس النقابات الوطنية أو ذات الطبيعة المشتركة بين الولايات، سواء كانت في صورة نقابات قاعدية أو فدراليات أو كنفدرالية ، و لها كذلك صلاحية تسليم هذا الوصل بالنسبة للنقابات الولائية المشتركة سواء كانت في صورة نقابات قاعدية أو فدراليات أو كنفدرالية. أما النقابات المحلية سواء كانت في صورة نقابات بلدية أو مشتركة بين البلديات أو ولائية أو فدراليات نقابية بلدية أو ولائية أو كنفدرالية نقابية بلدية أو ولائية،



- (أ) الوزير المكلف بالعمل فيما يخص الفدرالية النقابية
 - ❖ ذات الطابع الولائي المشترك
 - ❖ ذات الطابع الوطني
- (ب) والي الولاية¹⁵⁸ المتواجد بها مقر الفدرالية النقابية
 - ❖ ذات الطابع الولائي
 - ❖ ذات الطابع البلدي المشترك
 - ❖ ذات الطابع البلدي

و بعد تثبت السلطة الإدارية المختصة من :

- (أ) وثيقة التفويض القانوني للعضو الحامل والمودع لملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية
- (ب) وجود كل الوثائق المطلوبة في ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية

تضع الإدارة المختصة تأشيرة الإيداع على جدول الإرسال المرفق من إدارة النقابة الفدرالية قيد التأسيس.

3) الحصول على تأشيرة إيداع ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية

عند إيداع العضو المكلف المفوض قانونا من النقابة الفدرالية قيد التأسيس للملف الكامل للتصريح بتأسيس الفدرالية النقابية لدى السلطة الإدارية المختصة، وبعد تثبت هذه الأخيرة من محتواه الشكلي تضع تأشيرة الإيداع على جدول الإرسال المرفق، وقد أصاب المشرع حين سن هذه القاعدة الآمرة من عدة أوجه:

فالسطة التي لها صلاحية تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس هذه النقابات هي الولاية.

¹⁵⁷ المادة 31 من القانون النقابي 02-23.

¹⁵⁸ يعتبر والي في الولاية بمثابة الوزير الأول في حفظ الأمن والنظام العام ، فهو ممثل لكل القطاعات الوزارية، ولذلك هو ينوب عن وزير العمل فيما يخص كل ما له علاقة بالعمل النقابي في الولاية التي يتولاها ويسوسها.



- يعتبر تاريخ تأشيرة الإيداع بداية للعد التنازلي للثلاثين (30) يوما المقررة قانونا لدراسة مدى مطابقة المضامين الموضوعية للملف الكامل للتصريح بتأسيس الفدرالية النقابية مع القانون 02-23 من طرف الإدارة المختصة.
- يعتبر تاريخ تأشيرة الإيداع آلية لمحاربة البيروقراطية الإدارية السلبية، المتمثلة في التماطل السلبي بداعي محدودية زمن دراسة ملف التصريح بالتأسيس.
- كما يعتبر تاريخ تأشيرة الإيداع آلية لزرع روح الإطمئنان والرضى لدى مؤسسي وأعضاء المنظمة النقابية بجدية الإدارة في دراسة ملف التأسيس.
- كما يعتبر تاريخ تأشيرة الإيداع آلية لتحميل المسؤولية الإدارية للسلطة الإدارية المختصة.

خامسا: إجراءات تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية

لقد حدد المشرع إجراءات تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس فدرالية نقابية بموجب المواد 34 35 و 36 من القانون النقابي 02-23. والتي تتم تباعا كما يلي:

1. إيداع العضو المكلف المفوض قانونا من النقابة الفدرالية قيد التأسيس للملف الكامل للتصريح بتأسيس هذه الأخيرة لدى السلطة الإدارية المختصة.
2. بعد تثبت هذه السلطة من المحتوى الشكلي للملف تضع تأشيرة الإيداع على جدول الإرسال المرفق، علما أن المشرع لم يشر إلى هذا الجدول، ولكنه من الإجراءات الإدارية المألوفة بين الإدارة المرسله و الإدارة المرسل إليها، وهو من الأعمال الإحترازية لضمان عدم تضييع الوثائق أو إتلافها بطرق إرادية.



3. تعمل الإدارة المختصة على الدراسة الشكلية والموضوعية لملف التصريح بالتأسيس للفدرالية النقابية في مدة زمنية أقصاها شهر ابتداء من تاريخ إيداع الملف¹⁵⁹، و غاية هذه الدراسة هي مطابقة القواعد القانونية للقانون الأساسي والقانون الداخلي للفدرالية النقابية مع القانون النقابي 02-23، ومن نتائج هذه الدراسة التي سنسلط عليها الضوء تحليلاً وإستقراء:

- أ) الرفض المطلق لملف التصريح بالتأسيس للفدرالية النقابية
- ب) الرفض النسبي لملف التصريح بالتأسيس للفدرالية النقابية
- ت) الموافقة على ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية
- ث) السكوت عن الرد على ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية

أ) الرفض المطلق لملف التصريح بالتأسيس للفدرالية النقابية

يتقرر الرفض المطلق لملف التصريح بالتأسيس للفدرالية النقابية حين تعارض الملف من حيث الشكل أو المضمون مع بعض القواعد القانونية الآمرة في القانون النقابي 02-23، والتي لا تعتبر من قبيل التحفظات الممكن إزالتها، وبموجب هذا الرفض تسلم الإدارة المختصة قرار الرفض المسبب إلى الفدرالية النقابية المعنية.¹⁶⁰

¹⁵⁹ بموجب المادة 34 من القانون النقابي 02-23.

¹⁶⁰ لم يلزم المشرع الجزائري في القانون النقابي 02-23 حين الرفض المطلق لملف تأسيس الفدرالية النقابية من طرف الإدارة المختصة تسليم هذه الأخيرة لقرار الرفض المسبب إلى الفدرالية النقابية المعنية، ولكن من خلال منطوق الإستقراء وعملا بقاعدة " من باب أولى " وما دام هذه الأخيرة تبلغ عن تحفظات الرفض النسبي بموجب الفقرة الأولى من المادة 36 من ذات القانون، فمن باب أولى تبليغ أسباب الرفض المطلق، ومن الأحسن أن يكون التبليغ الإداري المسبب كتابة، لتجنب التأويل من طرف الأشخاص الطبيعيين المؤسسين أو من طرف الغير، وعلى الخصوص المحبذين للإصطيداء في المياه العكرة.



ب) الرفض النسبي لملف التصريح بالتأسيس للفدرالية النقابية

يتقرر الرفض النسبي لملف التصريح بالتأسيس للفدرالية النقابية عند عدم التطابق بين القواعد القانونية للقانون النقابي 02-23 والقانونين الأساسي والداخلي، والذي بموجبه تستدعي الإدارة المختصة الأعضاء المؤسسين للفدرالية النقابية المعنية من أجل تبليغهم¹⁶¹ بكل التحفظات المسببة للرفض النسبي، بموجب الفقرة الأولى من نص المادة 36 من القانون النقابي 02-23.

وفي هذه الحالة يبقى ملف التصريح بالتأسيس للفدرالية النقابية معلقا على مستوى الإدارة المختصة، فلا يسجل في السجل المخصص لإعتماد النقابات المرقم والمؤشر من طرف القضاء إلى حين رفع كل التحفظات في الآجال المحددة¹⁶²، وهو ما أشار إليه المشرع بموجب نص الفقرة الثانية من المادة 36 من القانون النقابي 02-23.

ت) الموافقة على ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية

وتتم الموافقة على ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية، سواء كان ذلك مباشرة عند تطابق قواعد القانون الأساسي للنقابة وقانونها الداخلي مع القانون النقابي 02-23، أو بعد إزالة التحفظات المبلغة من الإدارة المختصة،

¹⁶¹ لم يحدد المشرع الجزائري طريقة تبليغ التحفظات، شفاهة أو عن طريق الكتابة، كما لم يحدد آجالا لرفع وإزالة التحفظات، وهذا ما يبقى الباب مفتوحا أمام الإدارة المختصة لإختيار المنهج الأمثل، حيث قد يستدعي ذلك جلسة عمل حين كثرة التحفظات، أو ضرورة الإشارة إلى بعض التحفظات الهامة.

¹⁶² ولكن المشرع لم يشر إلى مدة هذه الآجال المحددة، فهي بالنهاية قاعدة قانونية ناقصة قد يدعوا تفسيرها من الإدارة إلى إجتهاادات إدارية مختلفة، ومن طرف القضاء إلى إجتهاادات قضائية كذلك، وحتى الفقهاء لهم نصيبهم من الإجتهااد في هذا المجال. كما يبقى الغموض يكتنف هذه القاعدة من جانب عدد المرات التي تواجه فيه الإدارة المختصة الأعضاء المؤسسين للنقابة فيما يخص التحفظات، إذ يمكن أن يتجلى للإدارة تحفظات جديدة ما لفتت إنتباهها في السابق. كما لم يشر المشرع إلى هذه الآجال حين تحديدها فرضا من طرف الإدارة، أهل هي قاعدة آمرة، وما سينتج في حال مخالفتها.



أين تعتمد هذه الأخيرة بموجب الفقرة الأولى من المادة 35 من القانون النقابي 02-23 إلى تسجيل التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية في سجل خاص¹⁶³ مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليمياً، وفي غضون ثمانية أيام تسلم هذه الإدارة للنقابة قيد التأسيس وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل ثمانية (8) أيام، فتصبح هذه الأخيرة معتمدة قانوناً بعد آخر خطوة متمثلة في إشهار الفدرالية النقابية في جريدة يومية وطنية واحدة على الأقل، و ناطقة باللغة الوطنية¹⁶⁴ ، و بعد الإشهار تصبح كل نشاطاتها مشروعة ما لم تخالف قانونها الأساسي والداخلي والقانون النقابي 02-23، و التشريعات ذات العلاقة مثل قانون العمل و الدستور كتشريع أساسي أسمى للدولة.

وقد نلخص هذه الخطوات في:

1. الموافقة الشكلية والموضوعية للسلطة الإدارية المختصة على ملف النقابة الفدرالية قيد التأسيس في حدود 30 يوماً

¹⁶³ أهم البيانات الموجودة بسجل تأسيس النقابات :

1. رقم التسجيل
2. تاريخ التسجيل
3. إسم المنظمة النقابية
4. عنوان المنظمة النقابية
5. أسماء الأعضاء المؤسسين
6. تاريخ تسليم وصل التصريح بتأسيس النقابة

¹⁶⁴ يقصد المشرع من هذه اللغة، اللغة العربية رغم عدم الإشارة الصريحة إليها، كون حتى الأمازيغية لغة وطنية مرسمة في الدستور الجزائري، وعلى الرغم من كون اللغة الوطنية للإشهار الرسمي المفهومة من طرف كل أطراف المجتمع هي العربية، إلا أن هذه القاعدة يكتنفها الغموض، كون حتى الأمازيغية لغة وطنية، وهل يمكن رفض مشروعية الإشهار من طرف الإدارة والغير إن تم بها، وحيث لا نعتقد ذلك لعدم مخالفة لغة الإشهار هذه القاعدة القانونية الآمرة، إلا أننا نعتبر هذا من قبيل الثغرة قانونية التي تدعو إلى التفسيرات والإجتهاادات الإدارية والقضائية.



2. تسجيل التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية في سجل مرقم و مؤشر من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا.
3. تسلم هذه الإدارة للفدرالية النقابية قيد التأسيس وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل ثمانية (8) أيام
4. تُشهر الفدرالية النقابية من طرف أعضائها في جريدة يومية وطنية واحدة على الأقل، ناطقة بالعربية.

ث) السكوت عن الرد على ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية

وإن سكتت الإدارة المختصة عن الرد بعد مضي أجل ثلاثون يوما من إيداع ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية تعد النقابة مسجلة، ونتيجة لذلك يسلم لها وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل إقصاه ثمانية (8) أيام عمل، وهذا ما نص عليه المشرع في الفقرة الثانية من المادة 35 من القانون النقابي 02-23. وقد أصاب المشرع في هذا التوجه الإلزامي من أربع جوانب :

- أما الجانب الأول فهو فرض الإنضباط الإداري على الأشخاص الطبيعيين العاملين بالمصالح المختصة للإدارة المختصة في دراسة مدى مطابقة القانون الأساسي والداخلي مع القانون النقابي 02-23 مع إحترام عدم تجاوز القاعدة القانونية الآمرة للأجال، ويمكن أن تلجأ الإدارة إلى حل يسمح لها بأخذ المزيد من الوقت وتجاوز هذه الآجال بحيلة إستدعاء النقابة لإزالة بعض التحفظات، حتى بعد إزالتها قد تطلب إزالة تحفظات غيرها، وعليه تأخذ من الوقت كفايتها دون أن تخالف هذه القاعدة القانونية الآمرة، حيث لم يحدد المشرع آجالا في موضوع إزالة التحفظات.
- أما الجانب الثاني فهو غير مباشر لموظفي الإدارة المختصة، و يتمثل في تحميلهم المسؤولية المترتبة عن التهاون أو التراخي عن دراسة ملفات إعتماد المنظمات النقابية، و على الخصوص إن لم يكن هناك بعض من التطابق بين قوانينها الأساسية والداخلية وبين



القانون النقابي 02-23، وتم إعتقاد هذه الأخيرة بسبب تجاوز الآجال.

- والجانب الثالث الذي أصاب فيه المشرع هو محاربة البيروقراطية الإدارية السلبية، التي كثيرا ما تضررت منها المصالح العامة، وعرضت النظام العام لبعض المخاطر.
- ويكمن الجانب الخامس في زرع روح الإطمئنان والرضى¹⁶⁵ لدي مؤسسي وأعضاء المنظمة النقابية بوجود الجدية الإدارية في تحقيق إستراتيجية مجتمع متكامل.

الفرع الثالث: منظمات كنفديرالية نقابية

إن الكنفديرالية النقابية هي إتحاد لفدراليتين نقابيتين على الأقل، أو لمجموعة من المنظمات النقابية القاعدية، لها قانون أساسي خاص وقانون داخلي كذلك، ولذلك يتدخل المشرع لضبط تنظيمها القانوني، ومن خلال هذا الفرع سنسلط الضوء على هذه الأخيرة من خلال العناصر التالية:

- أولا : مفهوم الكنفديرالية النقابية
- ثانيا: نوع النقابات المتحدة لتشكيل كنفديرالية نقابية
- ثالثا : شروط الإنخراط في كنفديرالية نقابية
- رابعا : شروط التصريح بتأسيس كنفديرالية نقابية

أولا : مفهوم الكنفديرالية النقابية

لقد عرفها المشرع في نص المادة الرابعة من القانون النقابي المعدل رقم 23-02 المؤرخ في 25 افريل 2023 : " إتحاد منظمات نقابية قاعدية أو

¹⁶⁵ لقد تم تأليف العديد من النظريات والمؤلفات في موضوع الرضى كأساس لبناء ركائز أي مؤسسة عامة أو حتى خاصة، حيث لا يمكن الحديث عن العطاء الخدماتي ذا الجودة العالية في أي مرفق من المرافق الخدماتية إن لم يكن هناك الرضى الوظيفي للعاملين عن مناصبهم ووظائفهم وعن تعاملاتهم الأفقية والعمودية.



فدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات"

كما بين النصاب القانوني لهذا الإتحاد، والذي بموجبه يتم تأسيس كنفدرالية نقابية ، والمتمثل في إتحاد فدراليتين (2) أو على الأقل إتحاد خمس (5) نقابات قاعدية ، سواء عمالية أو للمستخدمين مؤسسة وفقا للقانون النقابي المعدل رقم 02-23 .¹⁶⁶

والمشروع الجزائري بموجب هذا التعديل القانوني إشرط قبل تشكيل أي إتحاد نقابي في شكل كنفدرالية أن يتم تعديل القوانين الأساسية للفدراليات التي تود الإتحاد في هذا الشكل، و تعديل القوانين الأساسية للمنظمات النقابية التي تود التكتل في شكل كنفدرالية (خمس منظمات قاعدية على الأقل)، مع الإلتزام بكل التعديلات الشكلية والموضوعية التي نص عليها القانون النقابي المعدل رقم 02-23. وعليه حتى الكنفدراليات القائمة قبل صدور هذا التعديل القانوني ملزمة بهذا التعديل الذي يمس النقابات الناشطة تحت مظلتها سواء فدراليات أو منظمات نقابية قاعدية.

ثانيا: أنواع النقابات المتحدة لتشكيل كنفدرالية نقابية

إبتداء المنظمات النقابية القاعدية نوعان: إما وطنية أو اقليمية (محلية)¹⁶⁷

¹⁶⁶ المادة 27 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل 2023 : " تتشكل الكنفدرالية على الأقل من فدراليتين(2) أو على الأقل من خمس (5) منظمات نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين، مؤسسة قانونا وفقا لأحكام هذا القانون"
¹⁶⁷ انظر إلى المادة 30 من القانون النقابي 02-23

- بلدية
- بلديات مشتركة
- ولاية
- ولايات مشتركة



وقد عرف المشرع المنظمة النقابية القاعدية¹⁶⁸: " تجمع عمال أو مستخدمين من : نفس المهنة أو نفس الفرع أو نفس قطاع النشاطات.."

كما عرف المشرع الكنفدرالية¹⁶⁹: "إتحاد منظمات نقابية قاعدية و/أو فدراليات من: نفس المهنة أو نفس الفرع أو نفس الفروع أو نفس قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن او عدة فروع أو عدة قطاعات نشاطات."

وبين تشكيل الكنفدرالية¹⁷⁰ : "تتشكل الكنفدرالية على الأقل من فدراليتين (2) أو على الأقل من خمس (5) منظمات نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين المؤسسة قانونا..."

ومادام المشرع لم يحدد نوع المنظمات النقابية القاعدية الخمسة على الأقل التي تشكل كنفدرالية، هذا يعني اننا أمام عدة أنواع من الكنفداليات:

- كنفدراليات مشكلة من نقابات وطنية قاعدية فقط
- كنفدراليات مشكلة من فدراليات فقط
- كنفدراليات مشكلة من نقابات إقليمية قاعدية فقط
- كنفدراليات مختلطة من نقابات وطنية وإقليمية
- كنفدراليات مختلطة من فدراليات ونقابات قاعدية

أما على مستوى المهني أو النشاط يمكن أن نميز عديد الكنفدراليات:

- كنفدرالية لنفس المهنة
- كنفدرالية لعدة مهن
- كنفدرالية لنفس الفرع
- كنفدرالية لنفس الفروع
- كنفدرالية لعدة فروع

¹⁶⁸ المادة 4 من القانون النقابي المعدل 02-23

¹⁶⁹ نفس المصدر

¹⁷⁰ المادة 27، المصدر ذاته

- كنفدرالية لنفس قطاع النشاطات
- كنفدرالية لعدة قطاعات نشاطات

ثالثا : شروط الإنخراط في كنفدرالية نقابية

إن الكنفدرالية المعنية بالإنخراط¹⁷¹ تقدم للسلطات الإدارية المختصة المؤهلة للكنفدرالية تصريحاً كتابياً مختوماً وممضياً من طرف رئيس الكنفدرالية أو المخول قانوناً بموجب قانونها الأساسي، أين تسلمها هذه الأخيرة شهادة إثبات لهذا الإنخراط ، بموجب نص الفقرة الأولى من المادة 24 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 .

علما أن أي عملية إنخراط أو إنسحاب من الكنفدراليات يجب أن تكون مصحوبة بإعلام كتابي لكل السلطات الإدارية المختصة، وهذا بموجب نص الفقرة الثانية من المادة 24 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23، إذ على أساسه تتغير تمثيلية الكنفدرالية بتغير عدد المنخرطين، ولذلك أوجب المشرع إحصاءاً لعملية تمثيلية المنظمات النقابية كل ثلاث سنوات، ومن بين هذه الأخيرة الكنفدراليات.

رابعا : شروط التصريح بتأسيس كنفدرالية نقابية

من الشروط الأساسية للتصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية:

- تحضير ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية.
- إيداع ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية لدى الإدارة المختصة.
- الحصول على تأشيرة إيداع ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية.

و عليه سوف نسلط الضوء على هذه الشروط تباعاً:

¹⁷¹ مهما كانت طبيعة هذه المنظمة النقابية سواء وطنية أو إقليمية

1-تحضير ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية

بموجب نص المادة 33 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 نص المشرع الجزائري على الشروط الشكلية الخاصة بتحضير ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية ، والمتمثلة في:

- وثيقة التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية.
- قائمة إسمية للأعضاء المؤسسين للكنفدرالية النقابية تشمل أعضاء القيادة أو الإدارة، وتحمل هذه الأخيرة جملة من البيانات الإلزامية لكل عضو من هؤلاء الأعضاء، مثل :
 - ✓ الحالة المدنية
 - ✓ موطن الإقامة
 - ✓ المهنة
 - ✓ رقم الإنتساب للضمان الإجتماعي
 - ✓ التوقيع
- نسختان من القانون الأساسي للكنفدرالية النقابية ، ممضي من طرف عضوين مؤسسين، من بينهم رئيس الكنفدرالية النقابية.
- نسخة من محضر الجمعية التأسيسية للكنفدرالية النقابية المعد والممضي من طرف المحضر القضائي.¹⁷²

¹⁷² يعتبر المحضر القضائي كضابط شاهد على الإجتماع الحقيقي للجمعية العامة التأسيسية وليس الصوري للكنفدرالية، كما يعد شاهد تثبت من كل الأعضاء المؤسسين لهذا الإتحاد النقابي، أين يتحقق من هويتهم ومكان إقامتهم وإمضائهم على القائمة إسمية للأعضاء المؤسسين للكنفدرالية أو الكنفدرالية في مكان الإجتماع وفي ساعة الإجتماع وليس قبله أو بعده، بالإضافة إلى إثبات الخطاب والحوار الذي تم في ذات الإجتماع، كما يثبت كذلك عمليا الأعضاء الذين ترشحوا لمنصب رئاسة هذا الإتحاد النقابي إن وجدوا ، أو يثبت عملية التزكية الجماعية للرئيس صاحب فكرة التأسيس للكنفدرالية، وهذا ما يحدث في الغالب. وقد يختلف الأمر في العهدة الثانية بعد تأسيس واعتماد هذا الإتحاد النقابي.



- نسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية العضوة المصرحة بإرادتها بتأسيس كنفدرالية المعدة والممضية من طرف المحضرون القضائيون.¹⁷³
- وثيقة إثبات وجود مقر الكنفدرالية النقابية.

2- إيداع ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية لدى الإدارة المختصة
يقوم العضو المكلف المفوض قانوناً¹⁷⁴ بإيداع الملف الكامل للتصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية لدى السلطة الإدارية المختصة¹⁷⁵، والتي تتمثل في¹⁷⁶:

➤ أ) الوزير المكلف بالعمل فيما يخص الكنفدرالية النقابية

¹⁷³ تعد فكرة تكوين كنفدرالية بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية فكرة إرادية مبنية على تحول فكري من حيث الشكل والموضوع، وعليه يجب أن توافق عليه الجمعية العامة لهذه الأخيرة، وعليه تعد هذه الجمعية بالنسبة للمشرع إستثنائية، حيث يلزم هذه المنظمات عقدها بحضور محضرين قضائيين لتدوين محضر معبر عن رغبة الإنضمام الإرادي لأعضاء هذه المنظمات النقابية إلى كنفدرالية.

¹⁷⁴ بما أن المشرع جعل التفويض من النضراء قاعدة آمرة بموجب الفقرة الأولى من المادة 31، يرتقي هذا الشرط من الشروط المكملة إلى الشروط الآمرة التي لا يجوز الإتفاق على مخالفتها، بمعنى أن التفويض يأخذ طابعا كتابيا دقيق المضمون وممضيا من طرف رؤساء النقابات المنخرطة ومصدق عليه من إدارة متخصصة مثل البلدية.

¹⁷⁵ لقد عرف المشرع السلطة الإدارية المختصة بموجب المادة الرابعة من القانون النقابي 02-23 كمايلي: " السلطة التي لها بموجب هذا القانون ، صلاحية تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس منظمة نقابية ، ويتعلق الأمر بالوزير المكلف بالعمل أو الوالي المختص إقليميا، حسب طبيعة المنظمة النقابية، وطنية أو محلية.

ويستقرأ من هذا النص أن وزارة العمل هي السلطة التي لها صلاحية تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس الكنفدراليات النقابية الوطنية و الكنفدراليات الولائية المشتركة . أما الكنفدراليات المحلية سواء البلدية أو المشتركة بين البلديات أو الولائية، فالسلطة التي لها صلاحية تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس هذه النقابات هي الولاية.

¹⁷⁶ المادة 31 من القانون النقابي 02-23.



- ❖ ذات الطابع الولائي المشترك
- ❖ ذات الطابع الوطني
- (ب) والي الولاية¹⁷⁷ المتواجد بها مقر الكنفدرالية النقابية
- ❖ ذات الطابع الولائي
- ❖ ذات الطابع البلدي المشترك
- ❖ ذات الطابع البلدي

و بعد تثبت السلطة الإدارية المختصة من :

- (أ) وثيقة التفويض القانوني للعضو الحامل والمودع لملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية
 - (ب) وجود كل الوثائق المطلوبة في ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية
- تضع الإدارة المختصة تأشيرة الإيداع على جدول الإرسال المرفق من إدارة النقابة الكنفدرالية قيد التأسيس.

3) الحصول على تأشيرة إيداع ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية
 عند إيداع العضو المكلف المفوض قانونا من النقابة الكنفدرالية قيد التأسيس للملف الكامل للتصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية لدى السلطة الإدارية المختصة، وبعد تثبت هذه الأخيرة من محتواه الشكلي تضع تأشيرة الإيداع على جدول الإرسال المرفق، وقد أصاب المشرع حين سن هذه القاعدة الآمرة من عدة أوجه:

- يعتبر تاريخ تأشيرة الإيداع بداية للعد التنازلي للثلاثين (30) يوما المقررة قانونا لدراسة مدى مطابقة المضامين الموضوعية للملف

¹⁷⁷ يعتبر الوالي في الولاية بمثابة الوزير الأول في حفظ الأمن والنظام العام ، فهو ممثل لكل القطاعات الوزارية، ولذلك هو ينوب عن وزير العمل فيما يخص كل ما له علاقة بالعمل النقابي في الولاية التي يتولاها ويسوسها.

- الكامل للتصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية من طرف الإدارة المختصة.
- يعتبر تاريخ تأشيرة الإيداع آلية لمحاربة البيروقراطية الإدارية السلبية، المتمثلة في التماطل السلبي بداعي محدودية زمن دراسة ملف التصريح بالتأسيس.
 - كما يعتبر تاريخ تأشيرة الإيداع آلية لزرع روح الإطمئنان والرضى لدى مؤسسي وأعضاء المنظمة النقابية الكنفدرالية بجدية الإدارة في دراسة ملف التأسيس.
 - كما يعتبر تاريخ تأشيرة الإيداع آلية لتحميل المسؤولية الإدارية للسلطة الإدارية المختصة.

خامسا: إجراءات تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية

لقد حدد المشرع إجراءات تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس كنفدرالية نقابية بموجب المواد 34 35 و 36 من القانون النقابي 02-23. والتي تتم تباعا كما يلي:

4. إيداع العضو المكلف المفوض قانونا من النقابة الكنفدرالية قيد التأسيس للملف الكامل للتصريح بتأسيس هذه الأخيرة لدى السلطة الإدارية المختصة.
5. بعد تثبت هذه السلطة من المحتوى الشكلي للملف تضع تأشيرة الإيداع على جدول الإرسال المرفق، علما أن المشرع لم يشير إلى هذا الجدول، ولكنه من الإجراءات الإدارية المألوفة بين الإدارة المرسله و الإدارة المرسل إليها، وهو من الأعمال الإحترازية لضمان عدم تضييع الوثائق أو إتلافها بطرق إرادية.
6. تعمل الإدارة المختصة على الدراسة الشكلية والموضوعية لملف التصريح بالتأسيس للكنفدرالية النقابية في مدة زمنية أقصاها شهر



إبتداء من تاريخ إيداع الملف¹⁷⁸، و غاية هذه الدراسة هي مطابقة القواعد القانونية للقانون الأساسي والقانون الداخلي للكونفدرالية النقابية مع القانون النقابي 02-23، ومن نتائج هذه الدراسة التي سنسلط عليها الضوء تحليلا واستقراء:

- ج) الرفض المطلق لملف التصريح بالتأسيس للكونفدرالية النقابية
- ح) الرفض النسبي لملف التصريح بالتأسيس للكونفدرالية النقابية
- خ) الموافقة على ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية
- د) السكوت عن الرد على ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية

أ) الرفض المطلق لملف التصريح بالتأسيس للكونفدرالية النقابية

يتقرر الرفض المطلق لملف التصريح بالتأسيس للكونفدرالية النقابية حين تعارض الملف من حيث الشكل أو المضمون مع بعض القواعد القانونية الآمرة في القانون النقابي 02-23، والتي لا تعتبر من قبيل التحفظات الممكن إزالتها، وبموجب هذا الرفض تسلم الإدارة المختصة قرار الرفض المسبب إلى الكنفدرالية النقابية المعنية.¹⁷⁹

ب) الرفض النسبي لملف التصريح بالتأسيس للكونفدرالية النقابية

يتقرر الرفض النسبي لملف التصريح بالتأسيس للكونفدرالية النقابية عند عدم التطابق بين القواعد القانونية للقانون النقابي 02-23 والقانونين

¹⁷⁸ بموجب المادة 34 من القانون النقابي 02-23.

¹⁷⁹ لم يلزم المشرع الجزائري في القانون النقابي 02-23 حين الرفض المطلق لملف تأسيس الكنفدرالية النقابية من طرف الإدارة المختصة تسليم هذه الأخيرة لقرار الرفض المسبب إلى الكنفدرالية النقابية المعنية، ولكن من خلال منطق الإستقراء وعملا بقاعدة " من باب أولى " وما دام هذه الأخيرة تبلغ عن تحفظات الرفض النسبي بموجب الفقرة الأولى من المادة 36 من ذات القانون، فمن باب أولى تبليغ أسباب الرفض المطلق، ومن الأحسن أن يكون التبليغ الإداري المسبب كتابة، لتجنب التأويل من طرف الأشخاص الطبيعيين المؤسسين أو من طرف الغير، وعلى الخصوص المحبذين للإصطباد في المياه العكرة.



الأساسي والداخلي، والذي بموجبه تستدعي الإدارة المختصة الأعضاء المؤسسين للكنفدرالية النقابية المعنية من أجل تبليغهم¹⁸⁰ بكل التحفظات المسببة للرفض النسبي، بموجب الفقرة الأولى من نص المادة 36 من القانون النقابي 02-23.

وفي هذه الحالة يبقى ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية معلقا على مستوى الإدارة المختصة، فلا يسجل في السجل المخصص لإعتماد النقابات المرقم والمؤشر من طرف القضاء إلى حين رفع كل التحفظات في الآجال المحددة¹⁸¹، وهو ما أشار إليه المشرع بموجب نص الفقرة الثانية من المادة 36 من القانون النقابي 02-23.

ت) الموافقة على ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية

وتتم الموافقة على ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية، سواء كان ذلك مباشرة عند تطابق قواعد القانون الأساسي للنقابة وقانونها الداخلي مع القانون النقابي 02-23، أو بعد إزالة التحفظات المبلّغة من الإدارة المختصة، أين تعمد هذه الأخيرة بموجب الفقرة الأولى من المادة 35 من القانون النقابي 02-23 إلى تسجيل التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية في سجل خاص¹⁸²

¹⁸⁰ لم يحدد المشرع الجزائري طريقة تبليغ التحفظات، شفاهة أو عن طريق الكتابة، كما لم يحدد آجالا لرفع وإزالة التحفظات، وهذا ما يبقى الباب مفتوحا أمام الإدارة المختصة لإختيار المنهج الأمثل، حيث قد يستدعي ذلك جلسة عمل حين كثرة التحفظات، أو ضرورة الإشارة إلى بعض التحفظات الهامة.

¹⁸¹ ولكن المشرع لم يشر إلى مدة هذه الآجال المحددة، فهي بالنهاية قاعدة قانونية ناقصة قد يدعوا تفسيرها من الإدارة إلى إجتهاادات إدارية مختلفة، ومن طرف القضاء إلى إجتهاادات قضائية كذلك، وحتى الفقهاء لهم نصيبهم من الإجتهااد في هذا المجال. كما يبقى الغموض يكتنف هذه القاعدة من جانب عدد المرات التي تواجه فيه الإدارة المتخصصة الأعضاء المؤسسين للكنفدرالية فيما يخص التحفظات، إذ يمكن أن يتجلى للإدارة تحفظات جديدة ما لفتت إنتباهها في السابق. كما لم يشر المشرع إلى هذه الآجال حين تحديدها فرضا من طرف الإدارة، أهل هي قاعدة آمرة، وما سينتج في حال مخالفتها.

¹⁸² أهم البيانات الموجودة بسجل تأسيس الكنفدراليات :



مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليمياً، وفي غضون ثمانية أيام تسلم هذه الإدارة للكنفدرالية قيد التأسيس وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل ثمانية (8) أيام، فتصبح هذه الأخيرة معتمدة قانوناً بعد الإشهار في جريدة وطنية واحدة على الأقل وناطقة باللغة الوطنية، لتصبح كل نشاطاتها مشروعة ما لم تخالف قانونها الأساسي والداخلي والقانون النقابي 02-23، والتشريعات ذات العلاقة مثل قانون العمل والدستور كتشريع أساسي لأسمى للدولة.

وقد نلخص هذه الخطوات في:

1. الموافقة الشكلية والموضوعية للسلطة الإدارية المختصة على ملف النقابة الكنفدرالية قيد التأسيس في حدود 30 يوماً
2. تسجيل التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية في سجل مرقم ومؤشر من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليمياً
3. تسلم هذه الإدارة للكنفدرالية النقابية قيد التأسيس وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل ثمانية (8) أيام
4. تُشهر الكنفدرالية النقابية من طرف أعضائها في جريدة يومية وطنية واحدة على الأقل، ناطقة بالعربية.

ث) السكوت عن الرد على ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية
وإن سكنت الإدارة المختصة عن الرد بعد مضي أجل ثلاثون يوماً من إيداع ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية تعد الكنفدرالية مسجلة، ونتيجة

7. رقم التسجيل
8. تاريخ التسجيل
9. إسم الكنفدرالية النقابية
10. عنوان الكنفدرالية النقابية
11. أسماء الأعضاء المؤسسين للكنفدرالية
12. تاريخ تسليم وصل التصريح بتأسيس الكنفدرالية



لذلك يسلم لها وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل إقصاه ثمانية (8) أيام عمل، وهذا ما نص عليه المشرع في الفقرة الثانية من المادة 35 من القانون النقابي 02-23. وقد أصاب المشرع في هذا التوجه الإلزامي من أربع جوانب :

- أما الجانب الأول فهو فرض الإنضباط الإداري على الأشخاص الطبيعيين العاملين بالمصالح المختصة للإدارة المختصة في دراسة مدى مطابقة القانون الأساسي والداخلي مع القانون النقابي 02-23 مع إحترام عدم تجاوز القاعدة القانونية الآمرة للأجال، ويمكن أن تلجأ الإدارة إلى حل يسمح لها بأخذ المزيد من الوقت وتجاوز هذه الآجال بحيلة إستدعاء النقابة لإزالة بعض التحفظات، حتى بعد إزالتها قد تطلب إزالة تحفظات غيرها، وعليه تأخذ من الوقت كفايتها دون أن تخالف هذه القاعدة القانونية الآمرة، حيث لم يحدد المشرع آجالا في موضوع إزالة التحفظات.
- أما الجانب الثاني فهو غير مباشر لموظفي الإدارة المتخصصة، ويتمثل في تحميلهم المسؤولية المترتبة عن التهاون أو التراخي عن دراسة ملفات إعتقاد المنظمات النقابية، وعلى الخصوص إن لم يكن هناك بعض من التطابق بين قوانينها الأساسية والداخلية وبين القانون النقابي 02-23، وتم إعتقاد هذه الأخيرة بسبب تجاوز الآجال.
- والجانب الثالث الذي أصاب فيه المشرع هو محاربة البيروقراطية الإدارية السلبية، التي كثيرا ما تضررت منها المصالح العامة، وعرضت النظام العام لبعض المخاطر.
- ويمكن الجانب الخامس في زرع روح الإطمئنان والرضى¹⁸³ لدي مؤسسي وأعضاء الكنفدرالية النقابية بوجود الجدية الإدارية في تحقيق إستراتيجية مجتمع متكامل.

¹⁸³ لقد تم تأليف العديد من النظريات والمؤلفات في موضوع الرضى كأساس لبناء ركائز أي مؤسسة عامة أو حتى خاصة، حيث لا يمكن الحديث عن العطاء الخدماتي ذا الجودة

المطلب الرابع: أنواع النقابات حسب فضاء النشاط

لقد أصاب المشرع الجزائري في التقسيم الجغرافي لنشاط المنظمات النقابية لتحديد ضوابط الإنتماء والنشاط بموجب القانون النقابي 02-23، أين سنسلط الضوء تحليلا وإستقراء على الفروع التالية:

- الفرع الأول: منظمات نقابية أجنبية
- الفرع الثاني: منظمات نقابية وطنية
- الفرع الثالث: منظمات نقابية إقليمية

الفرع الأول: منظمات نقابية أجنبية

لقد أشار المشرع الجزائري من خلال القانون النقابي المعدل رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل 2023 إلى أنواع المنظمات النقابية الوطنية والأجنبية من حيث الشكل والمضمون، ولكنه أولى أهمية للمنظمات النقابية الوطنية¹⁸⁴، أما بالنسبة للأجنبية إكتفى بالإشارة إلى حرية الإنتماء إليها من

العالية في أي مرفق من المرافق الخدمانية إن لم يكن هناك الرضى الوظيفي للعاملين عن مناصبهم ووظائفهم وعن تعاملاتهم الأفقية والعمودية.
¹⁸⁴ لقد أعطى المشرع الجزائري جملة من التعريفات لأشكال التنظيمات النقابية الوطنية، من خلال نص المادة 4 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 المؤرخ في 25 افريل 2023:

المنظمة النقابية : يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية أو الفدرالية أو الكنفدرالية.

الفرع النقابي: تجمع أعضاء منظمة نقابية تمثيلية ضمن نفس الهيئة المستخدمة أو أماكن عملها المتميزة.

المنظمة النقابية القاعدية : تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها

الفدرالية : إتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات



خلال نص المادة 58 من القانون 02-23، أين يضع قاعدتين آمرتين لهذا الإنتماء، والمتمثلة في :

1-إلزامية إعلام السلطات الإدارية المختصة في أجل 15 يوما من تاريخ الإنخراط.

2-إلزامية الإنخراط الحصري في المنظمات الأجنبية التي تحمل ذات الأهداف أو أهداف مشابهة لتلك الموجودة في القانون الأساسي والداخلي للمنظمة النقابية الجزائرية.

حيث هذا الإعلام هو في الأساس من باب الحفاظ على الأمن القومي والداخلي والنظام العام للدولة، أين من الممكن بعد التثبيت الإداري الأمني من خطر الإختراق الأجنبي أن تطلب السلطة الإدارية من المنظمة النقابية الجزائرية المنخرطة الإنسحاب.

ولكن الملاحظ في القانون النقابي 02-23 أن المشرع الجزائري لم يشر إلى إمكانية تأسيس المنظمات النقابية الدولية بالجزائر بقيادة وطنية أو مختلطة، سواء كانت ذات بعد إقليمي¹⁸⁵ أو قاري¹⁸⁶ أو دولي¹⁸⁷.

الكنفدرالية : إتحاد منظمات نقابية قاعدية أو فدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات

المنظمة النقابية التمثيلية : منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عددا معيناً من المعايير المحددة بموجب هذا القانون.

¹⁸⁵المقصود من مصطلح إقليمي هو وجود عدد من الدول المتجاورة، أو ذات ذات الإنتماء، مثل المنظمات النقابية العربية.

¹⁸⁶المقصود من مصطلح قاري هو وجود عدد من الدول بقارة واحدة، مثل القارة الإفريقية.

¹⁸⁷ المقصود من مصطلح دولي هو وجود عدد من الدول بمختلف القارات أو أغلبها.



كما أن المشرع لم يحدد طبيعة النقابات التي يمكنها الانضمام إلى نقابات أجنبية، وهذا يفتح الباب أما كل النقابات الوطنية¹⁸⁸ والإقليمية¹⁸⁹.

ومن خلال هذا الفرع الذي يتناول المنظمات النقابية الأجنبية، سوف نسلط الضوء باختصار على أنواع هذه الأخيرة حسب ورودها بالقانون النقابي 02-23 :

- أولاً: منظمات نقابية دولية
- ثانياً: منظمات نقابية قارية
- ثالثاً: منظمات نقابية جهوية

أولاً: منظمات نقابية دولية

في القانون النقابي 02-23 لم يشر المشرع الجزائري إلى إمكانية تأسيس المنظمات النقابية الدولية بالجزائر بقيادة وطنية أو مختلطة، سواء كانت ذات بعد دولي أو قاري أو إقليمي حسب التقسيمات التي أوردها المشرع.

حيث جاء نص المادة 18 من القانون 02-23: " يحق للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات الإنخراط في منظمات نقابية دولية

¹⁸⁸ سواء المنظمات النقابية الوطنية القاعدية أو الفدراليات أو الكنفدراليات.

¹⁸⁹ تتمثل المنظمات الوطنية الإقليمية في:

- نقابات بلدية مهما كان شكلها نقابة قاعدية بلدية أو فدرالية نقابية بلدية أو كنفدرالية نقابية بلدية
- نقابات بلدية مشتركة مهما كان شكلها كذلك
- نقابات ولائية مهما كان شكلها كذلك
- نقابات ولائية مشتركة مهما كان شكلها كذلك

علماً أن المنظمات النقابية الولائية المشتركة مهما كان شكلها كذلك، سواء منظمات نقابية ولائية مشتركة أو فدراليات نقابية ولائية مشتركة أو كنفدراليات نقابية ولائية مشتركة، منضوية تحت السلطة الضبطية لوزير العمل وليس والي الولاية، وهذا بموجب الفقرة الثانية من المادة 31 من القانون النقابي 02-23.



وقارية و جهوية لها نفس الأهداف أو أهداف مشابهة في ظل إحترام الوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية والأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وحسب الشروط المنصوص عليها في المادة 58 أدناه "

أما نص المادة 58: " يتعين على المنظمات النقابية إعلام السلطات الإدارية المختصة، بإنخراطها في منظمات نقابية دولية وقارية و جهوية لها نفس الأهداف أو أهداف مشابهة في أجل الخمسة عشر يوم عمل التي تلي الإنخراط.

تعين المنظمات النقابية ممثلها بكل حرية في جميع الأشغال المدعوة إليها، بما فيها أشغال الهيئات الدولية للعمل."

ونستقرأ من هذين النصين النقاط التالية:

- 1) إستبعاد غير مباشر لتأسيس المنظمات النقابية الدولية بالجزائر، حيث عدم التنصيص يوحى بذلك.¹⁹⁰
- 2) إجراء السلطات الإدارية والأمنية المختصة لتحقيقاتها حول المنظمة النقابية الدولية موضوع الإنضمام ، ولذلك عدم إخطار السلطات الإدارية المختصة بعد 15 يوم من الإنضمام يعد من باب التستر ، وتعاقب المنظمة على تجاوز هذه المدة بغرامة مالية من 20 ألف إلى 50 ألف دينار جزائري ، وهذا بموجب نص المادة 150 من القانون النقابي 02-23 .

3) إشتراط الإنضمام بالإلتزام بمايلي:

- إحترام الوحدة الوطنية
- إحترام القيم الوطنية
- إحترام الثوابت الوطنية

¹⁹⁰ وقد فضل المشرع الجزائري من هذا الإستبعاد إبعاد الجزائر عن أي صراع نقابي بدولة أجنبية، أي لا تصبح الجزائر بمثابة قواعد خلفية، وللحفاظ كذلك على العلاقات الدبلوماسية الدولية.

- إحترام الأحكام التشريعية
- إحترام الأحكام التنظيمية

4) وقد أورد المشرع هذه الإلتزامات للمنظمات النقابية الجزائرية، كونها ستكون تحت غطاء الإنصياع لقواعد وأحكام القانون الأساسي والداخلي لمنظمة دولية ببلد أجنبي لا سلطة للدولة عليه، و من باب سلطتها الإدارية غير المباشرة¹⁹¹ على الأشخاص النقابيين بالجزائر، فمن باب أولى إلزامهم بها كإجراء ضبطي، لتجنب إعدار مخالفتهم لها من جهة، و لتطبيق كل الإجراءات القانونية الضبطية حين المخالفة.

ثانيا: منظمات نقابية قارية

في القانون النقابي 02-23 لم يشر المشرع الجزائري إلى إمكانية تأسيس المنظمات النقابية الدولية بالجزائر بقيادة وطنية أو مختلطة ذات البعد القاري.

وإن إكتفاء المشرع بمصطلح قاري دون ذكر التخصيص، هذا يفتح المجال أمام حق المنظمات الوطنية النقابية على الإنضمام إلى المنظمات النقابية القارية مهما كانت القارة التي تنشط عليها والتي يقع بها مقرها الإجتماعي.

ولكنه بالمقابل إشترط شروطا ضبطية إلزامية للمنظمة النقابية المنضمة للمنظمات النقابية القارية، والتي سبق شرحها في شروط الإنضمام إلى المنظمات الدولية من خلال الفرع الأول من هذا المطلب، أين وقفنا على العقوبات الجزائية، كما أوردنا تحليلا منطقياً لنظرة المشرع الجزائري حيال هذه المسألة المتعلقة بالنظام العام إبتداءاً.

¹⁹¹ من هذه السلطة الإدارية سلطة الإعدار والإنذار أو حتى تجميد نشاط المنظمة النقابية أو حلها أو رفع دعوى قضائية لحلها أمام القضاء المختص.



ثالثا: منظمات نقابية جهوية

في القانون النقابي 02-23 لم يشر المشرع الجزائري إلى إمكانية تأسيس المنظمات النقابية الدولية بالجزائر بقيادة وطنية أو مختلطة، ذات البعد جهوي، وإن إكتفاء المشرع بمصطلح جهوية دون ذكر التخصيص، هذا يفتح المجال أمام حق المنظمات الوطنية النقابية على الإنضمام إلى المنظمات النقابية الجهوية، أو ذات البعد الجهوي، مثل المنظمات النقابية العربية والمنظمات النقابية الإسلامية، وغيرها، مهما كانت الخريطة الجغرافية التي تنشط عليها والتي يقع بها مقرها الإجتماعي.

ولكنه بالمقابل إشترط شروطا ضببوية إلزامية للمنظمة النقابية الجزائرية المنضمة للمنظمات النقابية الجهوية، والتي سبق شرحها في شروط الإنضمام إلى المنظمات الدولية من خلال الفرع الأول من هذا المطلب، أين وقفنا على العقوبات الجزائرية، كما أوردنا تحليلا منطقياً لنظرة المشرع الجزائري حيال هذه المسألة المتعلقة بالنظام العام إبتداءاً.

الفرع الثاني: منظمات نقابية وطنية

لقد أكد المشرع الجزائري بموجب نص المادة 30 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 في مجال تحديد الشروط الخاصة بنصاب قائمة الأعضاء المؤسسين على تناسبية العدد المطلوب وعلى مدلول التوازن ، أما نصاب قائمة الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية القاعدية الوطنية فتتمثل في ثلاثين (30)عضو مؤسس على الأقل موزعين على ثلاثين (30) ولاية على الأقل وبصفة متوازنة على كامل التراب الوطني.

أما المقصود التشريعي بصفة التوازن على المستوى الوطني، عدم إهمال أي جهة مقارنة بباقي الجهات، فمثلا لو كان الأعضاء المؤسسين من الشمال الشرقي والوسط والجنوب، فهنا لا يتحقق التوازن الوطني المطلوب لإهمال ولايات الشمال الغربي. وقد أصاب المشرع الجزائري في هذا الشرط الذي له علاقة باللحمة الوطنية والحرص على وحدة التراب الوطني.



الفرع الثالث: منظمات نقابية إقليمية

و تماشيا مع حرية تأسيس المنظمات النقابية التي تنص عليها التشريعات الدولية والوطنية، وأعلاها الدستور كأسمى تشريع أساسي للدولة، أورد المشرع إمكانيات التأسيس النقابي لكل من تراودهم فكرة التكتل النقابي، سواء على مستوى بلدية واحدة، مجموع بلديات، ولاية وحدة أو مجموع ولايات.

وعلى هذا الأساس ومن خلال هذا الفرع الذي يتناول تقسيم المنظمات النقابية الإقليمية سوف نسلط الضوء على مايلي:

- أولا: منظمات نقابية ذات طابع ولائي مشترك
- ثانيا: منظمات نقابية ولائية
- ثالثا: منظمات نقابية ذات طابع بلدي مشترك
- رابعا: منظمات نقابية بلدية

أولا: منظمات نقابية ولائية ذات طابع ولائي مشترك

لم يميز المشرع الجزائري بين المنظمات النقابية الوطنية والجهوية من حيث الشروط المقننة الخاصة بشخصية بالأعضاء المؤسسين الوادة في نص المادة 28 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 ، والتي تتمثل في: التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، بلوغ سن الرشد وممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية، ولكنه أفرد شروطا خاصة بالنصاب العددي لتأسيس منظمة نقابية جهوية بموجب محتوى المادة 30 من ذات القانون، " ... ذات الطابع الإقليمي المشترك بين الولايات = عشرة (10) أعضاء مؤسسين موزعين على ثلاث (3) ولايات على الأقل من الولايات المعنية بالقانون الأساسي للمنظمة..."

وفي الغالب تضم هذه النقابات ولايات متجاورة، مثل نقابات شرقية (شرق الوطن) وهكذا نقابات غربية ونقابات الوسط، ولكن هذا الشكل النقابي من باب الواقع وليس من باب الإلزام، فالمشرع الجزائري إصطلح عليها: "



المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك " ، و لم يحدد عدد الولايات المشكلة لها و لا منهجية توزيعها على الإقليم الوطني، بما يعني قد نجد نقابة ذات طابع ولائي مشترك، تضم أغلب ولايات الشرق وبعضها من الغرب وكل ولايات الجنوب.

أما السلطات الإدارية المختصة لضبط المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك هي سلطة وزارة العمل و ليس سلطة والي الولاية، حيث هذه السلطة هي من تمنحها :

1. الإعتماد
2. درجة التمثيلية¹⁹²
3. الموافقة على إنخراطها في نقابات أجنبية
4. التصديق الشكلي على إنضمامها لنقابات وطنية أو إقليمية
5. التصديق الشكلي والموضوعي على قانونها الأساسي والداخلي

كما يمكن للقانون الأساسي للمنظمات النقابية الوطنية مهما كان شكلها أن ينص على إنشاء مكاتب نقابية جهوية تابعة للنقابة في إطار حسن التنظيم، ولكن هذه الأخيرة ليست مستقلة ولا توجد لديها الشخصية المعنوية، وليست بنقابات تابعة، بل هي مجرد فروع ولديها نفس الخضوع لذات السلطة الإدارية المختصة، ألا وهي وزارة العمل.

¹⁹² حيث هناك ثلاث أنواع من المنظمات النقابية حسب درجة تمثيليتها :

1. نقابات غير تمثيلية
2. نقابات تمثيلية
3. نقابات أكثر تمثيلية

ولمزيد من المعلومات حول التمثيلية النقابية إرجع إلى الصفحة من هذا المؤلف.



ثانيا: منظمات نقابية ولائية

وكذلك لم يميز المشرع الجزائري بين المنظمات النقابية الوطنية والولائية من حيث الشروط المقننة الخاصة بشخصية بالأعضاء المؤسسين الوادة في نص المادة 28 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 ، والتي تتمثل في: التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، بلوغ سن الرشد وممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية، ولكنه أفرد شروطا خاصة بالنصاب العددي لتأسيس منظمة نقابية ولائية بموجب محتوى المادة 30 من ذات القانون، بما نصه " ... ذات الطابع الإقليمي الولائي= ثمانية (8) أعضاء مؤسسين موزعين على بلديتين (2) على الأقل من بلديات الولاية المحددة في القانون الأساسي للمنظمة...."

ولكن الملفت للإنتباه أن بالولاية قد نجد أكثر من 30 بلدية، وبالتالي الإكتفاء بإنتماء الأعضاء الثمانية (8) إلى بلديتين من ذات الولاية لا يعد من صميم الحكمة في التوزيع الإقليمي التي أخذها المشرع الجزائري بعين الإعتبار في مشروطة تأسيس المنظمات النقابية القاعدية ذات الطابع الوطني، وعليه قد نعتبر هذا من باب مجانية الصواب أو عدم إعطاء ذات الأهمية لتقوية المنظمات النقابية الولائية مقارنة بالوطنية.

ثالثا: منظمات نقابية ذات طابع مشترك بين البلديات

وكذلك لم يميز المشرع الجزائري بين المنظمات النقابية الوطنية و نقابة البلديات المشتركة من حيث الشروط المقننة الخاصة بشخصية بالأعضاء المؤسسين الوادة في نص المادة 28 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 ، والتي تتمثل في: التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، بلوغ سن الرشد وممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية، ولكنه أفرد شروطا خاصة بالنصاب العددي لتأسيس منظمة نقابية ولائية بموجب محتوى المادة 30 من ذات القانون، بما نصه " ... ذات الطابع المشترك بين البلديات= خمس (5) أعضاء مؤسسين موزعين على بلديتين (2) على الأقل...."



ونستقرأ من خلال نص المادة 30 من القانون 02-23 أنه لا توجد مشروطة لإنضمام النقابات البلديات من ذات الولاية، حيث قد تشكل نقابة مشتركة بين بلديات ذات حدود مشتركة وتابعة لولايات مختلفة، أو تابعة لولايات مختلفة دون إشترك في الحدود.

وفي هذه الحالة يظهر إشكال السلطة الإدارية المختصة، فمن هي الولاية المختصة في دراسة ملف التأسيس والرقابة والإخطار والإعلام الدوري. وحيث لم يشر إليها المشرع تبقى ثغرة قانونية، إلا بصور قواعد قانونية متممة، أو نص تنظيمي لسدها.

ولكن من باب الإجتهد الإدارة المتخصصة في منح الإعتماد للنقابات المشتركة بين البلديات والتابعة لولايات مختلفة هي الولاية التي يوجد بها المقر الإجتماعي لهذا النوع من النقابات.

رابعا: منظمات نقابية بلدية

لم يميز المشرع الجزائري بين المنظمات النقابية الوطنية والبلدية من حيث الشروط المقننة الخاصة بشخصية بالأعضاء المؤسسين الوادة في نص المادة 28 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 ، والتي تتمثل في: التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، بلوغ سن الرشد وممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية، ولكنه أفرد شروطا خاصة بالنصاب العددي لتأسيس منظمة نقابية بلدية بموجب محتوى المادة 30 من ذات القانون، والمتمثل في خمس (5) أعضاء مؤسسين، ولكنه بالمقابل لم يفرد نصا لضبط التوزيع، بل أردفها في ذات بند المنظمات ذات الطابع الإقليمي المشترك بين البلديات، وشتان بينهما، ولذلك بالنهاية قد جانب الصواب حين ترك ذات التوزيع، فكيف لمنظمة نقابية قاعدية بلدية أن يكون لها أعضاء من بلديتين على الأقل، وقد نعتبر هذا الإرداف غير المفيد سقطة قلم، رغم تأثيرها.



المطلب الخامس : أنواع النقابات حسب السلطة الإدارية الضابطة لها
إن العمل النقابي له أهمية بالغة وتأثير كبير على ميدان العمل، وله بالموازات تأثيرات جانبية مشروعة أحيانا، وغير مشروعة في أحيان أخرى، ولذلك الضبط التشريعي أطر له السلطة الإدارية التي يعمل تحت رقابتها كضبط إداري، وهذه الأخيرة مقيدة حين عملها الضبطي بالقانون النقابي 02-23 وكل التنظيمات التطبيقية المرتبطة به.

ومن خلال القانون النقابي 02-23 تتمثل هذه السلطة في سلطة وزير العمل أو سلطة الوالي، وعلى ذلك الأساس ومن خلال هذا المطلب سوف نسلط الضوء على الفرعين التاليين:

- الفرع الأول: النقابات المؤطرة ضبطيا بسلطة وزارة العمل
- الفرع الثاني: النقابات المؤطرة ضبطيا بسلطة الوالي

الفرع الأول: النقابات المؤطرة ضبطيا بسلطة وزير العمل
لم يشر المشرع صراحة إلى الضبط الإداري الممارس من طرف سلطة الإدارة الخاصة على المنظمات النقابية مهما كان شكلها وطبيعتها، كون هذه السلطات ليس ذات طبيعة ضابطية في مجال محدد، مثل سلطات ضبط الإعلام السمعي البصري وسلطات ضبط الإتصالات، بل تمارس سلطات ضابطية في حدود التشريعات التي تسند لها تلك المهام.

وبالنسبة للمنظمات النقابية الوطنية، أو المشتركة بين الولايات أو الولائية أو المشتركة بين البلديات أو البلدية، فقد حدد المشرع من خلال القانون النقابي 02-23 السلطات الإدارية الضبطية لها، والمتمثلة في سلطة وزير العمل أو والي الولاية، وللتوضيح أكثر حول مجال ضابطية وزارة العمل، سوف نسلط الضوء على هذه الأخيرة من خلال العناصر التالية:

- أولا: مفهوم التأطير الإداري الضبطي لسلطة وزير العمل
- ثانيا: أنواع النقابات المؤطرة بسلطة وزير العمل
- ثالثا: أنواع الرقابة الممارسة على النقابات من طرف وزارة العمل



أولاً: مفهوم التأطير الإداري الضبطي لسلطة وزير العمل

إن الضبط يهدف في الأساس إلى الحفاظ على النظام العام¹⁹³ القائم بالدولة، ولذلك يمارس من طرف السلطة التشريعية، فيسمى ضبطاً تشريعياً¹⁹⁴، ويمارس من طرف السلطة التنظيمية، فيسمى ضبطاً تنظيمياً¹⁹⁵،

¹⁹³ ولمزيد من المعلومات حول العلاقة بين السلطة الإدارية والضبط الإداري، أنظر المراجع التالية:

- ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية 1987م ، ص 461-473
- أنور أحمد رسلان ، القانون الإداري السعودي ، بدون الناشر ، 1408هـ ، ص 262
- سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، مطبعة جامعة عين شمس بالقاهرة 1986م .
- سعاد الشرفاوي، القانون الإداري "النشاط الإداري" دار النهضة العربية، 1984م
- محمود عاطف البنا، حدود سلطة الضبط الإداري، دار النهضة العربية ، 1980 ، ص 4
- طعيمه الجرف ، القانون الإداري ، مكتبة القاهرة الحديثة 1970 ص 214 و 215

¹⁹⁴ يمارس الضبط التشريعي بواسطة السلطة التشريعية من خلال مختلف القواعد القانونية الآمرة والمكملة الصادرة عنها الضابطة للحقوق والإلتزامات والحريات، وتتمثل في مضمون الهرم التشريعي للدولة بمختلف تدرجاته:

1. التشريع الأساسي الأسمى المتمثل في الدستور
2. التشريعات الدولية المصدق عليها مهما كان مضمونها
3. التشريعات الوطنية العضوية (القوانين العضوية)
4. التشريعات الوطنية العادية (القوانين العادية)
5. التشريعات الإستثنائية (الأوامر الرئاسية)

فكل القواعد التي تتضمنها هذه التشريعات تضبط للأشخاص الإطار المحدد للحقوق والإلتزامات والحريات ، حيث لا يمكن التعذر بجهلها.

¹⁹⁵ يمارس الضبط التنظيمي بواسطة السلطة التنظيمية من خلال مختلف القواعد القانونية الآمرة والمكملة الصادرة عنها الضابطة للحقوق والإلتزامات والحريات، وتتمثل في مضمون الهرم التنظيمي للدولة بمختلف تدرجاته:

1. المراسيم الرئاسية



ويمارس من طرف الإدارة فيسمى ضبطاً إدارياً¹⁹⁶، ويمارس من طرف القضاء فيسمى ضبطاً قضائياً¹⁹⁷.

والضبط الممارس من طرف وزير العمل يعد ضبطاً تنظيمياً وإدارياً، أما الضبط التنظيمي فيتمثل في سلطة إصدار مختلف القرارات الوزارية التفسيرية للقانون النقابي 02-23 أو لمختلف نصوصه التطبيقية، سواء صدرت في صورة مراسيم رئاسية أو تنفيذية. أما الضبط الإداري لذات الوزير فيتمثل في السلطة الثانية له، ألا وهي السهر على التنفيذ المشروع لكل الأحكام والقواعد القانونية أو التنظيمية للقانون النقابي 02-23.

ثانياً: أنواع النقابات المؤطرة بسلطة وزير العمل

بموجب الفقرة الثانية من المادة 31 من القانون النقابي 02-23 يشير المشرع إلى أنواع النقابات المؤطرة ضبطياً تحت سلطة وزير العمل، والمتمثلة أساساً في:

- الكنفدراليات النقابية الوطنية
- الكنفدراليات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك

2. المراسيم التنفيذية

3. القرارات الوزارية المشتركة

4. القرارات الوزارية الفردية

فكل القواعد التي تتضمنها هذه التنظيمات هي تشريعات فرعية تضبط للأشخاص الإطار المحدد للحقوق والإلتزامات والحريات، حيث لا يمكن التذرع بجهلها، كما تعد التنظيمات قوانين تطبيقية لمختلف القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية.¹⁹⁶ أما الضبط الإداري فهو ضبط تنفيذي أين تسهر السلطة التنفيذية على تطبيق التشريعات والتنظيمات دون مخالفتها من طرف الأشخاص في سبيل الحفاظ على النظام العام القائم بالدولة.

¹⁹⁷ أما الضبط القضائي فهو ضبط ممارس من طرف كل الهيئات القضائية، أين تسهر السلطة القضائية على معالجة الضرر الذي أصاب النظام العام بسبب مخالفة تطبيق التشريعات والتنظيمات من طرف الأشخاص.



- الفدراليات النقابية الوطنية
- الفدراليات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك
- المنظمات القاعدية النقابية الوطنية
- المنظمات القاعدية النقابية ذات الطابع الولائي المشترك

وقد أصاب المشرع في هذا التأطير كونه يخرج عن السلطة الإدارية الضبطية لوالي الولاية والتي لا تتعدى إقليم الولاية.

ثالثا: أنواع الرقابة الممارسة على النقابات من طرف وزارة العمل

لقد أعطى المشرع لوزارة العمل الصفة القانونية لضبط إنشاء وتنظيم ونشاط المنظمات النقابية¹⁹⁸ ذات الإختصاص الوطني¹⁹⁹ أو المشترك بين الولايات²⁰⁰ ، وبهذه الصفة تمارس عليها رقابة قبلية وبعديّة.

وهذا ما سنسلط عليه الضوء من خلال العنصرين التاليين:

¹⁹⁸ النقابات حرة في ممارسة نشاطاتها بعد حصولها على الإعتماد، ولكن هذه الحرية مقيدة وليست مطلقة، أين تمارس في حدود قانونها الأساسي والداخلي وبما لا يتنافى والقانون النقابي 02-23 .

¹⁹⁹ أنواع النقابات الوطنية

- الكنفدراليات النقابية الوطنية
- الفدراليات النقابية الوطنية
- المنظمات القاعدية النقابية الوطنية

²⁰⁰ أنواع النقابات المشتركة بين الولايات

- الكنفدراليات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك
- الفدراليات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك
- المنظمات القاعدية النقابية ذات الطابع الولائي المشترك



1. الرقابة القبليّة لوزارة العمل على النقابات الوطنيّة و المشتركة بين الولايات
2. الرقابة البعديّة لوزارة العمل على النقابات الوطنيّة و المشتركة بين الولايات

1) الرقابة القبليّة لوزارة العمل على النقابات الوطنيّة و المشتركة بين الولايات

تتمثل الرقابة القبليّة التي تمارسها وزارة العمل على النقابات الوطنيّة و النقابات المشتركة بين الولايات قبل قبول إعتماد هذه الأخيرة في :

- مراقبة مدى تطابق القانون الأساسي للنقابات الوطنيّة و النقابات المشتركة بين الولايات مع القواعد الآمرة بالقانون النقابي 02-23.
- مراقبة مدى تطابق القانون الداخلي للنقابات الوطنيّة و النقابات المشتركة بين الولايات مع القواعد الآمرة بالقانون النقابي 02-23.
- مراقبة ملف التصريح بتأسيس النقابات الوطنيّة و النقابات المشتركة بين الولايات مع القواعد الآمرة بالقانون النقابي 02-23.
- مراقبة قبليّة للتكتلات النقابية، مثل الفدراليات والكنفدراليات النقابية الوطنيّة و المشتركة بين الولايات، وهذه الرقابة تشمل مدى التطابق بين قواعد القانون النقابي 02-23 والقانون الداخلي والقانون الأساسي لهذه التكتلات.
- مراقبة أمنية للأعضاء المؤسسين للنقابات الوطنيّة و النقابات المشتركة بين الولايات.

2) الرقابة البعديّة لوزارة العمل على النقابات الوطنيّة و المشتركة بين الولايات

تتمثل الرقابة البعديّة التي تمارسها وزارة العمل على النقابات الوطنيّة و النقابات المشتركة بين الولايات بعد قبول إعتماد هذه الأخيرة من خلال:



- مراقبة مدى تطابق أي تعديل بعدي لقواعد القانون الأساسي للنقابات الوطنية و النقابات المشتركة بين الولايات مع القواعد الآمرة بالقانون النقابي 02-23.
- مراقبة مدى تطابق أي تعديل بعدي لقواعد القانون الداخلي للنقابات الوطنية و النقابات المشتركة بين الولايات مع القواعد الآمرة بالقانون النقابي 02-23.
- مراقبة مختلف النشاطات التي تقوم بها النقابات الوطنية و النقابات المشتركة بين الولايات بعد الإعتماد، للوقوف على ما قد يخالف القواعد الآمرة للقانون النقابي 02-23.
- مراقبة إنخراط النقابات الوطنية و النقابات المشتركة بين الولايات في المنظمات النقابية الدولية.
- مراقبة نشاط الأعضاء القياديين للنقابات الوطنية و النقابات المشتركة بين الولايات، وعلى الخصوص ماله علاقة بالنشاط السياسي المتعارض مع أحكام القانون النقابي 02-23.
- مراقبة إنسحاب النقابات الوطنية و النقابات المشتركة بين الولايات من مختلف التكتلات المنضوية تحتها، كمختلف الفدراليات والكنفدراليات.
- مراقبة إجراءات حل النقابات الوطنية و النقابات المشتركة بين الولايات.
- التحقيق والتحري في صحة الأرقام الخاصة بإثبات صفة التمثيلية²⁰¹ أو الأكثر تمثيلية²⁰² المبعوثة من النقابات الوطنية و النقابات المشتركة بين الولايات.

²⁰¹ تحدد صفة التمثيلية بحساب نسبة المنخرطين في النقابات الوطنية أو النقابات المشتركة بين الولايات والتي يجب أن تصل حد 20%، أو ذات النسبة في مختلف عمليات التصويت، حيث سبق تحليل ذلك في هذا المؤلف.

²⁰² إمتيازات النقابات الوطنية الأكثر تمثيلية:

الفرع الثاني: النقابات المؤطرة ضببيا بسلطة الوالي

لم يشر المشرع صراحة إلى الضبط الإداري الممارس من طرف سلطة الإدارة الخاصة على المنظمات النقابية مهما كان شكلها وطبيعتها، كون هذه السلطات ليس ذات طبيعة ضببية في مجال محدد، مثل سلطات ضبط الإعلام السمعي البصري وسلطات ضبط الإتصالات، بل تمارس سلطات ضببية في حدود التشريعات التي تسند لها تلك المهام.

1. إستشارتها فيما يخص إعداد البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الإقتصادية، الإجماعية والبيئية.
2. إستشارتها فيما يخص تقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الإقتصادية، الإجماعية والبيئية.
3. إستشارتها فيما يخص سياسة التشغيل
4. إستشارتها فيما يخص سياسة الأجور وحماية القدرة الشرائية
5. إستشارتها فيما يخص إعداد التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الإجماعي
6. إستشارتها فيما يخص تقييم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الإجماعي
7. إستشارتها فيما يخص المصادقة على المعاهدات الدولية الإقتصادية والإجماعية والبيئية.
8. إستشارتها فيما يخص تنفيذ المعاهدات الدولية في المجال الإقتصادي والإجماعي والبيئي.
9. مشاركتها في الإستشارات والمشاورات المنظمة من طرف الحكومة ، بما يعرف بالإجتماع الثلاثي: الوزير الأول، المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للعمال والمنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للمستخدمين.
10. يتم تمثيلها وطنيا على مستوى:
 - مجالس الإدارة لهيئات الضمان الإجماعي
 - الهيئات المكلفة بالتشغيل
 - المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
 - المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية
 - اللجنة الوطنية للتحكيم
 - اللجنة الولائية للتحكيم



وبالنسبة للمنظمات النقابية الإقليمية ، فقد حدد المشرع من خلال القانون النقابي 02-23 السلطات الإدارية الضبطية لها، والمتمثلة في سلطة والي الولاية، وللتوضيح أكثر حول مجال ضبطية هذا الأخير، سوف نسلط الضوء على هذه الأخيرة من خلال العناصر التالية:

- أولاً: مفهوم التأطير الإداري الضبطي لسلطة الوالي
- ثانياً: أنواع النقابات المؤطرة بسلطة الوالي
- ثالثاً: أنواع الرقابة الممارسة على النقابات من طرف الوالي

أولاً: مفهوم التأطير الإداري الضبطي لسلطة الوالي

كما أشرنا سابقاً، الضبط يهدف في الأساس إلى الحفاظ على النظام العام القائم بالدولة، ولذلك يمارس من طرف كل السلطات ، لنجد بالنهاية أنواعاً من الضبط:

1. الضبط التشريعي الممارس من طرف السلطة التشريعية
2. الضبط التنظيمي الممارس من طرف السلطة التنظيمية
3. الضبط الإداري (التنفيذي) الممارس من طرف السلطة الإدارية
4. الضبط القضائي الممارس من طرف السلطة القضائية

والضبط الممارس من طرف الوالي فيما يخص النقابات المنضوية ضمن إقليم إختصاصه يعد ضبطاً إدارياً فقط ، وليس من صلاحياته الضبط التنظيمي، حيث يسهر على إحترام تنفيذ كل القواعد الآمرة وكل الأحكام الخاصة بالمنظمات النقابية الواردة في القانون النقابي 02-23 وكل النصوص التنظيمية التابعة له فيما يخص النقابات الناشطة ضمن إختصاص إقليم الولاية .



ثانيا: أنواع النقابات المؤطرة بالسلطة الضبطية للوالي

بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 31 من القانون النقابي 02-23 يشير المشرع إلى أنواع النقابات المؤطرة ضبطيا تحت الوالي، والمتمثلة أساسا في:

- الكنفدراليات النقابية الولائية
- الكنفدراليات النقابية المشتركة بين البلديات
- الكنفدراليات النقابية البلدية
- الفدراليات النقابية الولائية
- الفدراليات النقابية المشتركة بين البلديات
- الفدراليات النقابية البلدية
- المنظمات النقابية البلدية
- المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي المشترك

وقد أصاب المشرع في هذا التأطير كون الوالي أدري بضبط النشاطات النقابية بإقليم ولايته، وعلى ذلك الأساس أخرج المشرع من سلطته الضبطية المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك والتي تخرج عن السلطة الإدارية الضبطية لوالي الولاية والتي لا تتعدى إقليم الولاية، حيث جعل هذه الأخيرة تحت سلطة وزير العمل، على الرغم من إقرارها حسب المادة 30 من القانون النقابي 02-23 من النقابات الإقليمية.

ثالثا: أنواع الرقابة الممارسة على النقابات من طرف الوالي

لقد أعطى المشرع لوالي الولاية الصفة القانونية لضبط إنشاء وتنظيم ونشاط المنظمات النقابية²⁰³ ذات الإختصاص الولائي والبلدي والمشاركة بين البلديات، وبهذه الصفة يمارس عليها رقابة قبلية وبعديّة.

²⁰³ النقابات حرة في ممارسة نشاطاتها بعد حصولها على الإعتماد، ولكن هذه الحرية مقيدة وليست مطلقة، أين تمارس في حدود قانونها الأساسي والداخلي وبما لا يتنافى والقانون النقابي 02-23 .



وهذا ما سنسلط عليه الضوء من خلال العنصرين:

1. الرقابة القبليّة للوالي على النقابات الناشطة بالولاية
2. الرقابة البعديّة للوالي على النقابات الناشطة بالولاية

1) الرقابة القبليّة للوالي على النقابات الناشطة بالولاية

تتمثل الرقابة القبليّة التي يمارسها الوالي على النقابات الناشطة بالولاية قبل قبول اعتماد هذه الأخيرة في ما يلي:

- مراقبة مدى تطابق القانون الأساسي للنقابات الناشطة بالولاية مع القواعد الآمرة بالقانون النقابي 02-23.
- مراقبة مدى تطابق القانون الداخلي للنقابات الناشطة بالولاية مع القواعد الآمرة بالقانون النقابي 02-23.
- مراقبة ملف التصريح بتأسيس النقابات الناشطة بالولاية مع القواعد الآمرة بالقانون النقابي 02-23.
- مراقبة قبليّة للتكتلات النقابية، مثل الفدراليات والكنفدراليات النقابية البلدية والمشاركة بين البلديات والولائية، وهذه الرقابة تشمل مدى التطابق بين قواعد القانون النقابي 02-23 والقانون الداخلي والقانون الأساسي لهذه التكتلات الناشطة بإقليم الولاية.
- مراقبة أمنية للأعضاء المؤسسين للنقابات الناشطة بالولاية.

2) الرقابة البعديّة للوالي على النقابات الناشطة بالولاية

تتمثل الرقابة البعديّة التي يمارسها الوالي على النقابات الناشطة بالولاية بعد قبول اعتماد هذه الأخيرة في ما يلي:

- مراقبة مدى تطابق أي تعديل بعدي لقواعد القانون الأساسي للنقابات الناشطة بالولاية مع القواعد الآمرة بالقانون النقابي 02-23.



- مراقبة مدى تطابق أي تعديل بعدي لقواعد القانون الداخلي للنقابات الناشطة بالولاية مع القواعد الآمرة بالقانون النقابي 02-23.
- مراقبة مختلف النشاطات التي تقوم بها المنظمات النقابية الناشطة بالولاية بعد الإعتماد، للوقوف على ما قد يخالف القواعد الآمرة للقانون النقابي 02-23.
- مراقبة إنخراط النقابات الناشطة بالولاية في المنظمات النقابية الدولية.
- مراقبة نشاط الأعضاء القياديين للنقابات الناشطة بالولاية ، وعلى الخصوص ماله علاقة بالنشاط السياسي المتعارض مع أحكام القانون النقابي 02-23.
- مراقبة إنضمام النقابات الناشطة بالولاية إلى مختلف التكتلات النقابية، كمختلف الفدراليات والكنفدراليات²⁰⁴.

²⁰⁴ يمكن للمنظمة النقابية الناشطة بالولاية تحت ضبط سلطة الوالي أن تتحد مع غيرها لتشكيل فدرالية أو حتى كنفدرالية ولائية أو مشتركة بين البلديات أو بلدية، كما يمكنها الإنضمام إلى فدراليات وكنفدراليات مشتركة بين الولايات أو حتى وطنية، حيث لم يضع المشرع شروطا شكلية لإقليم النشاط بموجب المادة الرابعة من القانون النقابي 02-23. فقط من حيث الإجراءات الضبطية، يجب إعلام السلطات الإدارية المختصة (وزير العمل أو الوالي أو كلاهما) فيما يخص التكتل النقابي أو الإنسحاب من هذا الأخير، حسب الإختصاص الإقليمي:

1. النقابات الوطنية مهما كان شكلها فهي تحت سلطة ضبط وزير العمل.
 2. النقابات الولائية المشتركة مهما كان شكلها فهي تحت سلطة ضبط وزير العمل.
 3. النقابات الولائية مهما كان شكلها فهي تحت سلطة ضبط والي الولاية.
 4. النقابات البلدية المشتركة مهما كان شكلها فهي تحت سلطة ضبط والي الولاية.
 5. النقابات البلدية مهما كان شكلها فهي تحت سلطة ضبط والي الولاية.
- فعلى سبيل المثال عند إنضمام منظمة نقابية بلدية إلى فدرالية نقابية وطنية، يجب ما يلي:
1. المنظمة النقابية البلدية تبلغ الوالي بهذا الإنضمام كونها تنشط في إقليم إختصاص الوالي وتحت سلطته الضبطية.



- مراقبة إنسحاب النقابات الناشطة بالولاية من مختلف التكتلات المنضوية تحتها، كمختلف الفدراليات والكنفدراليات.
- مراقبة إجراءات حل النقابات الناشطة بالولاية.
- التحقيق والتحري في صحة الأرقام الخاصة بإثبات صفة التمثيلية²⁰⁵ أو الأكثر تمثيلية²⁰⁶ المبعوثة من النقابات الوطنية و النقابات المشتركة بين الولايات.

المبحث الثالث : مراحل و شروط تأسيس منظمة نقابية

لقد أورد المشرع الجزائري من خلال القانون النقابي 02-23 الصادر بتاريخ 2 ماي 2023 شروطا معدلة لتأسيس منظمة نقابية، وهذه الأخيرة قواعد آمرة لا يجوز مخالفتها، لا من طرف النقابات التي تم تأسيسها بعد هذا التاريخ، ولا حتى من طرف تلك المؤسسة قبله، حيث أمهلها المشرع سنة كاملة من أجل تعديل قوانينها الأساسية والداخلية والتكيف من جديد مع هذا التعديل القانوني الذي يتناول:

1. شروط شخصية خاصة بالأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية
2. شروط خاصة بنصاب قائمة الأعضاء المؤسسين للمنظمة
3. شروط خاصة بمقر المنظمة النقابية
4. شروط خاصة بإعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية
5. شروط خاصة بتعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية

2. الفدرالية النقابية الوطنية تبلغ وزير العمل، كون نشاطها يمتد إلى كافة الإقليم الوطني، فهي تنشط في إقليم إختصاص وزير العمل وتحت سلطته الضبطية.²⁰⁵ تحدد صفة التمثيلية بحساب نسبة المنخرطين في النقابات الوطنية أو النقابات المشتركة بين الولايات والتي يجب أن تصل حد 20% ، أو ذات النسبة في مختلف عمليات التصويت، حيث سبق تحليل ذلك في هذا المؤلف.

²⁰⁶ إضافة للإمтиيازات التي سبق ذكرها، للمنظمات الأكثر تمثيلية حضوة كبيرة في الإستفادة من مبالغ مالية من الولاية والبلدية، بما يسمح لها بتغطية عديد النشاطات لضمان تحقيق أهدافها المدونة بقانونها الأساسي، نهيك عن سيرورة قوتها التمثيلية.



6. شروط خاصة بالقانون الداخلي للمنظمة النقابية
7. شروط خاصة بإعداد نصوص أخلاقيات التنظيم النقابي
8. شروط خاصة بإنعقاد الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية
9. شروط خاصة بملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية
10. شروط خاصة بملف التصريح بتأسيس الفدرالية والكنفدرالية النقابية

ومن خلال هذا المبحث الذي يتناول شروط تأسيس منظمة نقابية سوف نسلط الضوء على ما يلي:

- المطلب الأول : شروط عضوية الأعضاء المؤسسين
- المطلب الثاني : شروط القانون الأساسي للنقابة
- المطلب الثالث : شروط القانون الداخلي للنقابة
- المطلب الرابع : الشروط الشكلية لتأسيس للنقابة
- المطلب الخامس : شروط ملف التصريح بتأسيس النقابة
- المطلب السادس : نتيجة دراسة ملف التصريح بتأسيس النقابة

المطلب الأول : شروط عضوية للأعضاء المؤسسين

لقد أشار المشرع الجزائري بموجب المادتين 28 و 30 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 إلى شروط شكلية وأخرى موضوعية خاصة بعضوية الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية، وهذا ما سوف نشير إليه من خلال الفرعين التاليين:

- الفرع الأول : شروط شخصية خاصة بالأعضاء المؤسسين
- الفرع الثاني : شروط خاصة بنصاب قائمة الأعضاء المؤسسين



الفرع الأول : الشروط الشخصية الخاصة بالأعضاء المؤسسين
أهم الشروط المقننة الخاصة بشخصية الأعضاء المؤسسين أوردتها المشرع الجزائري في المادة 28 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 ، والتي تتمثل في:

- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية²⁰⁷.
- بلوغ سن الرشد.
- ممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية²⁰⁸

الفرع الثاني : الشروط الخاصة بنصاب قائمة الأعضاء المؤسسين
لقد أكد المشرع بموجب نص المادة 30 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 في مجال تحديد الشروط الخاصة بنصاب قائمة الأعضاء المؤسسين على تناسبية العدد المطلوب وعلى مدلول التوازن كما يلي:

1. نصاب قائمة الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية القاعدية الوطنية : ثلاثين (30)عضو مؤسس على الأقل موزعين على ثلاثين (30) ولاية على الأقل وبصفة متوازنة على كامل التراب الوطني²⁰⁹.

²⁰⁷ فإن تضمنت قائمة الأعضاء المؤسسين بالخطأ عضوية بعض الأفراد الذين لا يتمتعون بالحقوق المدنية و أو السياسية ، فإن المصالح الإدارية والأمنية المختصة تعلم رئيس المنظمة من أجل شطبهم وتعويضهم، أو الإكتفاء بشطبهم إن فاق عدد أعضاء المؤسسين الثلاثين (30) عضواً، أي دون أن يتأثر النصاب العددي للأعضاء المؤسسين ²⁰⁸ نجد في القانون الأساسي لأي منظمة نقابية مهما كان شكلها، قاعدية، فدرالية، أو كنفيدرالية مجموعة من الأهداف المسطرة من طرف الأعضاء المؤسسين للمنظمة ، علماً أن هذه الأهداف قابلة للتعديل والعرض على الجمعية العامة للمنظمة، وبالنهاية إعلام السلطات المختصة بهذا التعديل، حيث أن توسيع الأهداف قد يوسع من حجم الإنخراط.

كما يمكن للمنظمة النقابية مهما كان شكلها ضم مستشارين قانونيين أو أشخاص من ذوي الإختصاص بما يمكنها من تحقيق أهدافها المتضمنة في قانونها الأساسي.



2. نصاب قائمة الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية ذات الطابع الإقليمي:
- ذات الطابع الإقليمي المشترك بين الولايات = عشرة (10) أعضاء مؤسسين موزعين على ثلاث (3) ولايات على الأقل من الولايات المعنية بالقانون الأساسي للمنظمة.
 - ذات الطابع الإقليمي الولائي = ثمانية (8) أعضاء مؤسسين موزعين على بلديتين (2) ²¹⁰ على الأقل من بلديات الولاية المحددة في القانون الأساسي للمنظمة.
 - ذات الطابع الإقليمي المشترك بين البلديات = خمس (5) أعضاء مؤسسين موزعين على بلديتين (2) على الأقل من البلديات الخاصة بالإقليم المشترك المحددة في القانون الأساسي للمنظمة.
 - ذات الطابع الإقليمي البلدي = خمس (5) أعضاء مؤسسين، ولم يفرد المشرع الجزائري في المادة 30 من القانون النقابي المعدل رقم 23-02 بندا ينص على ضبط العدد وتوزيعه، بل أردفها في ذات بند المنظمات ذات الطابع الإقليمي المشترك بين البلديات، وشتان

²⁰⁹ المقصود بصفة التوازن على المستوى الوطني، عدم إهمال أي جهة مقارنة بباقي الجهات، فمثلا لو كان الأعضاء المؤسسين من الشمال الشرقي والوسط والجنوب، فهنا لا يتحقق التوازن الوطني المطلوب لإهمال ولايات الشمال الغربي. وقد أصاب المشرع الجزائري في هذا الشرط الذي له علاقة باللحمة الوطنية والحرص على وحدة التراب الوطني.

²¹⁰ لقد نص المشرع فيما يخص المنظمات ذات الطابع الإقليمي الولائي على مشروطة نصاب ثمانية (8) أعضاء مؤسسين موزعين على بلديتين (2) على الأقل من بلديات الولاية المحددة في القانون الأساسي للمنظمة، ولكن الملفت للانتباه أن بالولاية قد نجد أكثر من 30 بلدية، وبالتالي الإكتفاء بانتماء الأعضاء الثمانية (8) إلى بلديتين من ذات الولاية لا يعد من صميم الحكمة في التوزيع الإقليمي التي أخذها المشرع الجزائري بعين الاعتبار في مشروطة تأسيس المنظمات النقابية القاعدية ذات الطابع الوطني، وعليه قد نعتبر هذا من باب مجانية الصواب أو عدم إعطاء ذات الأهمية لتقوية لمنظمات النقابية الولائية.



بينهما، ولذلك بالنهاية قد جانب الصواب حين ترك ذات التوزيع، فكيف لمنظمة نقابية قاعدية بلدية أن يكون لها أعضاء من بلديتين على الأقل، وقد نعتبر هذا الإرداف غير المفيد سقطه قلم، رغم تأثيرها.

المطلب الثاني : شروط القانون الأساسي للمنظمة النقابية

إن الدستور في الدولة هو القانون الأساسي الأسمى الذي يستمد سلطته الشرعية من السلطة السيادية للشعب، وبالمقابل كافة القوانين الأخرى تستمد شرعيتها من الدستور، وعلى ذلك الأساس تُخطر المحكمة الدستورية بعدم مشروعية أي قاعدة قانونية مخالفة للدستور أو مخالفة لقاعدة أعلى منها درجة.

ومن هذا المسار الفكري نعتبر أن القانون الأساسي للمنظمة النقابية هو بمثابة دستور لها، ولذلك أورد المشرع من خلال القانون النقابي 02-23 الشروط الخاصة بإعداده وبتعديله.

وعلى هذا الأساس، ومن خلال هذا المطلب الذي يتناول شروط القانون الأساسي للمنظمة سنسلط الضوء على الفروع التالية:

- الفرع الأول : شروط خاصة بإعداد القانون الأساسي للمنظمة
- الفرع الثاني :شروط خاصة بتعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية
- الفرع الثالث : شروط خاصة بإعداد نصوص أخلاقيات التنظيم النقابي



الفرع الأول : شروط خاصة بإعداد القانون الأساسي للمنظمة

بموجب المادتين 37 و38 من القانون النقابي المعدل 02-23 لم يفرق المشرع الجزائري حيال إعداد القوانين الأساسية للمنظمات النقابية بين أشكالها²¹¹، كما مكن الأعضاء المؤسسين من حرية إعداد هذه الأخيرة مع إلزامية التقيد بإدراج بعض النقاط الأساسية لسير المنظمة وللحفاظ على الإنضباط والنظام العام، وهذه النقاط من قبيل القواعد الآمرة، و المتمثلة في :

1. تسمية المنظمة النقابية
2. المقر الإجتماعي الرئيسي للمنظمة النقابية
3. الهدف الرئيس والأهداف الثانوية من إنشاء المنظمة النقابية
4. تحديد فئة المنخرطين المنضون تحت مظلة المنظمة النقابية
5. تحديد المهنة أو النشاطات التي ستغطيها المنظمة النقابية
6. تحديد الإختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية
7. تحديد حقوق المنخرطين بالمنظمة النقابية
8. تحديد إلتزامات المنخرطين بالمنظمة النقابية
9. تحديد شروط وقواعد الإنخراط بالمنظمة النقابية
10. تحديد قواعد الإنسحاب أو الإقصاء من المنظمة النقابية
11. تحديد صلاحيات الأعضاء القياديين في المنظمة النقابية
12. تحديد قواعد إنتخاب الأعضاء القياديين في المنظمة النقابية
13. تحديد القواعد التنظيمية لسير المناصب القيادية في المنظمة النقابية
14. تحديد القواعد التنظيمية لإستحداث الفروع النقابية للمنظمة النقابية
15. تحديد التنظيم الخاص بقواعد سير وصلاحيات الفروع النقابية للمنظمة النقابية
16. تحديد دقيق لقواعد الفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي للمنظمة النقابية

²¹¹ سواء كانت خاصة بالعمال أو المستخدمين، وأخذت أي شكل من الأشكال التي سبق ذكرها: ولايات مشتركة، ولائية، بلديات مشتركة، بلدية أوطنية، أو حتى فدرالية أو كنفدرالية .



17. تحديد قواعد منع الجمع بين وظيفة قيادية في الهيئة المستخدمة ووظيفة قيادية في المنظمة النقابية
18. تحديد قواعد إستدعاء الهيئات القيادية في المنظمة النقابية
19. تحديد قواعد سير إجتماع الهيئات القيادية في المنظمة النقابية
20. تحديد مبلغ الإشتراكات وقواعد جمعها من المنخرطين في المنظمة النقابية
21. تحديد قواعد وإجراءات المصادقة على حسابات المنظمة النقابية
22. تحديد قواعد المداولة حيال القضايا الهامة والمصيرية، مثل الإضراب
23. تحديد قواعد تمثيل عنصر الشباب في هيئات القيادة للمنظمة النقابية
24. تضمين قواعد تشجيع إنخراط الشباب والعنصر النسوي في المنظمة النقابية ومشاركتهم في كل هيئات المنظمة.
25. تحديد قواعد تمثيل المرأة في هيئات القيادة للمنظمة النقابية
26. تحديد قواعد تمثيل عنصر الشباب في المنظمة النقابية
27. تحديد آليات تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي للمنظمة النقابية
28. إقرار قاعدة منع كل أشكال التمييز داخل المنظمة النقابية
29. تحديد كيفية حل حالات الإنسداد في سير المنظمة النقابية
30. تحديد كيفية حل المنازعات الداخلية في المنظمة النقابية
31. تحديد القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى كل هياكل المنظمة النقابية
32. تحديد قواعد وإجراءات وظروف الحل الإداري للمنظمة النقابية
33. تحديد قواعد أيلولة أملاك المنظمة العقارية والمنقولة بعد حل المنظمة النقابية إداريا أو تعرضها للحل قضائيا.
34. تحديد إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية²¹²

²¹² إن أي تعديل يمس القانون الأساسي للمنظمة النقابية مهما كان شكلها أن تلتزم بإبتداء بإجراءات التعديل المنصوص عليها في القانون الاساسي للمنظمة ، وبعد إستكمال عملية التعديل والتصديق عليه في الجمعية العامة للمنظمة النقابية المعنية وبحضور المحضر

الفرع الثاني: شروط خاصة بتعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية قبل تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية يجب الإلتزام بما يلي :

1. إجراءات التعديل المنصوص عليها في:
 - القانون الأساسي للمنظمة
 - أحكام وقواعد القانون النقابي 02-23
2. كتابة القانون الأساسي المعدل
3. إرسال نسخة من القانون الأساسي المعدل إلى محضر قضائي مع دعوته لحضور وإثبات إجتماع التصديق على التعديل القانوني ضمن الجمعية العامة للمنظمة النقابية
4. دعوة الجمعية العامة لإجتماع التصديق على تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية
5. عرض القانون الأساسي المعدل للتصديق من طرف الجمعية العامة للمنظمة النقابية وبحضور المحضر القضائي
6. يتثبت المحضر القضائي من حضور النصاب القانوني الذي يتطلبه تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية بموجب أحكام القانون الأساسي السابق المصدق عليه والمعتمد من طرف المنظمة والسلطات الإدارية والأمنية المختصة.

القضائي ، يجب عليها إبلاغ السلطات الإدارية المختصة التي قدمت إليها القانون الاساسي لأول مرة ضمن ملف تأسيس المنظمة وهذا في مدة أقصاها ثلاثين يوما (30)، حيث يعتبر التعديل بالنسبة للمشرع الجزائري وكأنه قانون أساسي جديد ، وهذا ما يتطلب المراقبة من طرف هذه السلطات قبل التصديق عليه أو طلب النظر وإزالة التحفظات المرفوعة من طرفها، إذ يمكن أن يتضمن التعديل ما يتنافى و أحكام وقواعد القانون النقابي 02-23، أو يتضمن ما بإمكانه المساس بالدستور أو يشكل خطورة على الأمن العام و النظام العام. كما لا يمكن الإحتجاج بهذا التعديل امام الغير إلا بعد نشره في جريدة وطنية واحدة على الأقل ناطقة بالعربية، وهذا بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 39 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23.



7. بعد عرض التعديلات على أعضاء الجمعية العامة تأتي مرحلة التصويت على هذه الأخيرة ، حيث يتولى المحضر القضائي التثبت من النسب المؤيدة للتعديل والمعارضة كذلك بالإضافة إلى نسبة المتحفظون (لا تأييد ولا رفض)، حيث لهذه النسب أهمية في إقرار التعديل من عدمه.

8. إن تمت الموافقة على التعديل الذي يمس القانون الأساسي يحرر المحضر القضائي محضرا للتصديق على التعديل.

9. إبلاغ السلطات الإدارية والأمنية المختصة بالقانون الأساسي المعدل مرفقا بمحضر المحضر القضائي المصدق على التعديل، في مدة زمنية أقصاها ثلاثون يوما.

10. تقرر السلطات الإدارية بإستلام ملف القانون الأساسي المعدل في غضون ثلاثين يوما، وهي المدة الكافية للإطلاع على الأحكام والمواد المعدلة بالقانون الأساسي للمنظمة، فيما يخص مدى إتباع إجراءات التعديل المنصوص عليها في القانون الأساسي قبل التعديل و القانون الداخلي للمنظمة والقانون النقابي 02-23 ومدى مطابقة الأحكام المعدلة لذات القانون النقابي.

11. إشهار القانون الأساسي المعدل في الإعلام المكتوب بمعدل جريدة وطنية واحدة ناطقة بالعربية على الأقل بعد إستلام المنظمة لإقرار الإستلام للتعديل من طرف السلطات الإدارية المختصة²¹³ ، حيث في حال عدم الإشهار لا يمكن لأعضاء المنظمة النقابية الإحتجاج به أمام الغير²¹⁴ أو أمام القضاء.

²¹³ فهذا الإستلام يعد بمثابة قبول التعديلات الخاصة بالقانون الأساسي من طرف السلطات الإدارية المختصة، بما معناه أن أحكام التعديلات جاءت مطابقة لأحكام القانون النقابي 02-23 والقانون الأساسي للمنظمة والقانون الداخلي لها.

²¹⁴ الفقرة الأخيرة من المادة 39 من القانون النقابي رقم 02-23

ولكن الثغرة القانونية الموجودة في القانون النقابي المعدل رقم 02-23 بموجب المادة 39 وخصوصا الفقرة الثانية²¹⁵ من هذه المادة، حيث إكتفى المشرع بالتحديد الموضوعي للتحقيق في مدى شرعية القانون الأساسي المعدل، والذي يتم عن طريق مطابقة التعديلات بين مواد وأحكام :

- القانون النقابي رقم 02-23
- القانون الأساسي للمنظمة النقابية
- النظام الداخلي للمنظمة النقابية

دون التعرّيج على أحكام التحفظات في حالة وجودها بالقانون الأساسي المعدل، ولا على آلية تعامل المنظمة حيالها، هل بعقد جمعية أخرى للمنظمة النقابية لإزالة هذه التحفظات، أم إكتفاء أعضاء القيادة بذلك في حال وجود تفويض مكتوب من طرف الجمعية العامة، سواء في القانون الأساسي السابق أو مدون في محضر المحضر القضائي بموجب إجتماع الجمعية العامة للمنظمة النقابية للتصديق على التعديلات.

كما لم يشر المشرع هل وجود التحفظات يلغي التعامل بالأحكام المعدلة إلى حين رفع وإزالة هذه الأخيرة. ومن جهة أخرى لم يُمكن المنظمة النقابية من إشهار القانون الأساسي المعدل أو إشهار أهم التعديلات التي مست القانون الأساسي في جريدة وطنية إعلامية، في حال عدم إستلام إقرار إستلام التعديلات من الجهات الإدارية المختصة.

وحتى التحديد الزمني الكافي للسلطات الإدارية للتحقق من مدى صحة وشرعية القانون الأساسي المعدل والمقدرة بثلاثين يوما (30)، لم يشر المشرع إلى تصرف وتعامل المنظمة النقابية في حال تجاوز هذه المدة دون تسليم إقرار إستلام التعديلات. وبالمختصر المفيد لم يشر المشرع هل يعني

²¹⁵ " تقرر السلطات الإدارية المختصة باستلام هذه التعديلات خلال ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ إستلامها بعد التحقق من مطابقتها لأحكام هذا القانون والقانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية.



عدم إستلام إقرار إستلام التعديلات هو بمثابة قبول ضمني يسمح بإشهار التعديلات والعمل بها أم لا ؟

كما لم يربط المشرع الجزائري عدم التدقيق والإشارة إلى ما سبق ذكره بإصدار تنظيم قانوني لاحق كنص تطبيقي للقانون 02-23 يشير إلى آليات التعامل حيال هذه الثغرة القانونية. وهذه الثغرة القانونية غير محسوبة بالدرجة الأولى على السلطة التنظيمية صاحبة مشروع القانون ألا وهي وزارة العمل، بل محسوبة على أعضاء السلطة التشريعية²¹⁶ وعلى اللجان الذين إستلموا مشروع القانون ولم يدققوا في هذه النقطة الأساسية، والتي ستتحجج بها السلطات الإدارية المختصة بموجب عدم تجاوز سلطة القانون من مبدأ الفصل بين السلطات²¹⁷.

الفرع الثالث : شروط خاصة بإعداد نصوص أخلاقيات التنظيم النقابي
لقد أشار المشرع إلى إلزامية تحديد القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى كل هيكل المنظمة النقابية، وهذا بموجب نص المادة 38 من القانون النقابي 02-23 : " تُعد المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، بكل حرية قوانينها الأساسية، وأنظمتها الداخلية، ويجب أن تتضمن القوانين الأساسية تحت طائلة البطلان، لا سيما الأحكام الآتية:....القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية....".

²¹⁶ أعضاء الغرفة السفلى للبرلمان الجزائري (المجلس الشعبي الوطني) وأعضاء الغرفة العليا (مجلس الأمة)

²¹⁷ وهو مبدأ الفقيه مونتيسكيو الداعي إلى الفصل بين السلطات التشريعية، التنفيذية والقضائية. ولكن هذا كواقع نظري أما في الحياة العملية فلا يمكن تفعيل هذا المبدأ بصورة مطلقة.



وبهذا لم يضع المشرع شروطا خاصة بإعداد نصوص أخلاقيات التنظيم النقابي، ولكنه بالمقابل، جعل تضمينها بالقانون الأساسي من القواعد الآمرة التي لا يجوز الإتفاق على مخالفتها، ولذلك في الغالب نجد بهذه النصوص المخالفات التي قد يرتكبها الأعضاء وما يقابلها من عقوبات بين: الإعدار، الإنذار، التوبيخ، تجميد العضوية أو الفصل من المنظمة.

أما إنزال هذه العقوبات فلا يتم من طرف عضو قيادي، بل من طرف لجنة مشكلة، تختلف تسميتها من منظمة لأخرى، ولذا قد تتضمن بعض القوانين الأساسية سبلا غير ذلك، مثل عرض عقوبات تجميد العضوية أو الفصل من المنظمة إلى تصديق الجمعية العامة، عن طريق التصويت.

المطلب الثالث : شروط القانون الداخلي للمنظمة النقابية

إن القانون الأساسي للنقابة هو دستورها التي صدقت عليه الجمعية العامة ووافقت عليه السلطة الإدارية المختصة، أما القانون الداخلي فهو بمثابة التشريع الفرعي كتنظيم تابع، فهل سن المشرع إلتزامات خاصة لهذا الأخير بموجب القانون النقابي 02-23 ؟، هذا ما سنسلط عليه الضوء من خلال الفروع التالية:

- الفرع الأول : تعريف القانون الداخلي للمنظمة النقابية
- الفرع الثاني: شروط خاصة بالقانون الداخلي للمنظمة النقابية
- الفرع الثاني : شروط خاصة بتعديل القانون الداخلي للمنظمة النقابية

الفرع الأول : تعريف القانون الداخلي للمنظمة النقابية

لقد عرف المشرع الجزائري القانون الداخلي للمنظمة النقابي بموجب الفقرة الأولى من المادة 43 من القانون النقابي 02-23 على أساسين:



الأساس الأول أنه نظام داخلي للنقابة فقط، حيث أهميته تتجلى للأعضاء فقط القياديين وغير القياديين، عكس القانون الأساسي الذي يطلع عليه الغير لعدد الأهداف، ومن بينها :

- إستقطاب أعضاء للإنخراط
- لمراقبة مدى مطابقتها للقانون 02-23 من طرف السلطات الإدارية المختصة
- لمراقبته من طرف السلطات القضائية المختصة
- يطلع عليه مفتش العمل
- تطلع عليه نقابات أخرى وطنية وأجنبية بغرض الضم وتوسيع الإتحاد النقابي
- يطلع عليه المحضر القضائي قبل إنعقاد الجمعية العامة وبعد تعديله كذلك.

أما الأساس الثاني فعرف من خلاله القانون الداخلي للنقابة بالغاية، والتي رآها من عدة زوايا:

- تتميم القانون الأساسي للنقابة
 - توظيف القانون الأساسي للنقابة
 - وضع تدابير التسيير الإداري
 - وضع تدابير لسير هيئات القيادة
 - وضع إجراءات لقبول الأعضاء
 - وضع إجراءات لفصل الأعضاء أو تجميد نشاطهم
 - وضع إجراءات التصويت
 - وضع إجراءات جمع الإشتراكات
 - وضع إجراءات تواصل القيادة مع أعضاء النقابة
- أما التعريف الذي نعطيه للقانون الداخلي للنقابة :



" القانون الداخلي هو تنظيم موضوعي وإجرائي للتشريع الأساسي للنقابة لتفصيل القواعد المعممة وتفسير الغامضة و تدقيق ضبط للضبط المعمم، لا يخالف التشريع ويتعدل بتعديله "

الفرع الثاني : شروط خاصة بالقانون الداخلي للمنظمة النقابية

لقد إشتراط المشرع الجزائري إعداد القانون الداخلي للمنظمة النقابية، كما إشتراط إرسال نسخة منه إلى ذات السلطات الإدارية المختصة²¹⁸ التي إستلمت ملف طلب تأسيس المنظمة النقابية، ولكنه لم يضع شروطا معينة للإلتزام بها فيه، كما فعل قيما يخص القانون الأساسي لذات المنظمة، على أساس أن القانون الداخلي مثل النصوص التنظيمية التطبيقية لا يحمل أحكاما جديدة، بل هو مفصل للأحكام العامة ومفسر للقواعد الغامضة والتي نجد أصلها في القانون الأساسي، والتي تحيل في الغالب إلى القانون الداخلي، ولذلك إكتفى المشرع الجزائري بذكر بعض غايات القانون الداخلي مثل:

- تتميم قواعد القانون الأساسي
- توضيح قواعد القانون الأساسي
- وضع التدابير المتعلقة بسير هيئات القيادة
- وضع التدابير المتعلقة بسير الإدارة
- وضع التدابير والإجراءات المتعلقة بقبول الأعضاء
- وضع التدابير والإجراءات المتعلقة بفقدان العضوية
- وضع التدابير والإجراءات المتعلقة بطرق التصويت

²¹⁸لقد جاء نص المادة 43 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 : " يهدف النظام الداخلي للمنظمة إلى تتميم أو توضيح قانونها الأساسي، لا سيما التدابير المتعلقة بسير هيئات القيادة و/ أو الإدارة وإجراءات قبول الأعضاء، وفقدان صفة العضو وطرق التصويت وإشراكات الأعضاء، وعلاقتهم مع هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمة النقابية.

ترسل نسخة من النظام الداخلي إلى السلطة الإدارية المختصة . "



- وضع التدابير والإجراءات المتعلقة بدفع الإشتراكات
- تحديد العلاقات بين أعضاء المنظمة النقابية

الفرع الثالث : الشروط الخاصة بتعديل بالقانون الداخلي للمنظمة النقابية

بموجب الفقرة الثانية من المادة 43 نص المشرع الجزائري على إرسال نسخة من القانون الداخلي للنقابة إلى السلطة الإدارية المختصة، بمعنى أن النقابات الوطنية والنقابات ذات الطبيعة المشتركة بين الولايات مهما كان شكلها²¹⁹ تودع نسخة من هذا القانون بوزارة العمل، أما النقابات الولائية أو البلدية فتودع هذا الأخير على مستوى الولاية.

ولكنه بالمقابل لم يضع شروطا خاصة لهذا القانون ولا شروطا لتعديله، بل حتى عملية الإيداع لم تكن بالزامية مانعة من الحصول على الإعتماد كلقانون الأساسي. وكأن الإيداع عملية روتينية شكلية ليس لها إجراءات إدارية رقابية بعدية، ونراه من زاوية مجانبة الصواب، حيث قد يحتوي هذا التنظيم ما يتنافى والقانون الأساسي والقانون النقابي 02-23 كذلك.

المطلب الرابع : الشروط الشكلية لتأسيس منظمة نقابية

إن أهم الشروط الشكلية لتأسيس أي منظمة نقابية، هي إمتلاك أو إستئجار أو حيازة مقر إداري حقيقي وليس إفتراضي، بالإضافة إلى عقد جمعية تأسيسية تضم النصاب العددي الذي أشار إليه المشرع في القانون 02-23 حسب طبيعة النقابة، و سنسلط الضوء على هذه الشروط من خلال الفروع التالية:

- الفرع الأول : المفهوم الشكلي للمنظمة النقابية
- الفرع الثاني: شروط خاصة بمقر المنظمة النقابية

²¹⁹ نقابة قاعدية أو فدرالية أو كنفدرالية .

- الفرع الثالث : شروط إنعقاد الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية

الفرع الأول : المفهوم الشكلي للمنظمة النقابية

المنظمة النقابية من الناحية الشكلية تعني مجموع الهياكل والفروع والمجالس النقابية والمكاتب المتحدة لتحقيق أهداف إنشائها المرصودة بالقانون الأساسي.

وتختلف المنظمات النقابية للعمال عن المنظمات النقابية للمستخدمين من الناحية الشكلية، حيث لا يوجد بنقابات أرباب العمل فروع نقابية ولا مجالس نقابية و لا مندوبين نقابيين عكس النقابات العمالية، ويمكن لنقابة أرباب العمل ان تؤسس مكاتب نقابية تابعة لها. تماما كنقابات أرباب العمل الوطنية التي لها مكاتب بكل ولاية.

الفرع الثاني : شروط خاصة بمقر المنظمة النقابية

لم يشترط المشرع الجزائري أي شروط موضوعية أو إجرائية خاصة بالمقر الإجتماعي للمنظمة النقابية إلا شرط الوجود الفعلي وليس الافتراضي لهذا المقر من خلال التحديد الجغرافي لمكان تواجده، سواء كان هذا الأخير مملوكا أو مستأجرا.

حيث تكمن أهمية هذا الوجود الفعلي في:

1. مقر لتواصل أعضاء المنظمة بالهيئة القيادية للنقابة
2. مقر لقيادة النقابة لعقد عديد الإجتماعات ولإتخاذ عديد القرارات.
3. مقر للتسيير الإداري
4. مقر لتواصل مع السلطات الإدارية المختصة عن طريق البريد.



5. مقر لتواصل المحضر القضائي كحلقة محورية في تبليغ القرارات والإستدعاءات القضائية من جهة و كل ما له علاقة بالسلطات الإدارية المختصة.
6. وعلى الخصوص تكمن أهمية المقر في تحديد السلطات القضائية المختصة في عديد الموضوعات ذات العلاقة بالقضاء.

الفرع الثالث : شروط إنعقاد الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على شروط موضوعية أو شكلية مباشرة من خلال التنصيص عليها في القانون النقابي 02-23 ، ولكن يمكن إستقراء ذلك مجملا :

إبتداءا يقدم رئيس النقابة أو ممثلها الشرعي المفوض طلبا بالترخيص لعقد الجمعية التأسيسية للنقابة إلى السلطة الإدارية المختصة المتمثلة في وزارة العمل بالنسبة للنقابات الوطنية أو المشتركة بين الولايات أو المتمثلة في الولاية بالنسبة للنقابات الولائية والبلدية، حيث يحمل الطلب تاريخ وتوقيت و مقر إنعقاد الجمعية التأسيسية.

ثانيا يحضر الجمعية التأسيسية مُحضرا قضائيا لكتابة محضر إثبات يشمل:

- إستلام القانون الأساسي للمنظمة النقابية
- إستلام القائمة الإسمية للأعضاء الحاضرين، بها مقر إقامتهم أو المقر الإجتماعي لمؤسساتهم بالنسبة لنقابات أرباب العمل.
- يتحقق المحضر القضائي من صحة هذه القائمة من خلال التثبت في وثائق الهوية قبل إمضاء أي عضو على القائمة، للتحقق من بلوغ النصاب المشروع الإلزامي لعقد هذه الجمعية حسب طبيعة النقابة، وطنية أو إقليمية.

ثالثا يحضر المحضر القضائي فعاليات الإجتماع التأسيسي، أين يدوين أهم مجرياته:



- عدد الأعضاء الحضور
- التصويت بالإنخاب أو بالتزكية لمن يتأسس النقابة في العهدة الأولى.
- التصويت على الترخيص بإزالة التحفظات المقدمة لاحقا من طرف السلطة الإدارية المختصة دون أي داعي لعقد إجتماع آخر، قبل منح الإعتماد وتسجيل الترخيص بتأسيس النقابة.
- تلاوة الخطاب الختامي للجمعية التأسيسية للنقابة.

رابعا يقدم المحضر القضائي إلى السلطة الإدارية المختصة نسخة من محضر الإجتماع التأسيسي للنقابة، ونسخة إلى قيادة النقابة ذاتها، التي تودعه ضمن ملف كامل لطلب تسجيل تأسيس النقابة لدى ذات السلطات.

المطلب الخامس : شروط التصريح بالتأسيس

إن شروط التصريح بتأسيس النقابات على إختلاف أشكالها، شكلية وموضوعية، أما الشكلية فتتمثل في الملف الورقي الثبوتي المقدم من النقابة قيد التأسيس إلى السلطة الإدارية المختصة طلبا لإعتمادها و تسجيل تأسيسها، سواء سلطة والي الولاية بالنسبة للنقابات الولائية والبلدية، أو سلطة وزير العمل بالنسبة للنقابات الوطنية وذات الطابع الولائي المشترك. في حين الشروط الموضوعية تتطلب الدراسة الموضوعية لملف التصريح بالتأسيس من طرف ذات السلطات لمشروعية محتوى الملف ولمدى مطابقته للقواعد القانونية الآمرة الواردة بالقانون النقابي 02-23 .

ومن هذا المطلب سوف نسلط الضوء على الفروع التالية:

- الفرع الأول: الشروط الشكلية للتصريح بتأسيس المنظمة النقابية القاعدية
- الفرع الثاني: الشروط الشكلية للتصريح بتأسيس الفدرالية النقابية
- الفرع الثالث: الشروط الشكلية للتصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية



الفرع الأول : الشروط الشكلية للتصريح بتأسيس المنظمة النقابية القاعدية

بموجب نص المادة 32 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 نص المشرع الجزائري على الشروط الشكلية الخاصة بملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية، والمتمثل في:

1. وثيقة التصريح بتأسيس منظمة نقابية، مهما كان شكل هذه الأخيرة.
2. قائمة إسمية للأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية تشمل أعضاء القيادة أو الإدارة، وتحمل هذه الأخيرة جملة من البيانات الإلزامية لكل عضو من هؤلاء الأعضاء، مثل :
 - الحالة المدنية
 - موطن الإقامة
 - المهنة
 - رقم الإنتساب للضمان الإجتماعي
 - التوقيع
3. نسختان من القانون الأساسي للمنظمة النقابية، ممضي من طرف عضوين مؤسسين، من بينهم رئيس المنظمة.
4. نسخة من محضر الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية المعد والممضي من طرف المحضر القضائي.²²⁰

²²⁰ يعتبر المحضر القضائي كضابط شاهد على الإجتماع الحقيقي للجمعية العامة التأسيسية وليس الصوري، كما يعد شاهد تثبت من كل الأعضاء المؤسسين ، أين يتحقق من هويتهم ومكان إقامتهم وإمضائهم على القائمة إسمية للأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية في مكان الإجتماع وفي ساعة الإجتماع وليس قبله أو بعده، بالإضافة إلى إثبات الخطاب والحوار الذي تم في ذات الإجتماع، كما يثبت كذلك عمليا الأعضاء الذين ترشحوا لمنصب رئاسة المنظمة إن وجدوا ، أو يثبت عملية الترقية الجماعية للرئيس صاحب فكرة التأسيس النقابي للمنظمة. وهذا ما يحدث في الغالب. وقد يختلف الأمر في العهدة الثانية بعد تأسيس واعتماد المنظمة النقابية.



5. وثيقة إثبات وجود مقر المنظمة النقابية.

و بعد تثبت السلطة الإدارية المختصة من :

- (أ) وثيقة التفويض القانوني للعضو الحامل والمودع لملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية
- (ب) وجود كل الوثائق المطلوبة في ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية

تضع الإدارة المختصة تأشيرة الإيداع على جدول الإرسال المرفق من إدارة النقابة قيد التأسيس.

الفرع الثاني : شروط التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية

بموجب نص المادة 33 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 نص المشرع الجزائري على الشروط الشكلية الخاصة بملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية ، والمتمثل في:

1-وثيقة التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية.

2-قائمة إسمية للأعضاء المؤسسين للفدرالية النقابية تشمل أعضاء القيادة أو الإدارة، وتحمل هذه الأخيرة جملة من البيانات الإلزامية لكل عضو من هؤلاء الأعضاء، مثل :

- الحالة المدنية
- موطن الإقامة
- المهنة
- رقم الإنتساب للضمان الإجتماعي
- التوقيع

3-نسختان من القانون الأساسي للفدرالية النقابية ، ممضي من طرف عضوين مؤسسين، من بينهم رئيس الفدرالية النقابية.



4- نسخة من محضر الجمعية التأسيسية للفدرالية النقابية المعد والممضي من طرف المحضر القضائي.²²¹

5- نسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية العضوة المصرحة بإرادتها بتأسيس فدرالية المعدة والممضية من طرف المحضرون القضائيون.²²²

6- وثيقة إثبات وجود مقر الفدرالية النقابية.

و بعد تثبت السلطة الإدارية المختصة من :

- أ) وثيقة التفويض القانوني للعضو الحامل والمودع لملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية
- ب) وجود كل الوثائق المطلوبة في ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية

تضع الإدارة المختصة تأشيرة الإيداع على جدول الإرسال المرفق من إدارة النقابة الفدرالية قيد التأسيس.

²²¹ يعتبر المحضر القضائي كضابط شاهد على الإجتماع الحقيقي للجمعية العامة التأسيسية وليس الصوري للفدرالية ، كما يعد شاهد تثبت من كل الأعضاء المؤسسين لهذا الإتحاد النقابي، أين يتحقق من هويتهم ومكان إقامتهم وإمضائهم على القائمة إسمية للأعضاء المؤسسين للفدرالية في مكان الإجتماع وفي ساعة الإجتماع وليس قبله أو بعده، بالإضافة إلى إثبات الخطاب والحوار الذي تم في ذات الإجتماع، كما يثبت كذلك عمليا الأعضاء الذين ترشحوا لمنصب رئاسة هذا الإتحاد النقابي إن وجدوا ، أو يثبت عملية التزكية الجماعية للرئيس صاحب فكرة التأسيس للفدرالية. وهذا ما يحدث في الغالب. وقد يختلف الأمر في العهدة الثانية بعد تأسيس واعتماد هذا الإتحاد النقابي.

²²² تعد فكرة تكوين فدرالية بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية فكرة إرادية مبنية على تحول فكري من حيث الشكل والموضوع، وعليه يجب أن توافق عليه الجمعية العامة لهذه الأخيرة، وعليه تعد هذه الجمعية بالنسبة للمشرع إستثنائية، حيث يلزم هذه المنظمات عقدها بحضور محضرين قضائيين لتدوين محضر معبر عن رغبة الإنضمام الإرادي لأعضاء المنظمة أو التحول إلى فدرالية أو كنفيدرالية.



الفرع الثالث : شروط التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية
بموجب نص المادة 33 من القانون النقابي المعدل رقم 02-23 نص المشرع الجزائري على الشروط الشكلية الخاصة بتحضير ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية ، والمتمثلة في:

1-وثيقة التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية.

2-قائمة إسمية للأعضاء المؤسسين للكنفدرالية النقابية تشمل أعضاء القيادة أو الإدارة، وتحمل هذه الأخيرة جملة من البيانات الإلزامية لكل عضو من هؤلاء الأعضاء، مثل :

- الحالة المدنية
- موطن الإقامة
- المهنة
- رقم الإنتساب للضمان الإجتماعي
- التوقيع

3-نسختان من القانون الأساسي للكنفدرالية النقابية ، ممضي من طرف عضوين مؤسسين، من بينهم رئيس الفدرالية النقابية.

4-نسخة من محضر الجمعية التأسيسية للكنفدرالية النقابية المعد والممضي من طرف المحضر القضائي.²²³

²²³ يعتبر المحضر القضائي كضابط شاهد على الإجتماع الحقيقي للجمعية العامة التأسيسية وليس الصوري للكنفدرالية، كما يعد شاهد تثبت من كل الأعضاء المؤسسين لهذا الإتحاد النقابي، أين يتحقق من هويتهم ومكان إقامتهم وإمضائهم على القائمة إسمية للأعضاء المؤسسين للكنفدرالية في مكان الإجتماع وفي ساعة الإجتماع وليس قبله أو بعده، بالإضافة إلى إثبات الخطاب والحوار الذي تم في ذات الإجتماع، كما يثبت كذلك عمليا الأعضاء الذين ترشحوا لمنصب رئاسة هذا الإتحاد النقابي إن وجدوا ، أو يثبت عملية التزكية الجماعية للرئيس صاحب فكرة التأسيس للكنفدرالية، وهذا ما يحدث في الغالب. وقد يختلف الأمر في العهدة الثانية بعد تأسيس واعتماد هذا الإتحاد النقابي.

5- نسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية العضوة المصرحة بإرادتها بتأسيس كنفدرالية المعدة والممضية من طرف المحضرون القضائيون.²²⁴

6- وثيقة إثبات وجود مقر الكنفدرالية النقابية.

و بعد تثبت السلطة الإدارية المختصة من :

- أ) وثيقة التفويض القانوني للعضو الحامل والمودع لملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية
- ب) وجود كل الوثائق المطلوبة في ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية

تضع الإدارة المختصة تأشيرة الإيداع على جدول الإرسال المرفق من إدارة النقابة الكنفدرالية قيد التأسيس.

المطلب السادس : نتيجة دراسة ملف التصريح بتأسيس النقابة

بعد إيداع العضو المكلف المفوض قانونا من النقابة قيد التأسيس للملف الكامل للتصريح بتأسيس هذه الأخيرة لدى السلطة الإدارية المختصة، تثبتت هذه الأخيرة من المحتوى الشكلي للملف، ثم تضع تأشيرة الإيداع على جدول الإرسال المرفق، ثم تعمل الإدارة المختصة على دراسة مدى المطابقة الشكلية والموضوعية لملف التصريح بالتأسيس مع القانون 02-23 في مدة زمنية أقصاها شهر ابتداء من تاريخ إيداع الملف، حيث بالنهاية تقرر إما :

- الرفض المطلق لملف التصريح بتأسيس النقابة²²⁵

²²⁴ تعد فكرة تكوين كنفدرالية بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية فكرة إرادية مبنية على تحول فكري من حيث الشكل والموضوع، وعليه يجب أن توافق عليه الجمعية العامة لهذه الأخيرة، وعليه تعد هذه الجمعية بالنسبة للمشرع إستثنائية، حيث يلزم هذه المنظمات عقدها بحضور محضرين قضائيين لتدوين محضر معبر عن رغبة الإنضمام الإرادي لأعضاء المنظمة أو التحول إلى كنفدرالية.

²²⁵ يتقرر الرفض المطلق لملف التصريح بتأسيس النقابة حين تعارض الملف من حيث الشكل أو المضمون مع بعض القواعد القانونية الآمرة في القانون النقابي 02-23 ، والتي



- الرفض النسبي لملف التصريح بتأسيس النقابة²²⁶
- الموافقة على ملف التصريح بتأسيس النقابة²²⁷
- السكوت عن الرد على ملف التصريح بتأسيس النقابة²²⁸

لا تعتبر من قبيل التحفظات الممكن إزالتها، وبموجب هذا الرفض تسلم الإدارة المختصة قرار الرفض المسبب إلى النقابة المعنية.

²²⁶ يتقرر الرفض النسبي لملف التصريح بتأسيس النقابة عند عدم التطابق بين القواعد القانونية للقانون النقابي 02-23 والقانونين الأساسي والداخلي، والذي بموجبه تستدعي الإدارة المختصة الأعضاء المؤسسين للنقابة المعنية من أجل تبليغهم بكل التحفظات المسببة للرفض النسبي. وفي هذه الحالة يبقى الملف معلقا على مستوى الإدارة المختصة، فلا يسجل في السجل المخصص لإعتقاد النقابات المرقم والمؤشر من طرف القضاء إلى حين رفع كل التحفظات في الأجال المحددة.

²²⁷ فتعتمد السلطة الإدارية المختصة إلى تسجيل التصريح بتأسيس النقابة في سجل خاص مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا، وفي غضون ثمانية أيام تسلم هذه السلطة للنقابة قيد التأسيس وصل تسجيل التصريح بالتأسيس، فتصبح هذه الأخيرة معتمدة قانونا بعد الإشهار في جريدة وطنية واحدة على الأقل وناطقة باللغة الوطنية، لتصبح كل نشاطاتها مشروعة ما لم تخالف قانونها الأساسي والداخلي والقانون النقابي 02-23، والتشريعات ذات العلاقة مثل قانون العمل والدستور كتشريع أساسي أسمى للدولة.

²²⁸ وإن سكتت الإدارة المختصة عن الرد بعد مضي أجل ثلاثون يوما من إيداع ملف التصريح بتأسيس النقابة تعد هذه الأخيرة مسجلة، ونتيجة لذلك يسلم لها وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل أقصاه ثمانية (8) أيام عمل.



الفصل الثاني : خصوصيات قانونية للمنظمة النقابية



الفصل الثاني : خصوصيات قانونية للمنظمة النقابية

أورد المشرع الجزائري من خلال القانون النقابي 02-23 جملة من الخصوصيات القانونية للنقابات مهما كانت طبيعتها: للعمال أو للمستخدمين، ومهما كان شكلها: وطنيا أو إقليميا ، ومهما كان تكوينها: قاعدية أو فدرالية أو كنفدرالية. وهذه الخصوصيات تتفرد بها عن الجمعيات من حيث الشخصية المعنوية، الموارد المالية، الحقوق والواجبات ومن حيث الوضعية القانونية المتفردة لأعضاء القيادة.

وبناء على ذلك سوف نسلط الضوء على هذه الخصوصيات القانونية من خلال المباحث التالية:

- المبحث الأول : الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية
- المبحث الثاني : الموارد المالية للمنظمة النقابية
- المبحث الثالث : الحقوق والواجبات لأعضاء المنظمات النقابية
- المبحث الرابع : أحكام قيادة المنظمة

المبحث الأول : الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية

تختلف الشخصية المعنوية للشخص المعنوي عن الشخصية القانونية للشخص الطبيعي، فالشخص الطبيعي بعد سن الرشد يكتسب الشخصية القانونية التي تمكنه من التصرف بحرية في ذمته المالية لتحقيق أهدافه المشروعة وفي حدود النظام القانوني لتلك الأهداف، وحتى من لم يبلغ الرشد وكانت له القدرة العقلية على التصرف السليم في ذمته المالية يمكنه التصرف بعد ترشيد من القاضي. أما الشخص المعنوي خاصا كان أو عموميا فلا تمنح له الشخصية المعنوية إلا بموجب القانون .

فالشخص المعنوي هو إتحاد مشروع من أشخاص طبيعيين و أموال في شكل مشروع معين لتحقيق أهداف مشتركة مشروعة. ولكن ليس لكل شخص معنوي الشخصية المعنوية، حيث هذه الأخيرة تتطلب الإعراف والمنح،



فقد يعترف المشرع بوجود مرافق إدارية خدمتية²²⁹ وبالمقابل لا يعترف لها ولا يمنحها الشخصية المعنوية التي تعطيها حرية التصرف المشروع في الذمة المالية للشخص المعنوي ولا حتى أهلية التقاضي باسمه²³⁰.

أي أهلية رفع دعوى قضائية باسم الشخص المعنوي ، كما لا يمكن للغير أن ترفع دعوى قضائية ضده. فمثلا لو يرفع مدير مديرية المجاهدين أو مدير معهد جامعي أو مدير ثانوية تعليمية دعوى قضائية أمام القضاء الإداري ضد الغير سوف ترفض شكلا لإنعدام صفة التقاضي بإنعدام صفة الشخصية المعنوية لكل هؤلاء الأشخاص المعنويين، والنتيجة ذاتها إن رفع دعاوى قضائية ضدهم، فالأصوب أن تُرفع الدعوى القضائية لمدير الثانوية باسم مديرية التربية لأن لها الشخصية المعنوية، والأصوب أن تُرفع الدعوى القضائية لمديرية المجاهدين باسم وزارة المجاهدين لأن القانون منحها الشخصية المعنوية.

ولذلك حتى تأسيس الشركات والجمعيات والنقابات يجب أن يكون مشروعا لتحقيق أهداف مشروعة حتى تمنح السلطة الإدارية المختصة لهم صفة الإعتماد، والتي يترتب عنها بالنتيجة الحصول على الشخصية المعنوية.

وبالنهاية الشخصية المعنوية يمنحها القانون بموجب نص تشريعي أو تنظيمي يخول من خلالها للشخص الطبيعي التصرف المشروع باسم الشخص

²²⁹ مثل مديرية المجاهدين ، عيادة صحية ، فرع بلدي ، معهد جامعي ، مدرسة، ثانوية... إلخ

²³⁰ ولمزيد من المعلومات أنظر:

- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، د.ط، 2009م
- محمد الصغير بعلي ، القانون الإداري ، مطبعة عمار قرفي مطبعة عمار قرفي ، باتنة، الجزائر.



المعنوي²³¹، والقانون النقابي 02-23 منح النقابات المعتمدة مهما كان شكلها ومهما كانت طبيعتها الشخصية المعنوية.

ومن خلال هذا المبحث الذي يتناول الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية سوف نسلط الضوء على المطالب التالية:

- المطلب الأول : تعريف الشخصية المعنوية
- المطلب الثاني : خصائص الشخصية المعنوية
- المطلب الثالث : خصوصية الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية

المطلب الأول : تعريف الشخصية المعنوية

يمكن تعريف الشخصية المعنوية كما يلي : " هي تلك الصفة التي يمنحها القانون تشريعيا أو تنظيميا للأشخاص المعنوية، ليتمكن ممثليها الشرعيين من حق التقاضي وحق التصرف المشروع باسمها في ذمتها المالية المستقلة عنهم و في مختلف التعاملات المشروعة المقننة، و في إكتساب الحقوق و تحمل الإلتزامات "

كما يمكن تعريفها : " هي تضافر مشروع لأشخاص طبيعيين وأموال²³² لتحقيق أهداف مشروعة بصفة و وذمة مالية مستقلة عن الأشخاص المتضافرين، كما لها حقوق و التزامات مستقلة كذلك "²³³

²³¹ فمثلا الولاية شخص معنوي لديه الشخصية المعنوية، والشخص الطبيعي الذي يمثله هو الوالي .

²³² قد تكون الأموال منقولة أو عقارية.

²³³ ولمزيد من المعلومات حول الشخصية المعنوية طالع :

• عمار عوابدي ، القانون الإداري ، الجزء الأول النظام الإداري ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، ط 3، 2005م

• عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، جسر للنشر والتوزيع ،الجزائر، ط 2،

2007م



المطلب الثاني : خصائص و أركان الشخصية المعنوية

تختلف الشخصية المعنوية العامة²³⁴ عن الخاصة، ولكن بالنهاية لكل شخصية معنوية في القطاع العام شخص معنوي و لكن العكس ليس دوما صحيحا²³⁵، وكذلك في القطاع الخاص²³⁶، أما الفوارق الموجودة بين الشخص المعنوي العام والخاص فتكمن في :

1. ينشأ الشخص المعنوي الخاص بموجب قرار إداري من السلطة الإدارية المختصة، بينما الشخص المعنوي العام لا ينشأ إلا بموجب تشريع أو تنظيم.
2. يخضع الشخص المعنوي العام لقواعد القانون العام أما الشخص المعنوي الخاص فيخضع لقواعد القانون الخاص.
3. أهداف الشخص المعنوي العام تحقيق الصالح العام دائما ، بينما الخاص في الغالب تحقيق الربح وإستثناء الصالح العام²³⁷ أو لصالح طائفة أو جماعة معينة²³⁸
4. يستفيد الاشخاص الطبيعيين من خدمات الشخص المعنوي العام بالمواطنة، وقد لا يستفيدون من خدمات الشخص المعنوي الخاص إلا بالإنخراط فيه.²³⁹

²³⁴تختلف الشخصية المعنوية العامة الإقليمية عن الشخصية المعنوية العامة المرفقية، حيث الإقليمية حدود صلاحياتها تمتد إلى كل جغرافية الإقليم، كالولاية أو البلدية، أما المرفقية لا تعدو حدود المرفق، وهي خاصة بطبيعة الخدمة المرفقية فقط، مثل الشخصية المعنوية العامة المرفقية للمديرية التربوية و الشخصية المعنوية العامة الإقليمية للبلدية أو للولاية.

²³⁵ فالدائرة مثلا شخص معنوي ولكنها لا تملك الشخصية المعنوية، أما البلدية فشخص معنوي له الشخصية المعنوية.

²³⁶ النقابة العمالية لها الشخصية المعنوية أما فروعها فليس لها الشخصية المعنوية، وكذلك للشركة كشخص معنوي خاص الشخصية المعنوية، أما فروعها أو فرعها فشخص معنوي لا يملك الشخصية المعنوية.

²³⁷ مثل جمعيات المجتمع المدني.

²³⁸ مثل النقابات المهنية ونقابات العمال والمستخدمين



أما أركان الشخصية المعنوية الخاصة فتتمثل في:

- تضافر مجموعة أشخاص أو أموال
 - مشروعية الهدف
 - الاعتراف الإداري ومن نتائجه منح الإعتماد بما يعني الإيعتراف بالشخصية المعنوية ومن نتائجها
1. الإستقلالية الأهلية القانونية²⁴⁰ للشخص المعنوي الخاص عن الأشخاص المشكلين له.
 2. لكل شخص معنوي خاص شخص طبيعي يمثله وينوب عنه في كل التصرفات القانونية.
 3. إستقلالية موطن الشخص المعنوي الخاص عن الأشخاص المشكلين له²⁴¹.
 4. إستقلالية الذمة المالية للشخص المعنوي الخاص عن الأشخاص المشكلين له.
 5. أهلية التقاضي كمدعى أو مدعى عليه.

المطلب الثالث : خصوصية الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية

بموجب المادة 44 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي مكن المشرع الجزائري المنظمات النقابية من الشخصية المعنوية ابتداءا من تاريخ التصريح بتأسيسها، أين تكتسب من خلالها جملة من الحقوق، أهمها:

1. تمثيل أعضاء المنظمة النقابية لدى السلطات الإدارية
2. تمثيل أعضاء المنظمة النقابية لدى الهيئات القضائية

²³⁹ حيث يستفاد من بعض جمعيات المجتمع المدني دون مشروطية الإنتماء.

²⁴⁰ مجمل التصرفات التي يسمح بها القانون في إطار صلاحيات الشخص الاعتباري الخاص.

²⁴¹ موطن الشخص المعنوي الخاص هو المقر الإجتماعي لإدارته، والذي من خلاله يمكن تحديد القضاء المختص إقليميا في رفع الدعاوى لصالحه أو ضده.



3. تمثيل أعضاء المنظمة النقابية في المؤتمرات والتجمعات
4. تمثيل أعضاء المنظمة النقابية في مختلف الإستشارات المطلوبة منها
5. إبرام مختلف العقود المتفقة مع قانونها الأساسي و القانون رقم 23-02 المتعلق بالنشاط النقابي
6. إبرام مختلف الإتفاقيات المتفقة مع قانونها الأساسي و القانون رقم 23-02 المتعلق بالنشاط النقابي
7. حق إمتلاك الأملاك العقارية بما يتماشى وتحقيق أهدافها المنصوص عليها في قانونها الأساسي²⁴²
8. حق إمتلاك الأملاك العينية بما يتماشى وتحقيق أهدافها المنصوص عليها في قانونها الأساسي
9. حق الإنضمام إلى المنظمات النقابية الدولية ذات الأهداف المشتركة.²⁴³

المبحث الثاني : الموارد المالية للمنظمة النقابية

لقد نص المشرع الجزائري من خلال المواد من 46 إلى 52 من القانون رقم 23-02 المتعلق بالنشاط النقابي على الاحكام الخاصة بطبيعة الموارد المالية التي تكتسبها المنظمة النقابية، كما نص على احكام تسيير هذه الأخيرة.

وسنسلط الضوء على هذا المبحث من خلال المطالب التالية :

- المطلب الأول : طبيعة الموارد المالية للمنظمة النقابية
- المطلب الثاني : أهداف إستغلال الموارد المالية للمنظمة النقابية
- المطلب الثالث : أحكام تسيير الموارد المالية للمنظمة النقابية
- المطلب الرابع : أحكام المساعدة المالية العمومية للنقابات العمالية

²⁴² لقد منع المشرع الجزائري الحجز على الأملاك المنقولة أو العقارية التي تُسخرها المنظمة النقابية لإجتماعاتها او نشاطاتها التكوينية وهذا بموجب المادة 45 من القانون رقم 23-02 المتعلق بالنشاط النقابي

²⁴³ بموجب المادة 58 من القانون النقابي 02-23



المطلب الأول : طبيعة الموارد المالية للمنظمة النقابية

لقد حدد المشرع الجزائري طبيعة الموارد المالية للمنظمة النقابية من خلال المادة 46 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي كما يلي:

1. الإشتراكات المالية للأعضاء²⁴⁴
2. مختلف المداخل الناتجة عن نشاطات المنظمة
3. الهبات والوصايا، ولكن ليس على إطلاقها، أين منع المشرع الجزائري بموجب الفقرة الأولى من المادة 49 من ذات القانون النقابي المنظمات النقابية من إستلام الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط، إلا إن كان محتوى هذه الشروط أو الأعباء متطابق مع القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي والقانون الأساسي لذات المنظمة، وتجنباً لوقوع التجاوزات في هذا الباب منع المشرع بموجب الفقرة الثانية من ذات المادة إستلام الهبات والوصايا إلا بعد الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة، التي تتولى التثبت من الجهة المانحة وقيمة المنح و غايته للتثبت من مشروعية تطابقه مع أهداف القانون النقابي و أهداف القانون الأساسي للمنظمة النقابية. كما يجب على المنظمة النقابية فتح سجل مؤشر ومختوم خاص بتسجيل كل الهبات والوصايا المقدمة للمنظمة، بتدقيق مصدرها ، قيمتها والغاية من منحها، وهذا بموجب الفقرة الثالثة من ذات المادة 49.
4. الإعانات المالية المركزية من الدولة²⁴⁵
5. الإعانات المالية اللامركزية²⁴⁶

²⁴⁴ الإشتراكات المالية للأعضاء المحددة من خلال القانون الأساسي أو القانون الداخلي للمنظمة النقابية، علماً أن قيمة هذه الإشتراكات قد تتعدّل من خلال الجمعيات العامة للمنظمة بما يفي تغطية نفقات نشاطات هذه الأخيرة

²⁴⁵ هذه الإعانات تكون في الغالب لصالح المنظمات القاعدية ذات الطبيعة الوطنية، بالإضافة إلى الفدراليات النقابية والكنفيدراليات النقابية.



المطلب الثاني : أهداف إستغلال الموارد المالية للمنظمة النقابية
لقد وجه المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي المنظمات النقابية إلى الحكمة في تسيير الموارد المالية الواجب صرفها في تحقيق الأهداف المسطرة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية كقاعدة عامة، كما جوز صرفها لأهداف أخرى قد لا يتضمنها القانون الأساسي للمنظمة، مثل:

- التكوين النقابي
- التكوين التسييري
- نشر المجالات
- نشر الوثائق على مختلف الدعامات الورقية أو الإلكترونية
- تنظيم الملتقيات والمؤتمرات الوطنية والدولية
- تنظيم المحاضرات والأيام الدراسية ومختلف الندوات الإعلامية والتوعوية

المطلب الثالث : أحكام تسيير الموارد المالية للمنظمة النقابية
لقد نظم المشرع الجزائري أحكام تسيير الموارد المالية للمنظمة النقابية بموجب المواد 50، 51، و 52 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي كما يلي:

1. التثبت من مشروعية كل الموارد المالية الخاصة بالمنظمة النقابية
2. محاسبة المنظمات النقابية تمسك حسب الشكل التجاري
3. تفويض أو تعيين مسير مالي مؤهل أو أكثر لتسيير حساب المنظمة
4. فتح حساب بنكي أو بريدي للمنظمة النقابية كشخص معنوي مستقل عن كل الأعضاء المؤسسين لها، ويتم فتح هذا الأخير عن طريق إختيار المؤسسة البنكية أو البريدية، أين تسلمها :

²⁴⁶ من البلدية و الولاية، وخصوصا عندما يتعلق الأمر بالمنظمات النقابية الإقليمية كالمنظمات النقابية البلدية والولاية.



- محضر تعيين الأعضاء المكلفين بتسيير الحساب البنكي أو البريدي للمنظمة النقابية
- نسخة من وصل تسجيل المنظمة النقابية
- 5. إرسال رقم التعريف البنكي أو البريدي إلى السلطة الإدارية المختصة للإستفادة من الإعانات المالية المحتملة، وللمراقبة غير المباشرة لأي مداخيل هبات أو وصايا غير مشروعة.
- 6. إعداد الحصيلة المالية السنوية للمنظمة النقابية
- 7. التصديق على الحصيلة المالية السنوية للمنظمة النقابية من طرف محافظ الحسابات
- 8. التصديق على الحصيلة المالية والأدبية السنوية للمنظمة النقابية من طرف الجمعية العامة
- 9. تقديم سنوي للحصيلة المالية والأدبية للمنظمة النقابية بعد التصديق عليها من طرف الجمعية العامة إلى السلطات الإدارية المختصة .

المطلب الرابع : أحكام المساعدة المالية العمومية للنقابات العمالية

لقد اورد المشرع الجزائري بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 57 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي تخصيصا للمنظمات النقابية للعمال الأجراء فيما يخص إستفادتها من الإعانات المالية للدولة وإعانات الجماعات المحلية، ولاسيما المنظمات :

1. الأكثر تمثيلية
2. ذات الإدارة المالية الأكثر شفافية
3. المُساهِمة في ترقية التفاوض الجماعي الهادف لإبرام الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل
4. المُساهِمة في ترقية التفاوض الجماعي الهادف للوقاية من النزاعات
5. المساهمة في البرامج الوطنية للتنمية الإقتصادية
6. المساهمة في البرامج الوطنية للتنمية الإجتماعية



7. المساهمة في البرامج الوطنية للتنمية البيئية
8. المبادرة ببرامج دراسات ونشر وتكوين متعلقة بأهدافها المنصوص عليها في قانونها الأساسي والداخلي.

المبحث الثالث : حقوق و واجبات أعضاء المنظمات النقابية

لقد نص المشرع الجزائري بموجب المادة 53 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي على مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات لكل أعضاء المنظمات النقابية مهما كان شكلها²⁴⁷، وهذه الحقوق والإلتزامات تدقق من خلال القانون الأساسي للمنظمة وقانونها الداخلي، وليست ثابتة كذلك، إذ يمكن تعديلها وتميرير التعديل للتصديق من طرف الجمعية العامة للمنظمة النقابية، مع إعلام السلطات الإدارية المختصة بهذه التعديلات.

ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى المطالب التالية:

- المطلب الأول : حقوق أعضاء المنظمات النقابية
- المطلب الثاني : إلتزامات الأعضاء أعضاء المنظمات النقابية

المطلب الأول : حقوق أعضاء المنظمات النقابية

لقد نص المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي على جملة من حقوق أعضاء المنظمات النقابية:

1. حق الإنخراط في المنظمات النقابية سواء للعمال الأجراء أو المستخدمين ، حسب طبيعة المنظمة النقابية، وهذا الحق سواء للذوو الجنسية الجزائرية أو حتى للأجانب الذين خول لهم المشرع الجزائري حتى حق تولي المناصب الإدارية والقيادية إلا منصب رئيس المنظمة الذي لا يسمح به الا لحامل الجنسية الجزائرية، وهذا

²⁴⁷ سواء كانت خاص بالعمال أو المستخدمين أو كانت إقليمية أو وطنية أو كانت غير تمثيلية أو تمثيلية أو تمثيلية جدا ، وكل هذه الأشكال سبق التفصيل في تحليلها فيما سبق.



بموجب بموجب الفقرة الأولى والثانية من المادة 55 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي، ولكنه أورد بعض الشروط لتمكين الأجانب من حقهم في تولي هذه المناصب، والمتمثلة في:

- حدود عدد هذه المناصب بالنسبة للأجانب هو 30% من المناصب الإدارية والقيادية
- الإقامة في الوطن الجزائري لمدة ثلاث (03) سنوات على الأقل
- الحيازة على سندات أو أي مستندات عمل لتبرير النشاط كعامل أو مستخدم
- 2. حق الإنسحاب من المنظمات النقابية
- 3. حق المشاركة في كل المناصب الإدارية للمنظمة النقابية
- 4. حق تمثيل المنظمة النقابية وطنيا ودوليا²⁴⁸
- 5. حق المشاركة وتولي المناصب القيادية بما فيها منصب رئيس المنظمة النقابية

المطلب الثاني : إلتزامات أعضاء المنظمات النقابية

هناك عديد الإلتزامات الواردة بالقانون النقابي 02-23 والخاصة بالمنظمات النقابية²⁴⁹ التي سوف تؤسس وفقا لهذا القانون بعد صدوره بالجريدة الرسمية رقم 29 بتاريخ 2 ماي 2023، أو تلك المؤسسة سابقا وملزمة بتعديل قانونها الأساسي والداخلي، ولكن أهم هذه الإلتزامات تتمثل في :

²⁴⁸ وكذلك هناك حق إنخراط المنظمة النقابية الجزائرية في منظمات دولية أو إقليمية أو قارية لها ذات أهدافها، شريطة إعلام السلطات الإدارية بذلك في أجل 15 يوما بعد الإنخراط.

²⁴⁹ مهما كان شكل المنظمة النقابية:

- منظمة نقابية إقليمية ولائية أو بلدية
- منظمة نقابية وطنية
- فدرالية نقابية
- كنفدرالية نقابية



1. الإلتزام بالقانون النقابي 02-23
2. الإلتزام بالنصوص التنظيمية التي ستصدر تفسيرا لبعض أحكام القانون النقابي 02-23
3. الإلتزام بكل تشريعات وتنظيمات قانون العمل
4. الإلتزام بكل الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل
5. الإلتزام بكل نصوص القانون الأساسي للمنظمة النقابية
6. الإلتزام بكل نصوص القانون الداخلي للمنظمة النقابية
7. إلتزام أعضاء قيادة المنظمة النقابية بالعهدة الإنتخابية المحددة ب (5) خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط.
8. الإلتزام بإرسال مؤشرات إحصائية بعدد المنخرطين مقارنة بعدد العمال الإجمالي في كل مكان عمل، وهو إجراء لا يعني المنظمات النقابية للمستخدمين، لأن منخرطيها من المنتخبين وليس من العمال.²⁵⁰
9. إلزامية المنظمة النقابية بإكتتاب تأمين لضمان التبعات المرتبطة بمسؤوليتها المدنية ، وتسليم هذا الأخير إلى السلطات الإدارية المختصة في غضون 30 يوم على الأكثر من تاريخ تأسيسها القانوني.
10. الإلتزام بالرد على الطلبات الصادرة من السلطات الإدارية المختصة
11. الإلتزام بالرد على الإستشارات الصادرة من السلطات الإدارية المختصة

المبحث الرابع : أحكام قيادة المنظمة

تقودنا عديد الأبحاث والدراسات إلى الأهمية البالغة لأعضاء قيادة المنظمة النقابية في نجاح أو فشل هذه الأخيرة، وخصوصا رئيس النقابة، أين يمكن للنقابة بلوغ التمثيلية أو درجة الأكثر تمثيلية بجودة القيادة، كما يمكن لذات

²⁵⁰ وبموجب الفقرة الثانية من المادة 59 من القانون 02-23 المتعلق بالممارسات النقابية، فإن شكل ومضمون الإحصاء سيكون موضوع نص تنظيمي تطبيقي لاحق.

النقابة التي بلغت هذا السمو من علو المقام بين باقي النقابات أن تنتكس لأسباب مثل:

- ضعف ذات القيادة وعدم تمكنها من ديمومة مجابهة التغيرات.
- ضعف ميكانزمات التحفيز لدى القائد.
- ضعف ميكانزمات الإقناع لدى القائد.
- عدم تمكن القيادة الجديدة للنقابة التمثيلية من مواصلة ذات مسار أسلافها.
- الظروف السلبية المحيطة أقوى من إمكانيات القيادة.

ونظرا لحساسية مركز قائد المنظمة النقابية بالدرجة الأولى وحساسية طاقمه القيادي التنفيذي بالدرجة الثانية على النظام العام، وتداركا للشغرات التي وجدت بالقانون النقابي 90-14، وتعديلا للعديد من القواعد القانونية السابقة، أصدر المشرع الجزائري القانون 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي، حيث من خلاله بين شروط تولى قيادة المنظمة النقابية و إجراءات تجديد هيئات القيادة، كما بين الأعمال والتصرفات غير المشروعة لهذه الهيئة وما يقابل ذلك من تحمل المسؤوليتين المدنية والجزائية.

وعلى هذا الأساس سوف نسلط الضوء على أحكام قيادة المنظمة النقابية من خلال تسليط الضوء على المطالب التالية

- المطلب الأول : تعريف قيادة المنظمة النقابية
- المطلب الثاني : شروط تولى قيادة المنظمة النقابية
- المطلب الثالث : إجراءات تجديد هيئات قيادة المنظمات النقابية
- المطلب الرابع : الأعمال غير المشروعة لقيادة النقابة



المطلب الأول : تعريف قيادة المنظمة النقابية

فن القيادة جمع بين العلم والقدرة والإلهام، حيث تناولته عديد الدراسات الإجتماعية والنفسية ومن زوايا عدة، تعريفا²⁵¹ وخصائصا²⁵² ، ويمكن

²⁵¹ <https://www.journaldunet.com/management/efficacite-personnelle/1139313-l-art-du-leadership/>

28/05/2014 15.20

« Le terme de Leadership désigne la capacité d'un individu à faire avancer et évoluer des hommes vers un but, un objectif commun. Il n'ordonne pas, il inspire. Si cette définition fait rêver, il est à présent plus que prouvé que le leadership est une qualité qui, si on ne l'a pas naturellement, peut s'acquérir. C'est un atout à se donner. Pour cela trois variables sont à intégrer comme partie prenante de votre personnage professionnel : inspirer, communiquer, potentialiser »

²⁵² <https://www.reactive-executive.com/quest-ce-que-le-leadership-definitions-et-caracteristiques>

08/09/2023 . 14.20

“LES 8 SOFT SKILLS D'UN LEADER”

1. « Visionnaire : un leader a une vision claire de l'avenir et sait la communiquer de manière inspirante à son équipe. Il guide son équipe vers un objectif commun en établissant un chemin à suivre.
2. Inspirant : un leader excelle dans l'art de l'inspiration. Il motive les salariés à donner le meilleur d'eux-mêmes en partageant son enthousiasme et sa passion pour le travail.
3. Empathique : l'empathie est une qualité précieuse pour comprendre les besoins et les préoccupations de son équipe. Un leader empathique crée un environnement où chacun se sent écouté et compris.
4. Décisif : la capacité à prendre des décisions éclairées est cruciale pour un leader. Il sait peser les options rapidement et prendre des choix difficiles lorsque c'est nécessaire.



تعريف قائد النقابة الناجح بذلك الشخص الكارزما المبدع المقنع الملهم المؤثر بمواهبه في أعضاء القيادة و المنخرطين وحتى غير المنخرطين لتحقيق أهداف تأسيس النقابة أو جزء منها"

المطلب الثاني : شروط تولي قيادة المنظمة النقابية

لقد أفرد المشرع الجزائري من خلال الفقرة الثانية من المادة 54 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية شروط تولي قيادة المنظمة النقابية، وما أورد هذه الأخيرة إلا لحساسية المنصب على المنظمة وعلى المرافق العامة والخاصة وعلى النظام العام على عمومته، وتتمثل هذه الشروط في:

1. أن يكون عضوا في المنظمة النقابية
2. من جنسية جزائرية
3. عمره واحد وعشرين سنة (21) سنة على الأقل
4. يتمتع بكامل حقوقه المدنية والسياسية

5. Confiance en soi : la confiance en soi est le socle de la crédibilité d'un leader. Elle permet de guider son équipe avec assurance, même dans des moments d'incertitude.
6. Charisme : le charisme attire et crée une aura de leadership naturel. Il permet au leader de rassembler son équipe autour de sa vision.
7. Intelligence émotionnelle : un leader doué dans ce domaine comprend et gère ses émotions ainsi que celles des autres. Cela favorise des relations positives et une dynamique d'équipe saine.
8. Intégrité : l'intégrité est essentielle pour bâtir la confiance. Un leader intègre agit avec honnêteté, éthique et respect des valeurs morales. »



5. ألا يكون محل إدانة قضائية سالبة للحرية متعلقة بجرم يتنافى مع العمل النقابي.
6. له مستوى مهني أو تعليمي مقبول لحسن القيادة.
7. له تكوين نقابي أو تكوين في مجال قانون العمل
8. ألا تتعدى قيادته للمنظمة النقابية عهدتين نقابيتين، سواء كانوا منفصلتين أو متتاليتين
9. ألا تتعدى مدة العهدة النقابية خمس سنوات (5)

المطلب الثالث : إجراءات تجديد هيئات قيادة المنظمات النقابية

إضافة لإجراءات تجديد هيئات قيادة المنظمات النقابية المنصوص عليها في القانون الأساسي والقانون الداخلي للمنظمات النقابية، أكد المشرع الجزائري بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 56 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي أن هذه العملية تتم بحضور محضر قضائي ليشهد ويحرر محضرا قضائيا يثبت من خلاله ديمقراطية الانتخابات وإحترام الإجراءات الواردة في القانون الأساسي والقانون الداخلي للمنظمات النقابية المعنية بتجديد هيئاتها القيادية، بما فيها منصب رئيس المنظمة.

المطلب الرابع : الأعمال غير المشروعة لقيادة النقابة

يعد من قبيل الأعمال غير المشروعة لقيادة المنظمة النقابية كل الأعمال والتصرفات والقرارات الداعية ل:

- للتوقف عن العمل بطرق غير مشروعة
- لخلق نزاعات جماعية بين العمال والهيئة المستخدمة.
- للإمتناع عن بعض النشاطات المتعلقة بالعمل، والمخلة بنشاط الهيئة المستخدمة.
- للتهديد المعنوي أو المادي

كما يعد من قبيل الأعمال غير المشروعة لقيادة المنظمة النقابية مايلي:



- ممارسة النشاطات السياسية.
- الإنضمام الصريح أو الضمني لأي حزب سياسي أو جمعية أو تجمع له آراء وأهداف سياسية داخل أو خارج الوطن.
- الإنضمام الصريح أو الضمني لأي جماعة أو جمعية ضاغطة داخل أو خارج الوطن.
- الحصول على دعم أو إمتياز مالي من قبل الأحزاب أو التنظيمات السياسية.
- الإرتباط الصريح أو الضمني لتسمية النقابة بتسمية الجمعيات والأحزاب السياسية.
- الإرتباط الصريح أو الضمني لنشاطات النقابة بنشاطات الجمعيات والأحزاب السياسية.
- الإرتباط الصريح أو الضمني لأهداف النقابة بأهداف الجمعيات والأحزاب السياسية.
- عدم إلتزام الحياد حيال التوجهات السياسية للأشخاص في كل المناسبات، وخصوصا الإنتخابات.
- الجمع بين عهدة منصب قيادي في حزب سياسي وعهدة منصب قيادي في منظمة نقابية، وهذا المنع من باب التأثير السلبي على المنظمة النقابية من جهة، والتي تتحول إلى خدمة توجهات وأهداف برامج حزبية سياسية، والتأثير السلبي على الحماية والدفاع عن حقوق أعضاء المنظمة من جهة أخرى، ما من شأنه خلق جو من الشحنة والكراهية المؤثرة على نشاط المؤسسات.



الفصل الثالث: التمثيل النقابي للنقابات العمالية في أماكن العمل

الفصل الثالث: التمثيل النقابي للنقابات العمالية في أماكن العمل

إن محور اهتمام المنظمات النقابية العمالية هو الدفاع عن أعضائها حماية لحقوقهم و صيانة لحرّياتهم، ولذلك تسعى هذه الأخيرة إلى بلوغ درجة التمثيل النقابي، حيث هذه الدرجة تمكن النقابة من سلطة ممارسة العديد من الإمتيازات²⁵³.

فالنقابة التمثيلية للعمال لها حق إنشاء الفروع النقابية بالهيئات المستخدمة وكل أماكن عملها المتميزة، وبهذه الفروع مندوبون نقابيون لممارسة الحق النقابي بموجب القانون الأساسي للنقابة والقانون النقابي 02-23، وهؤلاء سفراء للنقابة، أين تزداد قوة هذه الأخيرة وتتضاعف درجة تمثيليتها، وقد تصل إلى درجة الأكثر تمثيلية إن قَدَرَ هؤلاء ثقل المهمة النقابية الملقة على عاتقهم في مختلف المهام التفاوضية والدفاعية ومختلف النشاطات النقابية ذات العلاقة بالعمال، بالمستخدم، بالهيئة المستخدمة، بمفتش العمل وحتى بالقضاء المتخصص.

ولذلك أولى المشرع من خلال القانون النقابي 02-23 أهمية بالغة للمندوبين النقابيين من حيث تنظيم عملهم و من حيث تقنين التسهيلات الخاصة بهؤلاء إبان عهدتهم الإنتخابية كقواعد قانونية أمره لا يجوز البتة الإتفاق على مخالفتها.

²⁵³ https://open.lefebvre-dalloz.fr/droit-social/negotiation-collective-representation-personnel/representativite-syndicale_dz-oasis-000825

07/10/2022, 12^h.25

« La représentativité syndicale désigne l'aptitude d'une organisation syndicale à être la porte-parole des salariés dont elle entend défendre et promouvoir les intérêts. Elle confère aux organisations syndicales le pouvoir d'exercer un certain nombre de prérogatives telles que le droit de désigner des délégués syndicaux, de négocier et conclure des accords collectifs. ».



ومن خلال هذا الفصل الذي يتناول التمثيل النقابي للنقابات العمالية في أماكن العمل سوف نسلط الضوء تحليلاً واستقراءً للمباحث التالية:

- المبحث الأول : ماهية الفرع النقابي للنقابات العمالية
- المبحث الثاني : ماهية المندوبين النقابيين للنقابات العمالية
- المبحث الثالث : تسهيلات ممارسة مهنة مندوب نقابي
- المبحث الرابع : التنظيم القانوني للمندوب النقابي

المبحث الأول : ماهية الفرع النقابي للنقابات العمالية

غالبا ما يفكر النخبة من العمال المضطهدين أو المستضعفين في علاقة العمل مع الهيئات المستخدمة في التكتل نقابيا من أجل توحيد صفوف ونظرة العمال إتجاه مجمل حقوقهم وحررياتهم، وحيث يسمح التشريع الدولي لحقوق الإنسان بإنشاء النقابات العمالية بموجب نص المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 "على أن لكل شخص الحق في العمل، له حرية الإختيار بشروط عادلة مرضية كما أن له الحق في الحماية من البطالة، وله الحق في أجر مساوي للعمل و الحماية الإجتماعية وله الحق في أن ينشأ وينظم إلى نقابات حماية لمصلحته." كما يسمح بهذا الإنشاء:

- التشريع الدولي للعمل الصادر عن المنظمة العالمية للعمل
- التشريعات الدولية الإقليمية للعمل
- الدستور الجزائري وأغلب دساتير العالم
- قانون العمل
- القانون النقابي



وبعد نجاح النخبة العاملة في إنشاء منظمة نقابية معتمدة²⁵⁴ و تمثلية²⁵⁵، تعتمد قيادة النقابة على إنشاء فروع نقابية بكل الهيئات المستخدمة وأماكن عملها المتميزة حسب مضمون قانونها الأساسي، وبما لا يخالف الإجراءات الشكلية والموضوعية للقانون النقابي 02-23.

ومن خلال هذا الفرع الذي يتناول ماهية الفرع النقابي للنقابات العمالية، سوف نسلط الضوء على المطالب التالية:

- المطالب الأول: تعريف الفرع النقابي
- المطالب الثاني: إنشاء الفرع النقابي
- المطالب الثالث: حقوق الفرع النقابي

المطلب الأول: تعريف الفرع النقابي

لقد عرف المشرع الجزائري الفرع النقابي تعريف شكليا بموجب المادة الرابعة من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية كما يلي: " تجمع أعضاء منظمة نقابية تمثيلية ضمن نفس الهيئة المستخدمة أو أماكن عملها المتميزة " ومن خلال هذا التعريف نستخلص:

²⁵⁴ لقد تم التطرق بإسهاب للشروط الشكلية والموضوعية لتأسيس المنظمات النقابية المختلفة الوطنية والإقليمية ومهما كان شكلها:

- نقابة قاعدية
- نقابة فدرالية
- نقابة كنفدرالية

²⁵⁵ ولمزيد من المعلومات حول تمثيلية المنظمات النقابية أنظر إلى من هذا المؤلف للتمييز بين

- المنظمات النقابية غير التمثيلية
- المنظمات النقابية التمثيلية
- المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية



1. الفرع النقابي هو مجموعة من الأشخاص الطبيعيين المنخرطين في منظمة نقابية عمالية والعاملين بهيئة مستخدمة، عامة أو خاصة.
2. الفرع النقابي تكتل بذات الهيئة المستخدمة غير قابل للتجزئة على أكثر من هيئة مستخدمة.
3. الفرع النقابي تكتل بأماكن العمل المتميزة للهيئة المستخدمة الواحدة، مهما كان هذا العدد إن توفر الشرط العددي للعمال لتشكيل فرع نقابي.
4. النقابة العمالية المسموح لها بإنشاء فروع نقابية على مستوى الهيئات المستخدمة العامة أو الخاصة حسب قانونها الأساسي هي فقط تلك الحائزة على صفة التمثيلية أو الأكثر تمثيلية.

ويمكن أن نعرف الفرع النقابي تعريفا موضوعيا كما يلي:

" الفرع النقابي هو الممثل الشرعي للنقابة التمثيلية المنخرط فيها بالهيئة المستخدمة وأماكن عملها المتميزة، الذي يعمل على بلوغ الأهداف المسطرة في القانون الأساسي لهذه النقابة مع الإحترام الكامل لقانون العمل والقانون النقابي "

المطلب الثاني : إنشاء الفرع النقابي

ينص المشرع الجزائري بموجب المادة 92 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية²⁵⁶ على حق إنشاء فروع نقابية للمنظمة النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة وجل أماكن عملها المتميزة، وهذا طبقا كذلك للهدف الأساسي من القانون الأساسي المتمثل في الدفاع عن مصالح الأعضاء

²⁵⁶ لقد نصت المادة 40 من قانون النقابي 14.90²⁵⁶ الملغى، على أنه "يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية أن تنشئ هيكلا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أي مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة، إذا كانت للمؤسسة أماكن عمل أو في أي هيئة أو إدارة عمومية"



النقابين وحماية حقوقهم في كل أماكن العمل، حيث يمكن لأي فرع نقابي أن يعين مندوبا من أعضائه لتمثيله على مستوى الهيئة المستخدمة أو على مستوى فروعها المتميزة، بموجب المادة 93 من ذات القانون 02-23.

ويتم الإشارة إلى هذه الفروع النقابية من حيث الإنشاء والتنظيم والسير في القانون الأساسي للمنظمة النقابية التمثيلية وفي قانونها الداخلي كذلك، وهذا بموجب المادة 93 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية.

أما المنظمات النقابية العمالية التي لا تحوز على التمثيلية رغم وجود منخرطين لها من العمال في الهيئة المستخدمة أو أماكن عمل تابعة لهذه الهيئة، فلا يمكنها إنشاء فروع نقابية تابعة لها، ولكن بالمقابل خولها المشرع بموجب المادة 95 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية حق تعيين ممثل نقابي بهذه الهيئة ومختلف فروعها ليتولى خارج أوقات عمله المهام التالية :

- جمع الإشتراكات النقابية
- نشر معلومات عن المنظمة النقابية غير التمثيلية التابع لها
- مهمة إصاق مخلف الملصقات الخاصة بنشاطات ومهام وأهداف وإميازات المنظمة النقابية غير التمثيلية التابع لها.

وبهذا لم يهضم المشرع الجزائري حق المنظمات النقابية العمالية غير التمثيلية من الحق في الترويج لدى الهيئات المستخدمة ومختلف فروع عملها من أجل إستقطاب المزيد من المنخرطين للوصول إلى نصاب التمثيلي المنصوص عليه في ذات القانون 02-23.

ونستخلص من ذلك:



1. إمكانية إنشاء الفروع النقابية هو حق مخصص للمنظمات النقابية العمالية التمثيلية، حيث لم يشر المشرع إلى المنظمات غير التمثيلية²⁵⁷.
2. حق إنشاء الفروع النقابية للمنظمات النقابية العمالية التمثيلية لا يعني إستثناء أي نوع من أنواع المنظمات النقابية العمالية الأخرى، فمن حيث الشكل²⁵⁸ كلها مقبولة لممارسة هذا الحق، أما من حيث الموضوع، فهذا الحق مخصص فقط لمن تمكنت من تحقيق مضمون التمثيلية على مستوى العمال التي أشار إليها المشرع الجزائري في القانون 02-23 .
3. إثبات هذا الحق لصالح العمال يعني تحوله إلى إلزام على عاتق المستخدم متى أرادت المنظمة النقابية العمالية التمثيلية إنشاء فرع نقابي بالهيئة المستخدمة، سواء بمقرها الإجتماعي أو بمختلف مقراتها.
4. عملية إنشاء الفروع النقابية للنقابات العمالية تتم على مستوى القطاعين، العام والخاص.

²⁵⁷ لقد تم التطرق فيما سبق ضمن هذا المؤلف لمفهوم وشروط وحقوق وصلاحيات المنظمات النقابية:

- الأكثر تمثيلية
- التمثيلية
- غير التمثيلية

²⁵⁸ من أشكال المنظمات النقابية :

- المنظمة النقابية القاعدية
- المنظمة النقابية الإقليمية
- الفدرالية النقابية
- الكنفدرالية النقابية

5. إلزامية الإشارة إلى آليات إنشاء الفروع النقابية العمالية في القانون الأساسي و القانون الداخلي للمنظمات النقابية التمثيلية، حيث العديد من هذه الآليات موجودة كقواعد آمرة في القانون 02-23 المتعلقة بالنشاطات النقابي²⁵⁹.
6. إلزامية الإشارة إلى آليات التنظيم الإداري للفروع النقابية العمالية في القانون الأساسي و القانون الداخلي للمنظمات النقابية التمثيلية، حيث العديد من هذه الآليات موجودة كقواعد آمرة في القانون 02-23 المتعلقة بالنشاطات النقابي.
7. إلزامية الإشارة إلى آليات سير الفروع النقابية العمالية في القانون الأساسي و القانون الداخلي للمنظمات النقابية التمثيلية.
8. ليس للمنظمات النقابية العمالية غير التمثيلية حق إنشاء فروع نقابية بفروع الهيئة المستخدمة.
9. للمنظمات النقابية العمالية غير التمثيلية حق تعيين ممثل نقابي ينشط نيابةً عنها في الهيئة المستخدمة خارج أوقات العمل.
10. للمنظمات النقابية العمالية غير التمثيلية حق إستقطاب المزيد من المنخرطين للوصول إلى النصاب التمثيلي المنصوص عليه في ذات القانون 02-23.

²⁵⁹ وذلك نظر لعلاقة هذه الأخيرة مع :

- تنظيم العلاقة مع المستخدم
- تنظيم العلاقة مع الإدارات المتخصصة، وعلى الخصوص مع مفتشية العمل التي تسهر على تنمية علاقات العمل بين المستخدمين والعمال
- علاقة ذلك بالتنمية الإقتصادية
- علاقة ذلك بالتنمية الإجتماعية
- علاقة ذلك بالحفاظ على النظام العام
- علاقة ذلك مع قضاء العمل الساهر على فض المنازعات العمالية على إختلافها.



المطلب الثالث : حقوق الفرع النقابي للنقابات العمالية

لقد سن المشرع الجزائري بموجب القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية جملة من الحقوق للفروع النقابية كآلية لتأطيرها من جهة، ولعدم التنافي معها فيما يخص الأحكام الواردة بالقوانين الأساسية أو الداخلية لمختلف المنظمات النقابية على إختلافها الشكلي والموضوعي، و تتمثل هذه الحقوق في:

1. جمع الإشتراكات النقابية في مكان العمل بعد إعلام المستخدم و حسب إجراءات الجمع الواردة في القانون الأساسي أو الداخلي للمنظمة، و بالمقابل يمنع المستخدم منعا باتا التدخل في آليات الجمع هذه، حيث لا يمكنه حتى حث أو تعطيل أو إقتطاع هذه الحقوق المالية من أي عضو نقابي لتسديدها بدلا عنه لصالح المنظمة النقابية المنخرط فيها، وهذا بموجب المادة 96 من القانون النقابي 02-23.

2. حق الإستفادة من محل مجهز بكل الوسائل في الهيئة المستخدمة أو حتى أماكن العمل المتميزة التي يشغلها على الأقل 150 عاملا، وهذا بموجب المادة 99 من ذات القانون النقابي 02-23، أين ينص المشرع في الفقرة الأخيرة منها على إمكانية تخصيص محل مهياً لجميع الفروع النقابية إن كان فضاء العمل لا يتسع أو لا يسمح بها.

3. حق إعداد حصص تكوينية.

4. حق دعوة خبراء لمختلف دواعي الإجتماعات والندوات والتكوينات، شريطة الإعلام القبلي بثمانية أيام للمستخدم حول:

- تاريخ الإجتماع
- موضوع الإجتماع
- هوية وصفة الأشخاص المدعوين للإجتماع



5. حق دعوة مسؤولين نقابيين أجنب عن الهيئة المستخدمة للمشاركة في كل أنواع الإجتماعات المنظمة في المحلات المخصصة المسخرة من طرف المستخدم.²⁶⁰
6. حق عقد إجتماعات في أماكن العمل خارج أوقات العمل كقاعدة عامة.
7. حق عقد إجتماعات في أماكن العمل أثناء أوقات العمل كإستثناء في الحالات الإستعجالية وبعد موافقة مكتوبة من المستخدم.
8. حق إعلام العمال وخصوصا المنخرطين بكل ما له علاقة مع مهام وأهداف الفرع النقابي و بما هو وارد بالقانون الأساسي و الداخلي للمنظمة النقابية التمثيلية.
9. حق إعلام العمال بالوسائل المتاحة، وخصوصا إصباغ الملصقات الإعلامية على اللوحة المسخرة لذلك من طرف المستخدم، مع إرسال نسخة من أي إعلان إلى المستخدم أو ممثله القانوني في مكان العمل.
10. حق إعلام العمال وخاصة المنخرطين في المنظمة النقابية التمثيلية بكل الوسائل الإلكترونية المتاحة لإنشاء موقع نقابي إلكتروني أو إستخدام شبكة الإنترنت الخاصة بالمؤسسة، ولكن على الرغم من حداثة هذا الحق التشريعي وجودته وفعاليته إلا أن المشرع وضع إمكانية تحديد إجراءاته من خلال الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل.

المبحث الثاني : ماهية المندوبين النقابيين للنقابات العمالية

" يقوم العمل النقابي على فكرة اجتماع أعضاء النقابات معًا لنقاش المستجدات أو أي مشكلات يواجهونها العمال، ومن القضايا التي يتناولها العمل النقابي: الأجور، والمعاشات التقاعدية، والسلامة في العمل، والمعاملة

²⁶⁰ يجب على الأشخاص الأجانب المدعويين لمختلف إجتماعات الفروع النقابية الإمتثال لكل قواعد الأمن وقواعد النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.



غير العادلة. ثم ينتخب أعضاء النقابة شخصًا ما للتحديث نيابة عنهم يسمى (مندوب)، وهو يأخذ مخاوفهم ويقوم بإيصالها إلى أصحاب العمل، وبذلك يساعد الأفراد ويدافع عن حقوقهم"²⁶¹

فالمندوب النقابي يقوم مقام رئيس النقابة العمالية لدى الهيئة العمالية المستخدمة، عمومية كانت أو خاصة، من أجل تحقيق أهداف النقابة المنخرط فيها، ولذلك هذا المنصب نوعي إلى حد ما، أين يتطلب مستوى معين من التعليم، كما يتطلب تكوينًا نقابيًا.

حيث يجب أن يكون المندوب النقابي واعيا لما يلي:

1. لكل القواعد القانونية المكملّة والآمرة لقانون العمل ساري المفعول
2. لكل القواعد القانونية المستقبلية المعدلة أو المتممة لقانون العمل ساري المفعول
3. لكل التنظيمات²⁶² القانونية المكملّة والآمرة لقانون العمل ساري المفعول
4. لكل القواعد القانونية المكملّة والآمرة للقانون النقابي ساري المفعول
5. كل القواعد القانونية المستقبلية المعدلة أو المتممة للقانون النقابي ساري المفعول
6. لكل التنظيمات²⁶³ القانونية المكملّة والآمرة للقانون النقابي ساري المفعول

²⁶¹ دعاء الشمالية، مفهوم العمل النقابي، موقع موضوع، <https://mawdoo3.com>

2023/08/10 ، تحميل 2023/08/20، 15.30 سا

²⁶² تتمثل هذه الأخيرة في النصوص التطبيقية لقانون العمل ساري المفعول مهما كانت

طبيعة النص:

- المراسيم الرئاسية
- المراسيم التنفيذية
- القرارات الوزارية
- القرارات الوزارية الفردية



7. للقواعد القانونية المتضمنة في إتفاقات العمل الجماعية
8. للقواعد القانونية المتضمنة في إتفاقيات العمل الجماعية
9. لكل القواعد المتضمنة بالقانون الأساسي للنقابة العمالية المنخرط فيها
10. لكل القواعد المتضمنة بالقانون الداخلي للنقابة العمالية المنخرط فيها

ومن خلال هذا المبحث الذي يتناول ماهية المندوبين النقابيين للنقابات العمالية، سوف نسلط الضوء على المطالب التالية:

- المطلب الأول : تعريف المندوب النقابي
- المطلب الثاني : شروط الترشح للمندوبين النقابيين
- المطلب الثاني : إجراءات إنتخابات المندوبين النقابيين بالفرع النقابي

المطلب الأول : تعريف المندوب النقابي

لقد عرف المشرع الجزائري المندوب النقابي تعريفا شكليا وليس موضوعيا بموجب المادة الرابعة من القانون النقابي 02-23 كما يلي: " المندوب النقابي عامل أجير منتخب بصفته ممثل منظمة نقابية تمثيلية لدى الهيئة المستخدمة"

ومن خلال هذا التعريف نستخلص ما يلي:

1. المندوب النقابي عامل أجير ، وأجرته يأخذها من طرف الهيئة المستخدمة له، سواء كانت هذه الأخيرة عامة أو خاصة.

²⁶³ تتمثل هذه الأخيرة في النصوص التطبيقية للقانون النقابي ساري المفعول مهما كانت طبيعة النص:

- المراسيم الرئاسية
- المراسيم التنفيذية
- القرارات الوزارية
- القرارات الوزارية الفردية



2. المنظمة النقابية التي لها حق إنتداب مندوب نقابي على مستوى أي هيئة مستخدمة، هي تلك الحائزة على صفة التمثيلية النقابية.
3. المندوب النقابي يجب أن يكون منخرطاً بمنظمة نقابية عمالية لدى الهيئة المستخدمة.
4. المندوب النقابي ممثل للمنظمة النقابية العمالية المنخرط بها لدى الهيئة المستخدمة، فهو بذلك يقوم مقام الهيئة القيادية للنقابة في المضي لتحقيق أهداف القانون الأساسي لهذه الأخيرة.
5. المندوب النقابي منتخب وغير معين، لا من طرف المستخدم ولا من طرف رئيس النقابة، فهو بالنهاية غير مذعن لكليهما.
6. المندوب النقابي خاضع ل:

- قانون العمل
- كل اتفاقيات وإتفاقات العمل الجماعية
- القانون النقابي
- القانون الأساسي للنقابة المنخرط بها

المطلب الثاني : شروط الترشح للمندوبين النقابيين

لقد نص المشرع الجزائري بموجب المادة 101 والفقرة الثانية من المادة 102 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية على أهم شروط الترشح للمندوبين النقابيين، ويمكن أن نجد بعض الشروط الإضافية أو التدقيقية في القانون الأساسي أو الداخلي للمنظمة النقابية العمالية، ومن شروط المشرع الجزائري:

1. شرط الإنخراط في المنظمة النقابية العمالية التي سيمثلها
2. شرط السن: 21 سنة كاملة عند الترشح لمنصب مندوب نقابي
3. التمتع بالحقوق السياسية والمدنية
4. ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية متعلقة بجرم يتنافى والعمل النقابي.



5. مدة عمل سنة واحدة على الأقل لدى الهيئة المستخدمة أو على الأقل ثلاث أشهر فيما يخص أماكن العمل حديثة الإنشاء.
6. له مؤهلات علمية أو مهنية بموجب مضمون القانون الأساسي للمنظمة النقابية أو قانونها الداخلي.
7. ألا تكون له علاقة قرابة مباشرة أو غير مباشرة من الدرجة الثالثة مع المستخدم.²⁶⁴

المطلب الثالث : إجراءات إنتخابات المندوبين النقابيين بالفرع النقابي
للقابات العمالية التمثيلية فروع نقابية بالهيئات المستخدمة وأماكن عملها المتميزة سواء في القطاع العام أو الخاص، وبهذه الفروع مندوبين نقابيين منتخبين من طرف العمال، أما إجراءات إنتخابهم فتتم وفق:

- القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية
- القانون الأساسي للمنظمة النقابية التمثيلية
- القانون الداخلي للمنظمة النقابية التمثيلية

أما الإجراءات التي نص عليها المشرع في القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية فتتمثل في :

1. التحديد العددي للمندوبين النقابيين بدلالة عدد العمال المنخرطين
 - أقل من 30 منخرطاً يقابله مندوب نقابي واحد
 - من 31 إلى 60 منخرطاً يقابله مندوبين (2) نقابيين.
 - من 61 إلى 100 منخرطاً يقابله ثلاثة (3) مندوبين نقابيين.
 - من 101 إلى 150 منخرطاً يقابله أربعة (4) مندوبين نقابيين.
 - من 151 إلى 250 منخرطاً يقابله خمسة (5) مندوبين نقابيين.

²⁶⁴ إن علاقة القرابة المباشرة أو غير المباشرة مع المستخدم تخل بالمهام الأساسية للمندوب النقابي، ألا وهي الدفاع عن حقوق العمال، كما لا تثمر في الغالب مجمل التفاوض التي يجريها المندوب النقابي مع المستخدم بسبب هذه القرابة لدواعي عديدة.



- من 251 إلى 500 منخرط يقابله ستة (6) مندوبين نقابيين.
- أكثر من 500 منخرط، يضاف مندوب نقابي واحد لكل 200 منخرط
- 2. شفافية وديمقراطية الإنتخابات
- 3. تبليغ المستخدم بنتائج الإنتخابات في الثمانية أيام التي تلي إجرائها والإعلان عن نتائجها.
- 4. تبليغ مفتش العمل المختص إقليميا بنتائج الإنتخابات في الثمانية أيام التي تلي إجرائها والإعلان عن نتائجها.
- 5. إشهار نتائج الإنتخابات في اللوحات الإشهارية المخصصة للفرع النقابي في الهيئة المستخدمة
- 6. ذات الشروط والإجراءات تطبق في حالة إنهاء عهدة مندوب نقابي لأي سبب من الأسباب وإستخلافه، بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 103 من القانون النقابي 02-23.

ولا يمارس المندوب النقابي المنتخب أي نشاط أو مهام إلا بعد إستيفاء كل الإجراءات التي سبق ذكرها، والتي جاءت على شكل قواعد أمرة في التشريع النقابي 02-23.

المبحث الثالث : تسهيلات ممارسة عهدة المندوب النقابي للمندوب النقابي جملة من المهام والعلاقات والإرتباطات مع:

- الهيئة القيادية للنقابة العمالية المنخرط بها
- مفتش العمل المختص إقليميا
- الهيئة المستخدمة التي يعمل بها
- العمال بالهيئة المستخدمة
- مع الهيئات القضائية المختصة في بعض النزاعات العمالية



وعلى ذلك الأساس يُمنح المندوب النقابي جملة من التسهيلات لكي ينجح هذا الأخير في مهامه طيلة عهده الإنتخابية، وهذه التسهيلات ينص عليها:

- القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية
- قانون العمل
- القانون الأساسي للمنظمة النقابية التمثيلية
- القانون الداخلي للمنظمة النقابية التمثيلية

أما ما ينص عليه المشرع من تسهيلات بموجب القانون النقابي 02-23 فيتمثل أساسا في :

- الإستفادة من رصيد ساعي مدفوع الأجر
- الإستفادة من التكوين النقابي
- الإستفادة من الغيابات المبررة
- الإستفادة من الإنتدابات

وعليه سنسلط عليها الضوء من خلال المطالب التالية:

- المطالب الأول : مفهوم الإستفادة من رصيد ساعي مدفوع الأجر
- المطالب الثاني : مفهوم الإستفادة من التكوين النقابي
- المطالب الثالث : مفهوم الإستفادة من الغيابات المبررة
- المطالب الرابع: مفهوم الإستفادة من الإنتدابات

المطلب الأول : مفهوم الإستفادة من رصيد ساعي مدفوع الأجر

أما سبب الإستفادة من رصيد ساعي مدفوع الأجر فهو لممارسة مهام العهدة النقابية، وهذا الأخير محدد بعشر (10) ساعات للشهر الواحد، أين خول المشرع الجزائري بموجب الفقرة الثالثة من المادة 105 من القانون النقابي 02-23 إمكانية جمع أو إقتسام المندوبين النقابيين للأرصدة الساعية الممنوحة لهم، شريطة إعلام المستخدم.



ويمكن أن يتحجج المستخدم بضرورة مشاركته في عملية الجمع أو إقتسام الحجم الساعي لضرورة المصلحة، وفي هذه الحالة يتم إشراكه من خلال إتفاق كتابي مشترك لا يمس الحجم الساعي، بل يمس فقط عملية الجمع أو الإقتسام الحاصل بين المندوبين.

ومن جهة أخرى فالرصيد الساعي غير المستهلك في شهر معين لا يمكن بأي حال من الأحوال إستعماله في شهر آخر، وهذا من نص عليه المشرع في الفقرة الأخيرة من المادة 105 من القانون النقابي 02-23.

ولا يدخل في حساب الرصيد الساعي الشهري:

- مدة الإجتماعات التي يقضيها المندوب النقابي بموجب دعوة أو مبادرة من المستخدم لإجتماعات معينة.
- مدة الإجتماعات التي يقضيها المندوب النقابي بموجب طلب مقدم للمستخدم والحائز على موافقته.
- مدة الغيابات المرخصة من طرف المستخدم للسماح للمندوبين النقابيين بالمشاركة في مختلف نشاطات منظماتهم النقابية خارج الهيئة المستخدمة.²⁶⁵
- المدة التي تتضمنها الموافقات الكتابية للمستخدم بإستثناء تجاوز الرصيد الساعي الشهري
- مدة المشاركة في المفاوضات الجماعية التي يدعو إليها المستخدم
- مدة المشاركة في الإستشارات التي يدعو إليها المستخدم
- مدة المشاركة في مفاوضات على مستوى أعلى من الهيئة المستخدمة بطلب من المنظمة النقابية التمثيلية وترخيص من المستخدم.

²⁶⁵ حيث في الغالب تتم هذه الترخيصات بموجب تواصل إدارة المنظمة النقابية مع الهيئة أو الهيئات المستخدمة، وليس بطلب من المندوب النقابي ذاته، ولكن في كلا الحالتين، وبعد موافقة المستخدم لا يتم إنقاص مدة هذه المشاركات من الرصيد الساعي الشهري للمندوب النقابي.



- مدة المشاركة في إستشارات على مستوى أعلى من الهيئة المستخدمة بطلب من المنظمة النقابية التمثيلية وترخيص من المستخدم.
- مدة المشاركة في إجتماعات على مستوى أعلى من الهيئة المستخدمة بطلب من المنظمة النقابية التمثيلية وترخيص من المستخدم.

المطلب الثاني : مفهوم الإستفادة من التكوين النقابي

إن الفائدة الكبرى من التنظيمات النقابية ليس كما هو الواقع في الغالب، حيث تُستغلّ مطية من أعضاء القيادة لبلوغ أهداف موازية لتلك المرصودة بالقوانين الأساسية شخصية كانت أو سياسية، ولا مجرد الدفاع عن حقوق المنخرطين بها والذود عن تضيق حرياتهم، بل هي القدرة على تفعيل الموازنة العقلانية لطرفي علاقة العمل:

- العمال
- المستخدم

ولذلك قوة النقابات العمالية التمثيلية تظهر جليا في قوة فروعها النقابية على مستوى الهيئات المستخدمة ومختلف أماكن عملها المتميزة، وهذه الأخيرة تكتل للمندوبين النقابيين، والذين مهما كان مستواهم العلمي، فهم في حاجة لتكوين نقابي. ومن خلال هذا المطلب نسلط الضوء على حق التكوين النقابي من خلال الفروع التالية:

- الفرع الأول : تعريف عطلة التكوين النقابي
- الفرع الثاني : إجراءات الإستفادة من التكوين النقابي
- الفرع الثالث : إجراءات منح العطل التكوينية



الفرع الأول : تعريف عطلة التكوين النقابي

عرف المشرع الجزائري بموجب المادة 109 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية بأن عطلة التكوين النقابي هي فترة يشارك فيها المندوب النقابي في تكوينات توافق عليها الوزارة المكلفة بالعمل، وتتم على مستوى مؤسسة تكوين معتمدة وفقا للتنظيم الساري المفعول.

ومن خلال هذا التعريف ركز المشرع على أهم عناصر عطلة التكوين النقابي، والمتمثلة في :

- مدتها قصيرة فهي مجرد فترة زمنية أقصاها حسب المشرع خمسة عشر يوم عمل.
- لا يشارك فيها كل مندوبي الفرع النقابي، حيث قد يضر ذلك بعلاقة العمل مع المستخدم، ولذلك ركز فيها المشرع على مصطلح المندوب النقابي، وتتولى المنظمة النقابية تحديد أسماء المندوبين المعنيين بالتكوين النقابي، وإرسالها إلى المستخدم للموافقة.
- وزارة العمل هي السلطة الإدارية المخول لها الموافقة على التكوينات النقابية
- لا يتم تأطير المندوبين النقابيين في فترة التكوين إلا ضمن المؤسسات المعتمدة من طرف وزارة العمل، حيث يمكن لذات المنظمة النقابية طلب اعتماد تأسيس مؤسسات للتكوين النقابي تابعة لها من طرف وزارة العمل.
- برنامج التكوين النقابي لا يخرج عن إطار قانون العمل والقانون النقابي، بمعنى السهر على تمكين المندوب من تنمية معارفه النقابية دون مخالفة القوانين والتنظيمات السارية المفعول، بما قد يهدد علاقات العمل أو يؤثر على الهيئات المستخدمة.



الفرع الثاني : إجراءات الإستفادة من التكوين النقابي

لقد حدد المشرع مدة التكوين النقابي التي تصل في أقصاها إلى خمسة عشر يوم عمل في السنة²⁶⁶ بموجب المادة 110 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية إلى إكتساب معارف في مجالات:

- القانون النقابي
- قانون العمل
- دور قانون العمل والقانون النقابي في الحياة الإقتصادية

ونظرا لهذه الأهمية تُحدد مضامين هذه التكوينات بين المنظمات النقابية التمثيلية للعمال والمستخدم، مع مراعات المصالح المشتركة بموجب المادة 110 من القانون النقابي 02-23، ولمراعات هذه المصالح وتجنب النزاعات بين المنظمات والمستخدم أرجأ المشرع التطبيق الفعلي لمضامين هذه الأخيرة إلى التنظيم²⁶⁷. بما يعني أن تدقيق قواعدها القانونية الآمرة والمكاملة يوجب إصدار تنظيم تطبيقي كتشريع فرعي.²⁶⁸

الفرع الثالث: إجراءات منح العطل التكوينية

أما إجراءات منح العطل التكوينية فتتم عن طريق:

²⁶⁶ دون إحتساب مختلف العطل المخولة للعمال بموجب مختلف التشريعات والتنظيمات الوطنية ومختلف التنظيمات العمالية من إنفاقيات وإتفاقات العمل الجماعية أو العطل الممنوحة من طرف المستخدم.

²⁶⁷ بما معناه صدور نصوص تطبيقية لاحقة في صورة تشريع فرعي من باب:

- المراسيم الرئاسية
- المراسيم التنفيذية
- القرارات الوزارية المشتركة
- القرارات الوزارية الفردية

²⁶⁸ تعد التنظيمات من التشريعات الفرعية التي لا تمرر على السلطة التشريعية، كما لا تخالف التشريعات، وإلا عُدّت غير دستورية أو غير مشروعة.



1. تقديم طلب عطلة التكوين النقابي كتابيا من طرف المنظمة النقابية التمثيلية للمستخدم، حيث يتضمن أو يرفق الطلب بالقائمة الإسمية للمندوبين النقابيين المعنيين .
 2. يقدم الطلب ثلاثين يوم عمل على الأقل قبل بداية الدورة التكوينية
 3. تدقيق مدة الغياب وتاريخ بدايته في الطلب
- وتكفل نهاية فترة التكوين بتسليم شهادة التكوين للمندوب النقابي من طرف الهيئة المشرفة على التكوين، أين يسلم نسخة منها إلى الهيئة المستخدمة التي منحت عطلة التكوين المدفوعة الأجر.

المطلب الثالث : الإستفادة من الغيابات المبررة

تختلف مسؤوليات المندوبين النقابيين بالمنظمة النقابية التمثيلية، كما تختلف مهامهم ومسؤولياتهم المرتبطة بالعمل، وعليه ونظرا لضرورة موازنة المصالح فيما يخص موضوع الغيابات المبررة المسموح بها²⁶⁹ للمندوبين النقابيين للفرع النقابي بالهيئة المستخدمة جعلها المشرع الجزائري ميدان تفاوض وإتفاق بين المستخدم والمنظمة النقابية التمثيلية، وهذا بموجب المادتين 117 و 118 من القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية، لتمكين المندوبين المعنيين بالغياب من ترخيصات مسبقة.

وأرجأ المشرع كفيات تطبيق هذه الترخيصات المسبقة إلى:

- إتفاق جماعي يخص القطاع الإقتصادي.

²⁶⁹ هذه الغيابات المبررة على مستوى النقابة العمالية التمثيلية قد تعود للمستوى العلمي أو المهني للمندوب النقابي، وعليه فهو عنصر فعال في:

- التأطير
- التكوين
- التفاوض
- مختلف المداخلات في مختلف الندوات والمشاركات



- إصدار تنظيم²⁷⁰ يخص الهيئات والإدارات العمومية
- وكقاعدة عامة لا تكون الأجرة مستحقة للمندوب النقابي في حالة الغياب، ولكن كإستثناء تبقى مستحقة بشروط متضمنة في:
- إتفاق جماعي يخص القطاع الإقتصادي.
- إصدار تنظيم يخص الهيئات والإدارات العمومية

المطلب الرابع: الإستفادة من الإنتدابات

قد تتطلب مسؤوليات المندوبين النقابيين بالمنظمة النقابية التمثيلية أو لضرورة مصلحة تسيير المنظمة النقابية أن يتم إنتدب بعضهم لمدة محددة بالمنظمة، ولكن بالمقابل لهؤلاء مهامهم ومسؤولياتهم المرتبطة بالعمل، وعليه ونظرا لضرورة موازنة المصالح فيما يخص موضوع الإنتدابات المسموح بها²⁷¹ للمندوبين النقابيين للفرع النقابي بالهيئة المستخدمة جعلها المشرع الجزائري ميدان تفاوض وإتفاق بين المستخدم والمنظمة النقابية التمثيلية، وهذا بموجب ذات المادتين 117 و 118 من القانون 02-23 المتعلق بالانشطات النقابية، لتمكين المندوبين المعنيين بالإنتداب من ترخيصات مسبقة.

²⁷⁰ صور هذا التنظيم :

- مرسوم رئاسي
- مرسوم تنفيذي
- قرار وزاري مشترك
- قرار وزاري

²⁷¹ هذه الإنتدابات على مستوى النقابة العمالية التمثيلية قد تعود للمستوى العلمي أو المهني للمندوب النقابي، وعليه فهو عنصر فعال في:

- التأطير
- التكوين
- التسيير



وأرجأ المشرع كفاءات تطبيق الترخيصات المسبقة للإنتداب إلى:

- إتفاق جماعي يخص القطاع الإقتصادي.
- إصدار تنظيم²⁷² يخص الهيئات والإدارات العمومية

أما علاقة العمل للمندوب النقابي المنتدب بالمنظمة النقابية لمدة محددة فيتم تعليقها، أين يتقاضى المندوب أجره هذه المدة من المنظمة النقابية. وعند إنتهاء فترة الإنتداب يعاد إدماجه بقوة القانون دون تأجيل أو إرجاء في ذات منصبه أو في منصب آخر مساوي له في الأجر ومتناسب مع مؤهلاته.

وأرجأ المشرع كذلك بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 119 كفاءات تطبيق الترخيصات المسبقة للإنتداب إلى :

- إتفاق جماعي يخص القطاع الإقتصادي.
- إصدار تنظيم يخص الهيئات والإدارات العمومية

المبحث الرابع : التنظيم القانوني للمندوب النقابي

للمندوب النقابي بالفرع النقابي عديد الصلاحيات والنشاطات على مستوى الهيئة المستخدمة وفروع عملها المتميزة، كما له نشاطات على مستوى النقابة المنخرط بها والتي يمثلها، أين يمكن للنقابة أن تستفيد من خدماته عن طريق إنتدابه على مستواها الإداري أو على مستوى التكوين بموجب إتفاقات مع المستخدم الخاص أو بناء على تنظيمات مع المستخدم العمومي، ولذلك سن المشرع الجزائري لهذه المسائل الخاصة بالمندوب النقابي تنظيما قانونيا بموجب القانون النقابي 02-23.

²⁷² صور هذا التنظيم :

- مرسوم رئاسي
- مرسوم تنفيذي
- قرار وزاري مشترك
- قرار وزاري



وعلى هذا الأساس سوف نسلط الضوء على تنظيم هذه المسائل بموجب هذا القانون، من خلال تسليط الضوء على المطالب التالية:

- المطالب الأول: صلاحيات المندوبين النقابيين
- المطالب الثاني: شروط الغياب لممارسة نشاط نقابي
- المطالب الثالث: شروط الإنتداب لممارسة نشاط نقابي

المطلب الأول: صلاحيات المندوبين النقابيين

أما صلاحيات المندوبين النقابيين في الفرع النقابي فمحددة بموجب:

- القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية
- التنظيمات التي يحيل إليها 23 القانون-02 المتعلق بالنشاطات النقابية
- مدونة قانون العمل
- الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل
- القانون الأساسي للمنظمة النقابية التمثيلية
- القانون الداخلي للمنظمة النقابية التمثيلية

أما صلاحيات المندوبين النقابيين التشريعية المنصوص عليها في القانون 23-02 بموجب المواد: 114، 115 و 116 فتتمثل في:

1. إكتساب صفة تمثيل العمال أمام المستخدم
2. إكتساب صفة تمثيل العمال أمام مفتش العمل
3. إكتساب صفة تمثيل العمال أمام القضاء المختص
4. إكتساب صفة تمثيل العمال أمام مختلف الإدارات التي يستدعى أو يدعى إليها.
5. حق المشاركة في الإجتماعات الدورية للوقاية من النزاعات العمالية
6. حق إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بأي خرق لأحكام القانون النقابي أو تشريع العمل أو مختلف تنظيمات العمل أو القانون الداخلي للهيئة المستخدمة.



7. حق طلب تدخل مفتشية العمل لحل مختلف المشاكل العالقة بين العمال و المستخدم أو أي مشكل له علاقة بالعمل.
8. صلاحية تمثيل الفرع النقابي أمام الجهات الإدارية المختصة.
9. صلاحية تمثيل الفرع النقابي أمام القضاء المختص.

المطلب الثاني : شروط الغياب لممارسة نشاط نقابي

و كذلك للمندوب النقابي شروطا لممارسة عهده النقابية و المتعلقة بالغياب، و التي ينص عليها:

- القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية
- القانون الأساسي للمنظمة النقابية التمثيلية
- القانون الداخلي للمنظمة النقابية التمثيلية

أما ما ينص عليه المشرع من شروط فيتمثل في:

1- منع الجمع بين عهدة مندوب نقابي وعهدة مندوب مستخدم، حيث في القانون النقابي السابق كان هذا الجمع مسموح به، ونتج عنه تأثيرات سلبية على مستوى سوء إستغلال سلطة المنصب، و عدم الدفاع النقابي عن حقوق وحرريات العمال، نهيك عن إستعمال هذه الإزدواجية مطية لتبرير كثرة الغيابات، والتي لا تصب في غالبها ضمن إطار النشاطات النقابية.

2- وجوب الترخيص بالغياب للمندوب النقابي من طرف المستخدم²⁷³:

- ليمارس هذا الأخير مجمل نشاطاته النقابية
- للمشاركة في المؤتمرات
- للمشاركة في الإجتماعات
- للمشاركة في الأيام الدراسية
- للمشاركة في التكوينات النقابية

²⁷³ بموجب المادة 118 تخضع هذه التراخيص إلى :

1. إتفاق جماعي بالنسبة للمندوبين النقابيين في القطاع الإقتصادي.
2. قانون تنظيمي بالنسبة للمندوبين النقابيين في الهيئات و الإدارات العمومية.



• للإنتداب لدى النقابة لمهام محددة

3- تأطير وجوب الترخيص بالغياب للمندوب النقابي عن طريق:

• إتفاق جماعي يخص القطاع الإقتصادي.

• إصدار تنظيم يخص الهيئات و الإدارات العمومية

4- لا تكون أجرة المندوب المتغيب مستحقة كقاعدة عامة، ولكن كإستثناء

تصبح مستحقة بموجب :

• إتفاق جماعي يخص القطاع الإقتصادي.

• إصدار تنظيم يخص الهيئات و الإدارات العمومية

المطلب الثالث: شروط الإنتداب لممارسة نشاط نقابي

أما شروط الإنتداب لممارسة نشاط نقابي فيمكن إختصارها في النقاط التالية:

1. بموجب المادة 118 من القانون النقابي 02-23 أخضع طلب إنتداب

المندوبين النقابيين إلى ترخيص مسبق، ولكن آليات تطبيقه أرجئها

المشرع للإتفاق الجماعي للمندوب النقابي بالقطاع الإقتصادي و

للتنظيم للمندوب النقابي بالهيئات و الإدارات العمومية .

2. يترتب على الإنتداب لممارسة نشاط نقابي تعليق علاقة العمل.²⁷⁴

3. أجرة المنتدبين ليست على عاتق المستخدم، بل على عاتق النقابة

المنتدبة لهم.²⁷⁵

4. يدمج العامل المنتدب بعد إنتهاء فترة إنتدابه بقوة القانون دون إرجاء

في ذات منصبه أو آخر بشروط²⁷⁶:

• يساويه في الأجر

• مناسب لمؤهلاته

²⁷⁴ المادة 119 ، القانون النقابي 02-23 ، ج، ر، 19 ، 2023/05/02

²⁷⁵ المصدر ذاته

²⁷⁶ المصدر ذاته

الفصل الرابع :

المجلس النقابي تمثيل للنقابات بالهيئات المستخدمة



الفصل الرابع : المجلس النقابي تمثيل للنقابات بالهيئات المستخدمة
إن المجلس النقابي هو تمثيل للمنظمات النقابية العمالية بالهيئات المستخدمة، حيث بموجب الفقرة الأولى من المادة 120 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية، خول المشرع المنظمات النقابية العمالية التمثيلية بإنشاء مجلس نقابي على مستوى المقر الإجتماعي لكل هيئة مستخدمة تشغل على الأقل 250 عاملا في مكان عمل وحيد، أو التي لها عديد أماكن العمل المتميزة، مهما كان عدد العمال الكلي.

ولكن الفقرة الثانية من المادة 120 تثير بعض الإلتباس من خلال عبارة: "... مع مراعاة أحكام المادة 102 أعلاه"، حيث هذه المادة تفصل في كيفية التمثيل النقابي من خلال إنتخاب مندوبي المنظمات النقابية، والمفروض ان المجالس النقابية تتشكل من المندوبين، وهذا ما يشير إليه المشرع من خلال المادة 121 من ذات القانون 02-23 بما نصه: " تعين كل منظمة نقابية تمثيلية من بين مندوبيها النقابيين ممثلها في مجلسها النقابي المذكور في المادة 120 أعلاه "

وحتى إن لم تتوفر الهيئات المستخدمة على شروط تشكيل المجالس النقابية، يمارس المندوبون النقابيون المنتخبون على مستوى المقر الإجتماعي للهيئة المستخدمة مهام وصلاحيات المجلس النقابي، وهذا ما نص عليه المشرع في الفقرة الثانية من المادة 121 من القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية.

ومن خلال هذا الفصل سنسلط الضوء على المباحث التالية :

- المبحث الأول : مفهوم تشكيل المجلس النقابي للمنظمة النقابية التمثيلية
- المبحث الثاني: تشكيل المجلس النقابي
- المبحث الثالث : صلاحيات المجلس النقابي



المبحث الأول: مفهوم تشكيل المجلس النقابي للمنظمة النقابية التمثيلية
 نفضل الإشارة إلى مفهوم تشكيل المجلس النقابي للمنظمة النقابية التمثيلية لإزالة اللبس الذي وقع فيه المشرع الجزائري بموجب المواد : 120، 121 و122 من القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية.

1. لكل منظمة نقابية عمالية مجلسها النقابي على مستوى المقر الاجتماعي للهيئات المستخدمة كقاعدة عامة، لإحتمالية ورود الإستثناء.

2. شرط تشكيل المجلس النقابي هو خمس أعضاء منخرطين في المنظمة على الأقل، ولكن بصفة مندوبين نقابيين وليس فقط منخرطين.

3. للحصول على نصاب خمس مندوبين نقابيين على الأقل، يجب أن تضم الهيئة المستخدمة على الأقل 151 عامل منخرط في نفس المنظمة النقابية، وليس 250 عامل، فقد نجد 500 عامل ولكن المنخرطين 150، بما يعني نصاب أربع مندوبين نقابيين فقط، وهذا غير كافي لمشروعية إنشاء مجلس نقابي بالمقر الاجتماعي للهيئة المستخدمة.

4. في حال وجود خمس مندوبين نقابيين بالهيئة المستخدمة، فإنهم كلهم معنيين بعضوية المجلس النقابي.

5. في حال وجود أكثر من خمس مندوبين نقابيين بالهيئة المستخدمة، فإن القواعد الإجرائية بالقانون الأساسي للمنظمة هي من تحدد آليات التعيين بالمجلس النقابي، وهذا بموجب:

- نص الفقرة الأولى من المادة 121 من القانون 02-23: " تعين كل منظمة نقابية تمثيلية من بين مندوبيها النقابيين ممثلها في مجلسها النقابي المذكور في المادة 120 أعلاه..." ، وبمفهوم المخالفة هناك عملية تعيين، وليس كل المندوبين النقابيين معنيين بهذا التعيين.
- نص الفقرة الأخيرة من المادة 120 من ذات القانون 02-23: "... يتشكل المجلس النقابي من خمسة (5) أعضاء على الأقل / مع



مراعاة أحكام المادة 102 أعلاه" والمادة 102 تنص على إجراءات انتخاب المندوبين النقابيين من بين الأعضاء المنخرطين بذات المنظمة النقابية.

- نص الفقرة الأخيرة من المادة 121 من القانون 02-23: "... يحدد القانون الأساسي للمنظمة النقابية كفاءات تعيين الممثلين في المجلس النقابي."

المبحث الثاني: تشكيل المجلس النقابي

يعد المجلس النقابي للمنظمة النقابية التمثيلية إنعكاسا لإدارة النقابة، حيث قوة تأثير هذا الأخير نابع من قوة تأثير قيادة النقابة التمثيلية التي يمثلها بالفرع النقابي لهيئة المستخدمين أو أماكن عملها المتميزة، ولذلك أولاه المشرع أهمية، وهذا ما سنحلله من خلال المطالب التالية:

- **المطلب الأول :** مراحل تشكيل المجلس النقابي للمنظمة النقابية التمثيلية
- **المطلب الثاني :** انتخاب المندوبين النقابيين
- **المطلب الثالث :** تعيين أعضاء المجالس النقابية بالهيئة المستخدمة

المطلب الأول : مراحل تشكيل المجلس النقابي للمنظمة النقابية التمثيلية

لقد خول المشرع الجزائري بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 121 من القانون 02-23 إجراءات تعيين أعضاء المجالس النقابية لما تضمنته القوانين الأساسية لكل منظمة نقابية عمالية تمثيلية.

حيث من المفروض إبتداء وبموجب المادة 102 من القانون 02-23 تتم عملية انتخاب المندوبين النقابيين قبل تشكيل المجلس النقابي. وعليه سوف نسلط الضوء على:



- المطلب الثاني : عملية إنتخاب المندوبين النقابيين
- المطلب الثالث : تعيين أعضاء المجالس النقابية بالهيئة المستخدمة

المطلب الثاني : إنتخاب المندوبين النقابيين

أما إجراءات عملية إنتخاب المندوبين النقابيين بالهيئة المستخدمة فتتم بالطريقة التالية:

1. التحديد العددي للمندوبين النقابيين بدلالة عدد العمال المنخرطين
 - أقل من 30 منخرطاً يقابله مندوب نقابي واحد
 - من 31 إلى 60 منخرطاً يقابلة مندوبين (2) نقابيين.
 - من 61 إلى 100 منخرطاً يقابله ثلاثة (3) مندوبين نقابيين.
 - من 101 إلى 150 منخرطاً يقابله أربعة (4) مندوبين نقابيين.
 - من 151 إلى 250 منخرطاً يقابله خمسة (5) مندوبين نقابيين.
 - من 251 إلى 500 منخرطاً يقابله ستة (6) مندوبين نقابيين.
 - أكثر من 500 منخرط، يضاف مندوب نقابي واحد لكل 200 منخرط
2. شفافية وديمقراطية الإنتخابات.
3. تبليغ المستخدم بنتائج الإنتخابات في الثمانية أيام التي تلي إجرائها والإعلان عن نتائجها.
4. تبليغ مفتش العمل المختص إقليمياً بنتائج الإنتخابات في الثمانية أيام التي تلي إجرائها والإعلان عن نتائجها.
5. إشهار نتائج الإنتخابات في اللوحات الإشهارية المخصصة للفرع النقابي في الهيئة المستخدمة
6. ذات الشروط والإجراءات تطبق في حالة إنهاء عهدة مندوب نقابي لأي سبب من الأسباب وإستخلافه، بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 103 من القانون النقابي 02-23.



ولا يمارس المندوب النقابي المنتخب أي نشاط أو مهام إلا بعد إستيفاء كل الإجراءات التي سبق ذكرها، والتي جاءت على شكل قواعد أمرة في التشريع النقابي 02-23.

المطلب الثالث : تعيين أعضاء المجالس النقابية بالهيئة المستخدمة
سوف نبسط عملية تعيين أعضاء المجالس النقابية بالمقر الإجتماعي للهيئة المستخدمة من خلال التسلسل التالي:

1. المشرع الجزائري يشترط لتنصيب مجلس نقابي بالمقر الإجتماعي للهيئة المستخدم بموجب المادة 120 من القانون 02-23 إما :
 - وجود 250 عاملا على الأقل لهيئة مستخدمة لها مكان عمل وحيد.
 - مهما كان عدد العمال إن كان للهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة. ولكن المشرع قد جانب الصواب في منطق الحساب بإشكالين:

أ) أما الإشكال الأول موجود على مستوى المادة 102 من القانون 02-23 حيث من بين 150 منخرط لنقابة تمثيلية لا يمكن إنتخاب إلا أربع مندوبين نقابيين.

ب) والإشكال الثاني موجود على مستوى الفقرة الثانية من المادة 120 من القانون 02-23 حيث يشترط المشرع خمس مندوبين على الأقل لتشكيل المجلس النقابي بالهيئة المستخدمة.

ج) النصاب العددي الذي يشترطه المشرع الجزائري لتنصيب المجلس النقابي بالمقر الإجتماعي للهيئة المستخدم هو خمس أعضاء على الأقل، أي خمس مندوبين على الأقل، وبلغت الرياضيات لن نصل إلى هذا الرقم إلا بوجود 151 منخرط على الأقل في المنظمة النقابية بالهيئة المستخدمة، وكمثال توضيحي متسلسل الخطوات:



أ) لدينا هيئة مستخدمة بها 260 عامل
 ب) بعدد العمال المنخرطين بالنقابة " س " هو 150 منخرط، أي نسبة المنخرطين هي 57.69 % ، بمعنى هذه المنظمة ليست فقط تمثيلية، بل الأكثر تمثيلية.
 ت) القانون النقابي 02-23 لا يسمح لل 150 منخرط إلا إنتخاب أربع مندوبين فقط بموجب المادة 102 .
 ث) القانون النقابي 02-23 لا يسمح بإقامة المجلس النقابي للنقابة التمثيلية إلا بوجود خمس مندوبين على الأقل بموجب المادة 120.

النتيجة: هيئة مستخدمة بها مكان عمل وحيد و تضم 260 عامل منهم 150 منخرط بالنقابة "س" ، أي نسبة الإنخراط أكثر من 57 % بما يجعل هذه النقابة الأكثر تمثيلية، ولكن رغم ذلك يمنعها المشرع من تشكيل مجلسها النقابي بالهيئة المستخدمة بسبب نص المادتين 102 و 120، فبموجب المادة 102 للمنخرطين حق إنتخاب أربع مندوبين فقط، وإنشاء المجلس النقابي يستوجب خمس مندوبين على الأقل بموجب المادة 120.

2. المشرع الجزائري يشترط تنصيب المندوبين النقابيين بالمجلس النقابي وليس الأعضاء المنخرطين بالمنظمة النقابية التمثيلية.
3. في حال وجود خمس مندوبين نقابيين بالهيئة المستخدمة، فإنهم كلهم معنيين بعضوية المجلس النقابي.
4. في حال وجود أكثر من خمس مندوبين نقابيين بالهيئة المستخدمة، فإن المنظمة النقابية التمثيلية هي المخولة قانونا بموجب القانون النقابي 02-23 بتعيين أعضاء المجلس النقابي، حسب القواعد التي تضمنها القانون الأساسي للمنظمة النقابية .



المبحث الثالث : صلاحيات المجلس النقابي

لقد نص المشرع الجزائري على صلاحيات المجلس النقابي بموجب المادة 124 من القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية الصادر في 20 ماي 2023 بالعدد 29 من الجريدة الرسمية. وتتمثل هذه الأخيرة في:

1. المشاركة في الإجتتماعات الدورية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في الهيئة المستخدمة.
2. المشاركة في التشاور مع الهيئة المستخدمة.
3. المشاركة في تحضير المفاوضات حول الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل.
4. المشاركة في تسيير المفاوضات حول الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل.
5. تمثيل المنظمة النقابية أمام الجهات القضائية المختصة للدفاع عن المصالح الفردية والجماعية لأعضائها.
6. المساهمة في ترقية عمليات التكوين النقابي على مستوى الهيئة المستخدمة بإتفاق مع المستخدم.

و من ضمن الصلاحيات التي لم يشر إليها المشرع الجزائري على الرغم من أهميتها، هي صلاحية تمثيل المنظمة النقابية أمام الجهات الإدارية المختصة للدفاع عن المصالح الفردية والجماعية لأعضائها، مثل مفتشية العمل.



الباب الثالث : الضوابط الحمائية للعمال النقابيين في الهيئات المستخدمة



الباب الثالث : الضوابط الحمائية للعمال النقابيين في الهيئات المستخدمة
 إن أغلب دساتير العالم و التشريعات الدولية للعمل وتشريعات الدول للعمل تشير إلى الحرية النقابية،²⁷⁷ ولكن على الرغم من ذلك تختلف حرية وضوابط الممارسة النقابية من دولة لأخرى²⁷⁸ حسب القانون النقابي لكل دولة، ومن خلال هذا الباب سنعرج على القانون النقابي الجزائري رقم 02-23 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 29 بتاريخ 02 ماي 2023، أين سنحلل القواعد القانونية لحماية العمال المخرطين في المنظمة النقابية العمالية، كما سنفصل في ضوابط الحرية النقابية و ما يقابل ذلك من مسؤولية على النقابة كشخص معنوي له الشخصية المعنوية و مسؤولية الأشخاص الطبيعيين المنخرطين بها، و على رأسهم الهيئة القيادية. وهذا من خلال منهجية تقسيم هذا الباب إلى الفصول التالية:

- الفصل الأول: القواعد والضوابط الحمائية لممارسة الحق النقابي
- الفصل الثاني: الحماية القانونية للنقابيين من السلطة العقابية للمستخدم
- الفصل الثالث: الأحكام الجزائية الضابطة للنشاط النقابي
- الفصل الرابع: ضوابط الحرية النقابية

²⁷⁷ لمزيد من المعلومات حول الحرية النقابية أنظر: سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 17 .

²⁷⁸ لمزيد من المعلومات حول التاريخ النقابي أنظر إلى : عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، (الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية ، د.ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 101.



الفصل الأول:

القواعد والضوابط الحمائية لممارسة الحق النقابي



الفصل الأول: القواعد والضوابط الحمائية لممارسة الحق النقابي

لقد خصص المشرع الجزائري بموجب المواد من 125 إلى 132 من القانون النقابي 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية حماية خاصة لممارسة الحق النقابي، أين أخذ العصى من الوسط لضبط هذه الحماية، حتى لا يتعالى العمال المنخرطون في المنظمات النقابية على الغير داخل الهيئات المستخدمة، فيمارسون أفعالاً أو نشاطات غير مشروعة، وكذلك حتى لا يتعالى المستخدم شكلاً أو مضموناً ضد العمال المنخرطون في المنظمات النقابية، وكي يراعي بعض التخصيص في بعض الحالات لحماية حرية ممارسة العمل النقابي.

ولذلك وبموجب هذه المواد سوف نحلل حماية ممارسة الحق النقابي من خلال تسليط الضوء على ما يلي:

- المبحث الأول: قواعد الحماية للممارسات النقابية بالهيئات المستخدمة
- المبحث الثاني: ضوابط الممارسة النقابية بالهيئات المستخدمة

المبحث الأول: قواعد الحماية للممارسات النقابية بالهيئات المستخدمة
لقد سن المشرع الجزائري قواعد الحماية العامة للممارسات النقابية بالهيئات المستخدمة بموجب القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية، والمتمثلة في:

1. الحماية القانونية مكفولة لكل العمال المنخرطون في المنظمات النقابية سواء كانت هذه الأخيرة تمثيلية أم لا²⁷⁹.

²⁷⁹ حسب المشرع الجزائري وبموجب القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية، وفيما يخص أنواع المنظمات النقابية حسب نسبة الإنخراط بها، فهي ثلاث أنواع:

1. المنظمات النقابية غير التمثيلية
2. المنظمات النقابية التمثيلية
3. المنظمات النقابية التمثيلية جدا

- II. يمنع منعاً باتاً تسليط أي عقاب من المستخدم على العمال لأسباب لها علاقة بالنشاط أو الإنتماء النقابي .
- III. وكقاعدة عامة يمنع على المستخدم تغيير منصب عمل المندوب النقابي أو تحويله إلى مكان عمل آخر، ولكن الإستثناء وارد لضرورة المصلحة المبررة.
- IV. تختص المنظمة النقابية دون سواها بمعالجة الأخطاء ذات الطبيعة النقابية بموجب القانون الأساسي والداخلي للمنظمة النقابية.
- V. كقاعدة عامة لا تمييز في الإجراءات التأديبية ضد العمال النقابيين أو غير النقابيين في كل ما يمت بصلة للعمل.
- VI. كإستثناء قانوني هناك تمييز حمائي في الإجراءات التأديبية الخاصة بالتسريح أو الفصل التعسفي لصالح:

1. المندوبين النقابيين
2. الممثل النقابي المؤهل للمنظمة النقابية غير التمثيلية²⁸⁰
3. الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل جماعة العمال لغرض المفاوضة الجماعية والوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل.
4. أعضاء المجلس النقابي للهيئة المستخدمة.

حيث يتمثل هذا الإستثناء في الحماية بموجب نص المادة 132 و 137 من القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية، أين يجب على المستخدم الذي قرر تسريح أو عزل العامل ذا الإنتماء النقابي بسبب إرتكاب هذا الأخير لخطأ جسيم قبل مباشرة أي إجراء في هذا المنحى أن يبلغ بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام كل من :

- 1) العامل المنخرط في منظمة نقابية للإعلام
- 2) المنظمة النقابية التي ينتمي إليها المعني بإجراءات الفصل أو التسريح للإعلام.

²⁸⁰ للمنظمات النقابية التمثيلية مندوبين نقابيين أما غير التمثيلية فلها ممثلين نقابيين .

3) مفتش العمل المختص إقليمياً، حيث تمثل هذه الرسالة إخطاراً لهذا الأخير بمباشرة تحقيق في الموضوع.

وأن يرفق المستخدم الرسالة الموصى عليها مع إشعار بالإستلام بما يلي:

1. كل الوثائق الدالة على الخطأ الجسيم المرتكب من طرف العامل المستفيد من حماية القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية.
2. تفصيل كل الوقائع المبررة للعزل أو التسريح.
3. تفصيل كل الظروف المحيطة بهذه الوقائع المبررة للعزل أو التسريح.

المبحث الثاني : ضوابط الممارسة النقابية بالهيئات المستخدمة

لقد سن المشرع الجزائري ضوابط الممارسة النقابية بالهيئات المستخدمة بموجب القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية، حيث أن الأعضاء التالية:

- المندوبين النقابيين
- الممثل النقابي المؤهل للمنظمة النقابية غير التمثيلية
- الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل جماعة العمال لغرض المفاوضة الجماعية والوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل.
- أعضاء المجلس النقابي للهيئة المستخدمة.

يخضعون لقانون العمل و كل قواعد السير والإنضباط للهيئة المستخدمة وللقانون 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي، وعليه هم ملزمون بإحترام كل الأحكام والقواعد الواردة بهم، حيث تعد:

- 1) المطالب غير المشروعة مساس بحرية العمل مثل :
 - نداءات التوقف عن العمل بطرق غير مشروعة خارج إطار قانون الإضراب.
 - نداءات لخلق نزاعات جماعية بين العمال والهيئة المستخدمة.



- نداءات الإمتناع عن بعض النشاطات المتعلقة بالعمل، والمخلة بنشاط الهيئة المستخدمة.
 - (2) كل أنواع التهديد مساس بحرية العمل
 - (3) كل أنواع العنف مثل الشتم والمناورة مساس بحرية العمل
- ومن يقدم على هذه الأفعال لا يحميه القانون النقابي، ويتعرض لعقوبات تأديبية مباشرة من المستخدم ومتابعات جزائية.



الفصل الثاني: الحماية القانونية للنقابيين من السلطة العقابية للمستخدم



الفصل الثاني: الحماية القانونية للنقائيين من السلطة العقابية للمستخدم
 لقد أضفى المشرع الجزائري من خلال القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية حماية خاصة للنقائيين من السلطة العقابية للمستخدم، سواء تعلق الأمر بالقطاع الإقتصادي أو المؤسسات والهيئات العمومية، حيث مكن المنخرطين في المنظمات النقابية من عديد الوسائل والإجراءات الحمائية ضد تعسف السلطة في خرق أحكام القانون 02-23، أو عدم موائمة الأحكام العقابية مع الفعل المرتكب من طرف النقابي المعني بالعقاب.

وعليه سوف نسلط الضوء على الحماية القانونية للنقائيين من السلطة العقابية للمستخدم، من خلال تسليط الضوء على:

- المبحث الاول: حماية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات العمومية
- المبحث الثاني: حماية العمال الأجراء في القطاع الإقتصادي

المبحث الأول: حماية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات العمومية

يمارس النقابي مهاما متصلة بالمنظمة النقابية التابع لها، و بالمقابل يمارس عمله المأجور عليه في هيئته الإدارية، مهما كانت درجته و منصبه وعلاقته بالإدارة (عون ، متعاقد، موظف)، ويمكن لهذا الأخير بمناسبة ممارسته للنشاط النقابي أن يتعرض للعقاب من طرف سلطة التعيين، ويمكن أن يكون العقاب لأسباب ذات علاقة بالعمل وليس بالنشاط النقابي، ويمكن أن تصل العقوبة الإدارية إلى الدرجة الثالثة أو الرابعة أو حتى العزل من العمل.

وفي هذه الحالات أسدى المشرع الجزائري في القانون 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي حماية خاصة للنقابي المنتمي إلى هيئة إدارية حماية للحرية النقابية وتجاوزا لكل أنواع المنازعات الحاصلة بين الإدارة و الموظفين أو المتعاقدين أو الأعوان الإداريين، ونلمس ذلك على مستوى الإجراءات والوسائل، ومن خلال هذا المبحث سنسلط الضوء على :



- المطلب الاول: الإجراءات الحمائية للنقابي في مواجهة سلطة الإدارة
- المطلب الثاني: الإجراءات النقابية في مواجهة سلطة الإدارة

المطلب الأول: الإجراءات الحمائية للنقابي في مواجهة سلطة الإدارة
 قلما تنشأ علاقة من التعاون بين المستخدم العمومي والتنظيمات النقابية، إذ في بعض الأحيان تنشأ علاقات قضاء مصالح خاصة غير مشروعة بين السلطة الإدارية للإدارات العمومية و الموظفين المنخرطون بالنقابات التمثيلية على مستوى هذه الإدارات، فتضيع بالنهاية حقوق العمال المنخرطين بذات النقابة، كما تتأثر سلبا حرياتهم المشروعة بموجب الدستور والقانونين النقابي والعمالي.

وفي أحيان أخرى تنشأ بينهما علاقات تشنج، فتتحول نظرة التعاون إلى التعادي، فيكيدان لبعضهما البعض بما يؤثر سلبا على التنمية الإدارية و الخدمة العمومية، وبما أن المشرع في هكذا حالات ينظر إلى الموظف النقابي بصورة الطرف الضعيف مقارنة بالمستخدم العمومي الذي بيده عديد السلطات، أين قد يفرط في إستخدامها ويطغى، كالعقوبات غير المشروعة، التحويل غير المشروع، التوقيف عن العمل غير المشروع والفصل غير المشروع.

ومن هذا الباب فرض المشرع الجزائري بموجب بعض القواعد الآمرة من القانون النقابي 02-23 إجراءات حمائية للموظف النقابي في مواجهة سلطة التعيين المتمثلة في المستخدم العمومي، وهذا ما سوف نسلط عليه الضوء ضمن الفرعين التاليين:

- الفرع الاول: الإجراءات الحمائية في مواجهة سلطة التعيين
- الفرع الثاني: الإجراءات الحمائية للجان المتساوية الأعضاء



الفرع الأول: الإجراءات الحمائية في مواجهة سلطة التعيين
لقد أضفى المشرع الجزائري بصدور القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية حماية خاصة لكل نقابي منتمي لأي مؤسسة أو إدارة عمومية، وتكمن هذه الأخيرة في تمييزه عن باقي الموظفين أو الأعوان العموميين في مجال إصدار العقوبات التأديبية، حيث لا يمكن لأي إدارة عمومية أن تصدر:

- عقوبة من الدرجة الثالثة
- أو عقوبة من الدرجة الرابعة
- أو العزل بالنسبة للموظف لإهمال المنصب
- أو فسخ العقد للعون المتعاقد

مهما كانت درجة أو منصب النقابي بالهيئة الإدارية إلا برجوع سلطة التعيين لهذا النقابي، حسب الحالة إلى إخطار مسبب موجه إلى :

- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء

للحصول المسبق على رأيها الملزم في أجل خمسة عشر يوم (15) من تاريخ إخطارها، وهذا بموجب المادتين 143 و 144 من القانون 02-23، ويفهم صراحة من المادة 143 وليس ضمنيا أن قرارها أو رأيها في النقابي محل التأديب ملزم وليس إستشاري. بمعنى آخر هو ملزم لسلطة التعيين التي لا يمكنها بأي حال من الأحوال أن تقرر قرارا متنافيا معه.

وسواء قررت سلطة التعيين بالهيئة الإدارية إعفاء النقابي المعني، بعد إستلام قرار اللجنة المتساوية الأعضاء بشأنه، أو قررت عقابه بعقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة أو عزله أو فسخ عقده، فهي ملزمة ب:

- تبليغ النقابي المعني بالقرار المتخذ ضده في غضون ثمانية (8) أيام من تاريخ توقيع القرار.



- تسليم النقابي المعني بالقرار المتخذ ضده نسخة أو مستخرج من قرار اللجنة المتساوية الأعضاء، للتأكد من مدى توافق قرار سلطة التعيين مع قرار اللجنة المتساوية الأعضاء، حيث أن المشرع وحمايةً منه للحرية النقابية، ألزم سلطة التعيين بمحتوى قرار هذه اللجنة.
- تبليغ المنظمة النقابية التي ينتمي إليها بالقرار المتخذ ضده في غضون ثمانية (8) أيام من تاريخ توقيع القرار.

الفرع الثاني: الإجراءات الحمائية للجان المتساوية الأعضاء

بعد إرسال سلطة التعيين الخاصة بالنقابي موضوع التأديب لإخطارها المسبب إلى اللجنة المتساوية الأعضاء حسب الحالة

- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء

تقوم هذه الأخيرة بالإجراءات التالية:

1. دراسة الملف التأديبي للنقابي موضوع العقاب
2. التثبت من مشروعية تسبب العقاب المدون في إخطار سلطة التعيين، وخصوصا في مدى توازنه مع الفعل المقترف من طرف النقابي موضوع العقاب، وخصوصا إن كانت درجة العقاب تصل إلى التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل.
3. إستدعاء النقابي موضوع العقاب للمثول أمام اللجنة متساوية الأعضاء في غضون ثمانية (8) أيام عمل²⁸¹ على الأقل، ولكن المشرع لم يذكر الجهة المرسلة للإستدعاء، هل هي اللجنة أم الإدارة المنتمي إليها، كما إكتفى بذكر إرسال الإستدعاء ولم يوضح إجراءاته، هل بواسطة محضر قضائي أم عن طريق البريد أم بالهاتف أم عن طريق

²⁸¹ المقصود بأيام العمل هو إستثناء يومي نهاية الأسبوع وأيام العطل الرسمية من مدة الإستدعاء المحددة بثمانية أيام.



وسيلة إلكترونية، وأشرنا إلى هذه الثغرة حتى لا يتعذر النقابي موضوع الإحالة على اللجنة المتساوية الأعضاء بعدم تلقي أي إستدعاء، هذا من جهة، ومن جهة أخرى لسد الباب عن أي تواطئ قد يقع بين اللجنة وسلطة تعيين الموظف، فالتدقيق في هذه المسائل مسلك نحو الإنصاف وبناء مؤسسات قانونية.

وبما أن مرحلة الإحالة على اللجنة متساوية الأعضاء لم يكن ليقع إلا بسبب الإنتماء النقابي ورغبة من المشرع الجزائري في حماية الحرية النقابية، كان الأولى توجيه نسخة من الإستدعاء إلى النقابة التي ينتمي إليها، فهي أدري بوسيلة إستدعائه من جهة، ولتقوية الصلة بين المنظمات النقابية والإدارات من جهة أخرى.

4. إطلاع النقابي محل العقاب على ملفه التأديبي
5. تقديم ملاحظات كتابية وشفاهية حول أسباب العقاب المقدمة من طرف سلطة التعيين، والمشرع لم يخيره بين الكتابة أو الشفاهة، بل ذكرهما معاً، إلا إذا رفض هو ذلك، أين يُتَبَّطُ رفضه على محضر اللجنة، ويكون من ضمن تسبب قرار اللجنة متساوية الأعضاء.
6. إمكانية إستعانة النقابي محل الإستدعاء والعقاب بمن يدافع عنه، ولم يذكر المشرع إنتماء المدافع، بل ترك الإختيار حرية بيد ذات النقابي، فهو أدري بقوة إقناع من يختاره.
7. في النهاية تتداول اللجنة متساوية الأعضاء في موضوع العقاب الذي سيسلط على النقابي لتقرر قرارها بالإجماع .
8. إرسال قرار اللجنة إلى سلطة التعيين للهيئة الإدارية التي ينتمي إليها النقابي موضوع العقاب، والذي تأخذ به هذه سلطة التعيين إلزاماً وليس إستشارةً قبل إقرار قرارها.

المطلب الثاني: الإجراءات النقابية في مواجهة سلطة الإدارة

و كذلك مكن المشرع الجزائري بموجب القانون النقابي 02-23 العضو النقابي المعاقب إدارياً و منظمته النقابية من إتخاذ كافة الوسائل و الإجراءات



المشروعة متى رأى أو رأت أنه تعرض للظلم الإداري بسبب إنتمائه النقابي، وهذا ما سنسلط عليه الضوء من خلال الفرعين التاليين:

- الفرع الأول: الوسائل المتخذة من طرف النقابي المعاقب إداريا
- الفرع الثاني: الوسائل والإجراءات المتخذة من طرف المنظمة النقابية

الفرع الأول: الوسائل المتخذة من طرف النقابي المعاقب إداريا
في حال ما إذا أخذت سلطة التعيين للهيئة الإدارية بقرار اللجنة المتساوية الأعضاء حسب الحالة²⁸²، وقررت معاقبة النقابي المنتمي إداريا إليها ب:

- عقوبة من الدرجة الثالثة
- عقوبة من الدرجة الرابعة
- العزل بالنسبة للموظف لإهمال المنصب
- فسخ العقد للعون المتعاقد

ورأى هذا الأخير في هذا العقاب تعسفا، كون أسبابه الحقيقية أو الخفية هي ذات علاق ب:

- النشاط النقابي
- الإنتماء النقابي
- المنظمة النقابية في حد ذاتها

فقد مكن المشرع الجزائري بموجب المادة 144 من القانون 02-23 هذا النقابي المعاقب إداريا من اللجوء لوسائل أخرى لنيل حقوقه، والمتمثلة في:

²⁸² تتمثل هذه اللجان في:

- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء

إخطار مفتش العمل المختص إقليميا بعد إستنفاد كل إجراءات الطعن والتظلم في قانون العمل، وهذا الأخير يقوم بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 145 من القانون النقابي 02-23:

1. إجراء تحقيق بناء على موضوع الإخطار
2. كتابة محضر معاينة يبرز من خلاله نتائج التحقيق، ويسلم نسحا منه إلى:

- النقابي المعني بالعقاب من الدرجة 3 أو 4 أو العزل
- سلطة التعيين بالهيئة المستخدمة
- المنظمة النقابية التي ينتمي إليها هذا النقابي

كما يمكن للنقابي المعني بالعقاب رفع دعوى قضائية للقضاء المختص في حال خرق الإدارة العامة لأحكام القانون النقابي 02-23، والقضاء المختص بعد التثبت من الخرق أو الخروقات القانونية، يبث في أجل 30 يوم عمل بحكم مشمول بالنفاد المعجل بصرف النظر عن أي طعن ب:

1. إلغاء قرار التسريح أو العزل أو فسخ التعاقد
2. إلزام سلطة التعيين بإعادة إدماج النقابي المعني بالفصل أو العزل أو فسخ التعاقد، على أن يتم إدماجه في نفس مكان العمل وفي نفس المنصب أو منصب آخر مساوي له في الأجر ومتوافق مع مؤهلاته.
3. أي تماطل في تنفيذ الحكم القضائي الخاص بإعادة الإدماج تقابله غرامة تهديدية لسلطة التعيين، والتي لا تقل قيمتها عن الأجر الشهري الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم²⁸³، إبتداء من يوم تبليغ سلطة التعيين بواسطة المحضر القضائي.
4. جبر الضرر الذي أصاب النقابي المعني جراء خرق سلطة التعيين لأحكام القانون 02-23، إلزاما وليس إختيارا في حال مطالبة المعني بالتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي أصابته

²⁸³ الفقرة الأخيرة من المادة 146 من القانون النقابي 02-23

الفرع الثاني: الوسائل والإجراءات المتخذة من طرف المنظمة النقابية
كما يمكن للمنظمة النقابية التي ينتمي إليها النقابي المعاقب بطريقة غير مشروعة قانونا، ومؤدية إلى فصله أو إنهاء عقده أو معاقبته بعقوبة من الدرجة 3 أو 4 رفع دعوى قضائية للقضاء المختص²⁸⁴، وخاصة في حال خرق الإدارة العامة لأحكام القانون النقابي 02-23، فالقضاء المختص بعد التثبت من الخرق أو الخروقات القانونية، يبت في دعوى المنظمة النقابية في غضون 30 يوم عمل بحكم مشمول بالنفذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن ب:

1. إلغاء قرار التسريح أو العزل أو فسخ التعاقد
2. إلزام سلطة التعيين بإعادة إدماج النقابي المعني بالفصل أو العزل أو فسخ التعاقد ، على أن يتم إدماجه في نفس مكان العمل وفي نفس المنصب أو منصب آخر مساوي له في الأجر ومتوافق مع مؤهلاته.
3. أي تماطل في تنفيذ الحكم القضائي الخاص بإعادة الإدماج تقابله غرامة تهديدية لسلطة التعيين، والتي لا تقل قيمتها عن الأجر الشهري الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم²⁸⁵، ابتداء من يوم تبليغ سلطة التعيين بواسطة المحضر القضائي.
4. جبر الضرر الذي أصاب النقابي المعني والمنظمة النقابية المنتمي إليها كذلك، جراء خرق سلطة التعيين لأحكام القانون 02-23، حيث هذا التعويض الخاص بجبر الضرر إلزامي وليس إختياري في حال مطالبة المنظمة النقابية به.

المبحث الثاني: حماية العمال الأجراء النقابيين في القطاع الإقتصادي
وكذلك أضفى المشرع الجزائري بموجب القانون النقابي 02-23 وقانون العمل حماية خاصة للعمال الأجراء في القطاع الإقتصادي المنخرطين في نقابات عمالية، وسوف نسلط الضوء على ذلك من خلال المطالبين التاليين:

²⁸⁴ المصدر ذاته

²⁸⁵ الفقرة الأخيرة من المادة 146 من القانون النقابي 02-23

- المطلب الاول: حماية مفتش العمل للأجراء النقابيين في القطاع الإقتصادي
- المطلب الثاني: حماية قانون العمل للأجراء النقابيين في القطاع الإقتصادي

المطلب الأول: حماية مفتش العمل للأجراء النقابيين في القطاع الإقتصادي
يعد مفتش العمل المختص إقليميا حلقة الوصل المحورية بين المستخدم والعمال وبين المستخدم والمنخرطين في المنظمات النقابي لضمان سيرورة العمل وتحقيق التنمية الإقتصادية، وتجنب المنازعات والإضرابات العمالية، ولذلك مكن المشرع الجزائري بموجب المادة 133 من القانون 02-23 كل عامل نقابي تعرض للظلم من طرف المستخدم بسبب إنتمائه أو نشاطه النقابي أن يرفع ويودع عريضة مكتوبة لدى المفتش المختص إقليميا يثبت من خلال إدعاءاته أدلة و وقائع مدى إرتباط قرار المستخدم بشأنه²⁸⁶ بإنتمائه أو نشاطه النقابي. وإلا اعتبرها مفتش العمل المختص إقليميا غير مؤسسة قانونا.

ومن خلال هذا المطلب سوف نسلط الضوء على الفروع التالية:

- الفرع الأول: قرار مفتش العمل المختص إقليميا في عريضة الأجير النقابي
- الفرع الثاني: قرار مفتش العمل في رسالة تبرير المستخدم لفصل الأجير النقابي
- الفرع الثالث: إجراءات التحقيق في علاقة التسريح بالإنتماء أو النشاط النقابي

²⁸⁶ مهما كان محتوى القرار، إن كان سببه الظاهري أو الضمني هو الإنتماء النقابي أو النشاط النقابي، ومن هذه المحتويات :

- تحويل من منصب العمل
- عقوبة من الدرجات الدنيا
- فسخ عقد العمل
- تحويل عقد عمل من عقد مفتوح إلى عقد محدد المدة



الفرع الأول: قرار مفتش العمل المختص إقليميا في عريضة الأجير النقابي
بعد إستلام عريضة الأجير النقابي، يتحقق مفتش العمل المختص إقليميا في موضوع إدعاءات صاحبها وخصوصا علاقة قرار المستخدم مع نشاطه أو إنتمائه النقابي، ليخلص في النهاية إلى أحد القرارين:

- قرار عدم تأسيس إدعاءات الأجير النقابي المتظلم
- قرار إثبات تأسيس إدعاءات الأجير النقابي المتظلم

وهذا ما نصت عليه المواد من 133 إلى 144 من القانون 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي، وماسوف نسلط عليه الضوء من خلال :

- أولا : قرار عدم تأسيس إدعاءات الأجير النقابي المتظلم
- ثانيا: قرار إثبات تأسيس إدعاءات الأجير النقابي المتظلم

أولا: قرار عدم تأسيس إدعاءات الأجير النقابي المتظلم

1. بعد إيداع عريضة مكتوبة من طرف الأجير النقابي لدى المفتش المختص إقليميا يثبت من خلالها إدعاءاته من خلال أدلة و وقائع إرتباط قرار المستخدم بشأنه ذا علاقة بإنتمائه أو نشاطه النقابي، فيعمد المفتش إلى التحقيق الذي قد يقوده إلى تنفيذ كل الأدلة والإدعاءات، ليقرر في النهاية عدم تأسيس إدعاءات الأجير النقابي المتظلم.

2. يبلغ المفتش المختص إقليميا كتابيا قرار عدم تأسيس إدعاءات الأجير النقابي المتظلم إلى:

الأجير النقابي المعني بعريضة التظلم

المنظمة النقابية التي ينتمي إليها الأجير النقابي المعني بعريضة التظلم وبين المشرع من خلال الفرة الثانية من المادة 134 أن آجال التبليغ هي 15 يوم عمل من تاريخ إقرار عدم التأسيس، ولكن الثغرة القانونية هنا، تكمن في عدم تحديد آجال التحقيق، أي المدة الممتدة



من تاريخ إيداع العريضة المكتوبة من طرف الأجير النقابي لدى المفتش المختص إقليميا وإلى غاية تاريخ إقرار هذا الأخير لنتائج التحقيق الذي سيقوم به، كون عدم التحديد قد يفتح للبيروقراطية السلبية أبوبا عريضة.

ثانيا: قرار إثبات تأسيس إدعاءات الأجير النقابي المتظلم

1. بعد إيداع عريضة مكتوبة من طرف الأجير النقابي لدى المفتش المختص إقليميا يثبت من خلالها إدعاءاته من خلال أدلة و وقائع إرتباط قرار المستخدم بشأنه بانتماؤه أو نشاطه النقابي، يعمد المفتش إلى التحقيق الذي قد يقوده إلى إثبات هذه الأدلة و الإدعاءات، ليقرر في النهاية تأسيس إدعاءات الأجير النقابي المتظلم.
2. يوجه المفتش المختص إقليميا إعدارا إلى المستخدم المعني بقراره غير المشروع ضد الأجير النقابي المتظلم، لإلغاء القرار غير المشروع في أجل لا يتجاوز ثمانية أيام.
3. في حال عدم إمتثال المستخدم المعني لقرار مفتش العمل المختص إقليميا وإلغائه لقراره غير المشروع في حدود ثمانية أيام، يقوم المفتش ب:

- تحرير محضر مخالفة ضد المستخدم
- تحرير محضر عدم الإمتثال للإعدار، أين يسلم :
 - ✓ نسخة منه للأجير النقابي المعني بالقرار غير المشروع لإرتباطه بانتماؤه أو نشاطه النقابي
 - ✓ نسخة منه للمنظمة النقابية التي ينتمي إليها الأجير النقابي المعني بالقرار غير المشروع

والغاية من تسليم هذه النسخ هي أن يلجأ الأجير النقابي المتضرر من قرار المستخدم غير المشروع إلى قانون العمل من خلال اللجوء إلى إجراءات التسوية الفردية، وهذا بموجب الفقرة الثانية من المادة 136 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية.



وبذلك ورجوعا إلى نص المادة 135 من ذات القانون، والتي تتيح للأجير النقابي في القطاع الإقتصادي المعترض على قرار مفتش العمل المختص إقليميا القاضي بعدم تأسيس عريضته، لعدم وجود أدلة أو عدم كفايتها أو عدم حيازتها على مدلول الإقناع حول إرتباط قرار المستخدم مع الإنتماء أو النشاط النقابي، أن يلجأ إلى قانون العمل من خلال اللجوء إلى إجراءات التسوية الفردية.

نجد أن المشرع الجزائري بموجب الفقرة الثانية من المادة 136 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية قد جانب الصواب من عدة زوايا:

1. قد جعل سلطة المستخدم في هذه الحالة أعلى من سلطة مفتش العمل المختص إقليميا، على الرغم من أن قرار هذا الأخير هو قرار سلطة ضبطية مبنية على التحقيق في الإدعاءات المنسوبة للأجير النقابي بخصوص مخالفة التمييز المرتكبة من طرف المستخدم، والتي على أساسها جاء قرار المستخدم، حيث يكتفي بتحرير محضرين: محضر مخالفة ضد المستخدم، ومحضر عدم الإمتثال للإعذار. فما غاية الإعذار الذي نهايته محضر نظري، وخصوصا إذا اكتفى المتضرر المهضوم حقه بهذه الخطوة.
2. قد ساوى بين الإدعاءات المؤسسة وتلك غير المؤسسة التي يدعيها كل من الأجراء النقابيين في عرائضهم التظلمية فيما يخص صحة ومشروعية قرار المستخدم من دونه، أي أنه قد ساوى بين الإدعاء الصحيح الحقيقي والإدعاء الكاذب، حيث بالنهاية حتى صاحب الإدعاء الحقيقي قد لا ينال حقه إذا لم يمتثل المستخدم لإعذار مفتش العمل المختص، أين يكتفي المفتش حياله بتحرير محضر عدم الإمتثال.
3. هذه المساواة تؤثر سلبا على النشاط والإنتماء النقابي والحرية النقابية في أماكن العمل.



4. إن نتيجة عدم إمتثال المستخدم لإعذار مفتش العمل المختص إقليميا هي بالأصوب نتيجة لعدم الإمتثال لقرارات الإدارة التي تمثل سلطة.

5. كان من الأصوب فتح المجال أمام مرحلة الغرامات أو القضاء لصالح الأجير النقابي المتضرر من القرارات غير المشروعة للمستخدم المتخذة بتمييز سببه النشاط أو الإنتماء النقابي.

والزاويتان اللتان نُعذر فيهما المشرع من هذه الثغرة:

1. أنها جاءت إرادية للحفاظ على النسيج الإقتصادي والتنمية الإقتصادية، مادام قرار المستخدم التمييزي لم يصل إلى درجة فصله من العمل أو فسخ عقده، وإلا تم إتخاذ إجراءات ردعية ضد المستخدم لثنيه عن قراره المرتبط بالتمييز المتصل بالإنتماء أو النشاط النقابي.

2. عدم التسرع إلى الإجراء القضائي مادامت هناك مراحل أخرى متاحة في قانون العمل مثل مرحلة تسوية النزاعات الفردية للعمل، وما يليها من إجراءات أخرى.

الفرع الثاني: قرار مفتش العمل في رسالة تبرير المستخدم لفصل الأجير النقابي

بموجب المادة 132 و 137 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية، يجب على المستخدم الذي قرر تسريح أو عزل العامل ذا الإنتماء النقابي بسبب إرتكاب هذا الأخير لخطأ جسيم، قبل مباشرة أي إجراء في هذا المنحى أن يبلغ بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام كل من :

- العامل المنخرط في منظمة نقابية للإعلام
- المنظمة النقابية التي ينتمي إليها المعني بإجراءات الفصل أو التسريح للإعلام



- مفتش العمل المختص إقليمياً، حيث تمثل هذه الرسالة إخطاراً لهذا الأخير بمباشرة تحقيق في الموضوع.

وأن يرفق المستخدم الرسالة الموصى عليها مع إشعار بالإستلام بما يلي:

- كل الوثائق الدالة على الخطأ الجسيم المرتكب من طرف العامل المستفيد من حماية القانون 02-23 المتعلقة بالنشاطات النقابية.
- تفصيل كل الوقائع المبررة للعزل أو التسريح.
- تفصيل كل الظروف المحيطة بهذه الوقائع المبررة للعزل أو التسريح.

الفرع الثالث: إجراءات التحقيق في علاقة التسريح مع الإنتماء أو النشاط النقابي

بموجب المادة 138 من القانون 02-23 المتعلقة بالنشاطات النقابية، يجري مفتش العمل المختص إقليمياً تحقيقاً في موضوع الفصل أو العزل في غضون ثمانية أيام، إبتداءً من أول يوم عمل يلي إخطاره بالرسالة الموصى عليها، حيث من خلالها ومن خلال الوثائق المرفقة والتحقيقات الميدانية يخرج ب:

1. إما قراراً فحواه أن تبرير التسريح يكتسي طابعاً مهنياً بحتاً.
2. أو قراراً يثبت علاقة التسريح المهني بالإنتماء أو النشاط النقابي.

وفي حال إقرار وجود علاقة بين التسريح المهني والإنتماء أو النشاط النقابي يعذر مفتش العمل المختص إقليمياً المستخدم المعني في أجل ثمانية أيام عمل من تاريخ تبليغ الإعدار من أجل:

- التراجع عن قرار تسريح العامل المحمي
- إعادة إدماج العامل المحمي في منصب عمله
- إسترجاع كامل حقوق العامل المحمي

حيث أن ذات الإعدار، تسلم منه نسخة إلى:



- العامل المحمي
- المنظمة النقابية التي ينتمي إليها.

و بموجب المادة 140 من القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية، في حال عدم إمتثال المستخدم المعني لإعذار مفتش العمل المختص إقليميا في حدود ثمانية أيام، للتراجع عن قرار التسريح وإعادة إدماج العامل المحمي يقوم المفتش ب:

- تحرير محضر مخالفة ضد المستخدم
- تحرير محضر عدم الإمتثال للإعذار، أين يسلم :
✓ نسخة منه للأجير النقابي المعني بالقرار غير المشروع لإرتباطه بانتماؤه أو نشاطه النقابي في أجل لا يتعدى ثلاث أيام عمل إبتداء من تاريخ إعداد المحضر، من أجل إستعماله أمام القضاء المختص.
✓ نسخة منه للمنظمة النقابية التي ينتمي إليها الأجير النقابي المعني بالقرار غير المشروع في أجل لا يتعدى ثلاث أيام عمل إبتداء من تاريخ إعداد المحضر، من أجل إستعماله أمام القضاء المختص.

والغاية من تسليم هذه النسخ هي أن يلجأ الأجير النقابي المتضرر من قرار المستخدم غير المشروع والمتمثل في الفصل من العمل إلى قضاء العمل من أجل إنصافه، وذات الدعوى متاحة أمام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها، حيث لها حق تمثيل أعضائها وحمائتهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم أمام القضاء المختص.

ولكن المشرع الجزائري بموجب المادة 141 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية يدعوا العامل المفصول عن عمله خرقا لأحكام هذا القانون قبل الجوء إلى القضاء أن يستنفذ كل إجراءات الوقاية وتسوية



النزاعات الفردية المنصوص عليها في قانون العمل وفي القانون الأساسي للمنظمة النقابية العمالية التي ينتمي إليها.

بما يفهم ضمنيا وجود علاقة بين القانون النقابي وقانون العمل، والتي تصب في صالح الإستقرار الداخلي للمؤسسات الإقتصادية، وهذا نستقرئه من تغليب إعتداد طرق حل النزاعات بكل الإجراءات المتاحة قبل سلوك المنحى القضائي.

وفي حال رفع العامل المحمي المفصول أو المنظمة النقابية التي ينتمي إليها لدعوى قضائية أمام القضاء المختص في حال خرق المستخدم لأحكام القانون النقابي 02-23، و بالضبط لأحكام الحماية ضد التمييز على أساس الإنتماء أو النشاط النقابي، فالقضاء المختص بعد التثبت من الخرق أو الخروقات القانونية، يبث في أجل 30 يوم عمل بحكم مشمول بالإنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن ب:

1. إلغاء قرار التسريح أو فسخ التعاقد
2. إلزام المستخدم بإعادة إدماج العمل المحمي المعني بالفصل أو فسخ التعاقد، على أن يتم إدماجه في نفس مكان العمل وفي نفس المنصب أو في منصب آخر بأجر مساو وموافق لمؤهلاته
3. أي تماطل في تنفيذ الحكم القضائي الخاص بإعادة الإدماج تقابله غرامة تهديدية للمستخدم، والتي لا تقل قيمتها عن الأجر الشهري الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم²⁸⁷، إبتداء من يوم تبليغ المستخدم بواسطة المحضر القضائي.
4. الإحتفاظ بجميع الإمتيازات المكتسبة عند تاريخ التسريح من العمل، لا سيما الإستفادة من تعويض مالي لا يقل عن الأجرة أو ما تبقى منها غير المسددة من طرف المستخدم لكل مدة الفترة التي تم فيها تعليق علاقة العمل إلى تاريخ إعادة إدماجه الفعلي.

²⁸⁷ الفقرة الأخيرة من المادة 146 من القانون النقابي 02-23

ولم يشر المشرع الجزائري بموجب المادتين 141 و 142 إلى جبر الضرر الذي أصاب العامل الأجير المحمي جراء خرق المستخدم لأحكام القانون 02-23، مقارنة مع ذكر ذلك فيما يخص الموظف أو المتعاقد مع مؤسسة إدارية أو العون الإداري، حيث نعتبر ذلك من باب النسيان يبقى حق العامل المحمي في القطاع الإقتصادي فيما يخص جبر الضرر قائما في حال مطالبة هذا الأخير بالتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي أصابته جراء مخالفة المستخدم لأحكام قانونية.

المطلب الثاني: حماية قانون العمل للأجراء النقابيين في القطاع الإقتصادي
بموجب المادة 135 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية، يمكن للأجير النقابي في القطاع الإقتصادي المعارض على قرار مفتش العمل المختص إقليميا القاضي بعدم تأسيس عريضته، لعدم وجود أدلة أو عدم كفايتها أو عدم حيازتها على مدلول الإقناع حول إرتباط قرار المستخدم مع الإنتماء أو النشاط النقابي، أن يلجأ إلى قانون العمل من خلال اللجوء إلى إجراءات التسوية الفردية.



الفصل الثالث: الأحكام الجزائية الضابطة للنشاط النقابي

الفصل الثالث: الأحكام الجزائية الضابطة للنشاط النقابي

لقد أصدر المشرع الجزائري جملة من الأحكام الجزائية لبعض المخالفات المرتكبة عند مخالفة القواعد الآمرة بالقانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي، والتي تتم معابنتها من طرف مفتشي العمل:

ويمكن من خلال تحليل هذه الأحكام العقابية تقسيمها إلى:

- المبحث الأول: العقوبات المساهمة في حماية حرية العمل النقابي
- المبحث الثاني: العقوبات المساهمة في ضبط النشاط النقابي

المبحث الأول: العقوبات المساهمة في حماية حرية العمل النقابي

أما العقوبات المساهمة في حماية حرية العمل النقابي فجاءت في غالبيتها ضد الطرف القوي، المتمثل في المستخدم، سواء كان من القطاع العام أو الخاص، لأن حرية العمل النقابي تتأثر سلبيا من خلال ممارسات هذا الأخير ضد المنظمات النقابية أو الفروع النقابية أو المندوبين النقابيين.

أما جل هذه العقوبات المساهمة في حماية حرية العمل النقابي فتمثلت في خمس عقوبات:

أولا: بموجب المادة 149 من هذا القانون سلط المشرع الجزائي غرامة من 100 ألف إلى 200 ألف لمرتكب ماييلي:

1. التدخل في تسيير المنظمة النقابية التمثيلية بأي فعل يمس باستقلاليتها.
2. الجمع بين ممارسة عهدة نقابية وعهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي.
3. الإضرار بالعامل بسبب إنتمائه أو نشاطه النقابي، وخصوصا في عمليات:
- التوظيف



- الترقية
- التحويل
- التكوين المهني
- المزايا الإجتماعية
- الإجراءات التأديبية

وتضاعف العقوبة في حال العود إلى ذات المخالفة

ثانيا: سلط غرامة من 50 ألف د.ج إلى 100 ألف د.ج ضد كل من عرقل الحرية النقابية حق ممارسة العمل النقابي، وفي حال العود يعاقب بالحبس من 30 يوم إلى ستة أشهر ومن غرامة من 100 ألف د.ج إلى 200 ألف د.ج، أو بإحدهما، وهذا بموجب المادة 153 من القانون 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي.

ثالثا: سلط بموجب المادة 158 من القانون 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي غرامة من 100 ألف د.ج إلى 200 ألف د.ج كل من يعرقل ممارسة الحق النقابي عن طريق:

- الممارسات التمييزية
- الضغوطات
- التهديدات
- أي تصرف مناهض للمنظمة النقابي

وفي حالة العود تضاعف العقوبة

رابعا: بموجب المادة 156 من القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية سلط المشرع عقوبة الحبس من ثلاث أشهر إلى ستة أشهر وغرامة من 50 ألف د.ج إلى 100 ألف د.ج ضد كل شخص معرقل لتأسيس أو سير هيئات القيادة أو الإدارة لمنظمة نقابية، وفي حالة العود تضاعف العقوبة.



خامسا: سلط المشرع بموجب المادة 157 من القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية عقوبة من 50 ألف د.ج إلى 100 ألف د.ج ضد كل مستخدم خصم الإشتراكات النقابية من مرتبات العمال لتسديدها لصالح المنظمة النقابية التي ينتمون إليها، وفي حالة العود تضاعف العقوبة.

المبحث الثاني: العقوبات المساهمة في ضبط النشاط النقابي

أما العقوبات المساهمة في ضبط النشاط النقابي فأوردها المشرع الجزائري بموجب القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية لضبط ما يشكل خطورة بارزة على الإقتصاد أو على الأمن العام أو يشكل خطورة على النظام العام.

وجل هذه العقوبات المساهمة في ضبط النشاط النقابي تمثلت كذلك في خمس عقوبات:

أولا: بموجب المادة 150 من ذات القانون سلط المشرع الجزائي غرامة من 20 ألف إلى 50 ألف عن أي إنخراط في منظمات نقابية دولية أو قارية أو جهوية دون إعلام السلطات الإدارية المختصة في الآجال المحددة في القانون 02-23.

ثانيا: الحبس من ثلاث أشهر إلى ستة أشهر وغرامة من 50 ألف إلى 100 ألف دج أو بإحداها كل من إستخدم مداخل المنظمة لتحقيق أغراض مخالفة لأهداف المنظمة النقابية²⁸⁸ وهذا بموجب المادة 151 من ذات القانون النقابي 02-23.

²⁸⁸ هذه الأهداف نجدها ب:

- القانون 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي
- القانون الأساسي للمنظمة النقابية
- القانون الداخلي للمنظمة النقابية

ثالثا : الحبس من ستة أشهر إلى سنة وغرامة من 100 ألف دج إلى 200 ألف دج في حال قبول هبات أو وصايا من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية دون موافقة مسبقة من السلطات الإدارية المختصة ، وهذا بموجب المادة 152 من ذات القانون النقابي 02-23.

رابعا : بموجب المادة 155 من ذات القانون النقابي 02-23، سلط المشرع عقوبة الحبس من ثلاث أشهر إلى ستة أشهر وغرامة من 20 ألف إلى 50 ألف دج أو بإحداها كل من عرقل تنفيذ حكم قضائي²⁸⁹ خاص ب:

- تعليق وتجميد نشاط المنظمة النقابية
- حل المنظمة النقابية

خامسا : من يستمر أو يساهم في عقد إجتماعات لمنظمة نقابية محل تعليق أو حل بموجب حكم قضائي فسلط عليه المشرع بموجب المادة 154 من ذات القانون النقابي عقوبة الحبس من ثلاث أشهر إلى ستة أشهر وغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دج أو بإحداها.

²⁸⁹ هذا الحكم القضائي مشمول بالنفذ المعجل

الفصل الرابع : ضوابط الحرية النقابية

الفصل الرابع : ضوابط الحرية النقابية

من باب الحرية النقابية خصص المشرع الجزائري خمسة عشر مادة في التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23²⁹⁰ ، أين أكد أن الحرية النقابية مشمولة بالحماية الدستورية بما لايسمح بالتعدي عليها أو عرقلة إنشاء الأشخاص النقابية أو حرية نشاطها، ولا يمكن التدخل في نشاط النقابات بمختلف الإجراءات إلا إذا كان نشاطها غير مشروع بموجب الدستور الجزائري وقانون التنظيم النقابي.

حيث نصت المادة 69 من الدستور الجزائري لسنة 2020 على ضمان ممارسة الحق النقابي للعمال وأرباب العمل، و بموجب المادة 34 من ذات الدستور ينص المشرع الدستوري على منع المساس بالحریات والحقوق أو تقييدها إلا بموجب نص قانوني²⁹¹ به التسبب الكافي للتقييد، مثل:

- حفظ الأمن العام
- حفظ النظام العام
- حماية وحدة التراب الوطني
- حماية وحدة الشعب ووحدة الأمة
- حفظ وحماية ثوابت الهوية الوطنية²⁹²

كما سن المشرع الدستوري مجمل الغايات التي يرغب في تحقيقها من خلال حماية الحقوق والحریات الأساسية للمواطن من خلال نص المادة 35 من دستور 2020، والتي تتمحور حول نزع كل العراقيل الفعلية والتشريعية والتنظيمية والبيروقراطية بما يحقق:

²⁹⁰ من المادة 5 إلى المادة 11

²⁹¹ ومثال ذلك مجمل النصوص القانونية التي تنظم وزارة الدفاع الوطني في مجال الحقوق والحریات، والتي تقييد بعض هذه الأخيرة غير المقيدة في كل المدونات القانونية المنظمة لباقي القطاعات الوزارية، وهذا التقييد من باب حماية وحدة التراب الوطني ووحدة الأمة والحفاظ على الأمن والنظام العام.

²⁹² ومن هذه الثوابت: طبيعة نظام الحكم ، اللغة ، الدين .



- المساواة بين كل المواطنين²⁹³
 - تفتح المواطن الجزائري
 - مشاركة وتشاركية المواطن في الحياة السياسية
 - مشاركة وتشاركية المواطن في الحياة الإقتصادية
 - مشاركة وتشاركية المواطن في الحياة الإجتماعية
 - مشاركة وتشاركية المواطن في الحياة الثقافية
- وعليه من خلال هذا الفصل سنسلط الضوء على المباحث التالية :
- المبحث الاول : الحريات القانونية الممنوحة للتنظيمات النقابية
 - المبحث الثاني : النشاطات غير المشروعة في القانون النقابي
 - المبحث الثالث : الإنهاء القانوني لنشاط المنظمة النقابية

المبحث الاول : الحريات القانونية الممنوحة للتنظيمات النقابية

إن الحريات القانونية الممنوحة للتنظيمات النقابية يمكن إستخلاصها من الدستور الجزائري 2020 ومن التعديل القانوني للتنظيم النقابي 02-23، والمتمثلة على الأساس في:

1. حرية إنشاء المنظمة النقابية مهما كانت طبيعتها وفق التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23²⁹⁴ مكفولة لكل الأشخاص إلا ما

²⁹³ حيث نصت المادة 37 من دستور 2020 على نبد كل أنواع التمييز في مجال الحقوق والحريات، وضرب المشرع الدستوري لهذا التمييز أمثلة: المولد، العرق، الجنس، الرأي، أو أي شرط أو ظرف شخصي أو إجتماعي

²⁹⁴ أنواع التنظيمات النقابية حسب التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23 :

- منظمة نقابية قاعدية
- فدرالية
- كنفيدرالية
- المنظمة النقابية التمثيلية
- الفرع النقابي



- تم إستثنائه بنص قانوني خاص لضرورة حماية الأمن ووحدة التراب الوطني والحفاظ على النظام العام.
2. حرية الإنخراط في المنظمات النقابية
 3. حرية الإنسحاب من المنظمات النقابية
 4. حرية الترشح للمناصب الممنوحة بالإنخاب بالمنظمات النقابية
 5. حرية نشاط المنظمات النقابية، بما لا يتنافى و دستور 2020 والتعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23، وعليه لا يسمح لأي شخص التدخل في نشاط المنظمات النقابية بموجب نص المادة 8 من التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23 كقاعدة عامة.
 6. حرية سن وتعديل القانون الأساسي لأي منظمة نقابية بما يخدم أهدافها ولا يتعارض مع دستور 2020 والتعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23.
 7. حرية النشاط في المجالات الثقافية والإقتصادية، بموجب نص الفقرة الثانية من المادة 15 من التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23 كقاعدة عامة²⁹⁵.
 8. حرية الإنضمام الفردي لأعضاء التنظيمات النقابية للأحزاب السياسية، وهو ما أشار إليه المشرع في نهاية نص الفقرة الثانية من المادة 12 من التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23 كقاعدة عامة.

ولضمان إنسيابية العمل وحرية النشاط وحرية الرأي داخل المنظمات النقابية سن المشرع المادة 9 من التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23، والتي تمنع أن يجمع أي عضو بين منصبين قياديين، واحد بالتنظيم النقابي لإدارة معينة والثاني بالإدارة ذاتها، من باب التعارض والتنافي.

²⁹⁵ وكإستثناء إن كان المجال الثقافي أو الإقتصادي له توجه سياسي أو مرتبط بجماعات ضاغطة، يحضر التعامل والتفاعل معه.



ومن باب حماية الحقوق والحريات النقابية يمنع إعتقاد أي أسلوب عقابي ضمني أو صريح من طرف المستخدم على أعضاء النقابة في مجال الحقوق والحريات داخل المؤسسة، مثل: الأجرة، العطل، التوظيف، الترقية، التكوين، التنقل والتحويل، المنح، التريصات و المزايا بمختلف أنواعها. كما يمنع تسليط أي إجراء عقابي له علاقة بنشاط التنظيم النقابي، وهذا ما سنه المشرع في نص المادة 10 من التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23.

كما يمنع تحت أي طائل التهديد الضمني أو الصريح لأعضاء المنظمة النقابية من طرف المستخدم أو أعضاء قياديين بالمؤسسة لتوقيف أو عرقلة النشاط النقابي، وهو ما سنه المشرع في المادة 11 من التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23. أين يمكن لجوء المهنيين أو المتضررين إلى القيام بكل الإجراءات القانونية المنصوص عليها في قانون العمل وإتفاقيات العمل الفردية والجماعية والقانون الداخلي للمؤسسة، إبتداء من التظلم ووصولاً إلى الإضراب المحدود فالإضراب المفتوح. كما يمكن رفع دعوى قضائية أمام القضاء المختص.

المبحث الثاني : النشاطات غير المشروعة في القانون النقابي

إن الشرعية الجزائية قائمة في التشريع الجزائري على مبدأ لا عقوبة و لا جريمة و لا تدابير أمن إلا بنص قانوني، ومن هذا الباب المشرع النقابي من خلال القانون 02-23 بين النشاطات غير المشروعة للتنظيمات النقابية ولأعضاء هذه التنظيمات من خلال قواعد قانونية آمرة، بل ومن باب عدم التعذر بجهلها ألزم قيادة هذه التنظيمات على تدوين هذه النشاطات في قوانينها الأساسية، ومن خلال هذا المبحث سوف نسلط عليها الضوء من خلال المطالب التالية:

- المطلب الأول : النشاطات غير المشروعة للتنظيمات النقابية
- المطلب الثاني : النشاطات غير المشروعة لأعضاء التنظيمات النقابية
- المطلب الثالث : إلزامية كتابة النشاطات غير المشروعة



المطلب الأول : النشاطات غير المشروعة للتنظيمات النقابية

إن النشاطات غير المشروعة بالتنظيمات النقابية يمكن إستخلاصها من الدستور الجزائري 2020 ومن التعديل القانوني للتنظيم النقابي 02-23، والمتمثلة على الأساس في محتوى النصوص القانونية للمواد 12، 13، 14 و 15، والتي نستشف منها :

- عدم مشروعية ممارسة المنظمة النقابية للنشاطات السياسية، حيث تصل درجة عقوبة الممارسة إلى حل التنظيم النقابي.
- عدم إنضمام المنظمة النقابية الصريح أو الضمني²⁹⁶ لأي حزب سياسي أو جمعية أو تجمع له آراء وأهداف سياسية داخل أو خارج الوطن.
- عدم إنضمام المنظمة النقابية الصريح أو الضمني لأي جماعة أو جمعية ضاغطة داخل أو خارج الوطن.
- عدم حصول المنظمة النقابية على أي دعم أو إمتياز مالي من قبل الأحزاب أو التنظيمات السياسية، مهما كان الداعي²⁹⁷.
- عدم الإرتباط الصريح أو الضمني لتسمية المنظمة النقابية بتسمية الجمعيات والأحزاب السياسية²⁹⁸.
- عدم الإرتباط الصريح أو الضمني لنشاطات المنظمة النقابية بنشاطات الجمعيات والأحزاب السياسية²⁹⁹.

²⁹⁶ والمقصود هنا من طرف المشرع الجزائري هو منع الإنضمامين:

- 1. الهيكلي، أين تصبح المنظمة النقابية جزء لا يتجزء من الحزب السياسي.
 - 2. الوظيفي، أين تصبح المنظمة النقابية وسيلة يستغلها الحزب السياسي لتحقيق أهدافه، وهذا ما يشكل خطرا على إستقرار المؤسسات العامة والخاصة.
- ²⁹⁷ لتجنب أي نوع من أنواع الببعيات المستقبلية ذات التوجهات السياسية أو المؤثرة سلبا على عمل المؤسسات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية.
- ²⁹⁸ وهو مانص عليه المشرع الجزائري في المادة 12 من من التعديل القانوني للتنظيم

النقابي رقم 02-23.

²⁹⁹ المرجع ذاته.



- عدم الإرتباط الصريح أو الضمني لأهداف المنظمة النقابية بأهداف الجمعيات والأحزاب السياسية.³⁰⁰

المطلب الثاني : النشاطات غير المشروعة لأعضاء التنظيمات النقابية

وعلى الرغم من تشديد حالات المنع في العلاقات التي تجمع بين المنظمات النقابية والأحزاب السياسية التي أشار إليها المشرع الجزائري إلا أنه بالمقابل إستثنى أعضاء المنظمات النقابية من هذا التشديد أين سمح لهم بالجمع بين الإنضمام للمنظمة النقابية والإنضمام للحزب السياسي كقاعدة عامة ، وهو ما نص عليه في نهاية نص الفقرة الثانية من المادة 12 من التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23 كقاعدة عامة، وعبر عنه بحرية الإنضمام الفردي لأعضاء التنظيمات النقابية للأحزاب السياسية، وإستثنى من هذا الإنضمام الجمع بين عهدة قيادية في منظمة نقابية وعهدة قيادية في حزب سياسي.

ولذلك خص المشرع الجزائري بعض الأعضاء النقابيين بجملة من الموانع نظرا لحساسية المنصب الذي يشغلونه، ألا وهم الأعضاء المؤسسين و القياديين.³⁰¹

³⁰⁰ المرجع ذاته

³⁰¹ من الطبيعي أن نجد الأعضاء المؤسسين في البداية يشغلون المناصب القيادية للمنظمة النقابية، كونهم أصحاب فكرة إنشاء المنظمة، ووضع القانون الأساسي والداخلي للمنظمة، بالإضافة إلى الإشراف على كل الإجراءات القبلية لمنح الإعتماد للمنظمة النقابية، ولكن مع العهدة الإنتخابية الثانية وما يليها تتغير الأشخاص الطبيعية للمناصب القيادية، وخصوصا رئيس المنظمة الذي لا يسمح له التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23 إلا بعهدتين إنتخابيتين، فمع مرور العهديات لا يثبت الأعضاء المؤسسون وتتغير الأعضاء القيادية لذات المنظمة.

وللأعضاء المؤسسين قوة و ضغط داخل المنظمة النقابية، وإن اختلفت قوته عن قوة الأعضاء القياديين، إلا أن طبيعة تأثيره أقوى، وهذا ما أخذه المشرع الجزائري بعين الإعتبار في عديد النصوص التي تضمنها التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23.



أما الأعضاء المؤسسين أو القياديين بالمنظمات النقابية فقد ألزمهم المشرع الجزائري بموجب دستور 2020 والتعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 23-02 بما يلي:

- إلزام الأعضاء المؤسسين والقياديين للحياد حيال التوجهات السياسية للأشخاص الطبيعية مهما كان توجهها وهدفها، في كل المناسبات، وعلى الخصوص المناسبات الإنتخابية.
- إلزام الأعضاء المؤسسين والقياديين للحياد حيال التوجهات السياسية للأحزاب السياسية مهما كان توجهها وهدفها، في كل المناسبات، وعلى الخصوص المناسبات الإنتخابية.
- منع الجمع بين عهدة منصب قيادي في حزب سياسي وعهدة منصب قيادي في منظمة نقابية، وهذا المنع من باب التأثير السلبي على المنظمة النقابية من جهة، والتي تتحول إلى خدمة توجهات وأهداف برامج حزبية سياسية، و التأثير السلبي على الحماية والدفاع عن حقوق أعضاء المنظمة من جهة أخرى، ما من شأنه خلق جو من الشحنة والكراهية المؤثرة على نشاط المؤسسات.

المطلب الثالث : إلزامية كتابة النشاطات غير المشروعة

تفاديا لتعذر³⁰² البعض بجهل القانون النقابي، وخصوصا ضعيفي المستوى العلمي، نص المشرع الجزائري من خلال الفقرة الأولى والثانية من المادة 15 من التعديل القانوني للتنظيم النقابي رقم 02-23 على إلزامية كتابة النشاطات غير المشروعة لأعضاء التنظيمات النقابية كأشخاص طبيعيين وللمنظمة

³⁰² في الواقع لا يعذر بجهل القانون، وهذا لا يعني إلزامية إطلاع الأفراد على كل المدونات القانونية، و لكنهم ملزمون فقط بالإطلاع وبالنتيجة تحمل المسؤولية لكل مجال يدخلون إليه، فلا يعذر بجهل قانون المرور إلا من يسوق المركبة، و لا يعذر بجهل القانون التجاري إلا من إمتهن نشاطا تجاريا، و على ذلك المقاس لا يعذر بجهل القانون النقابي من يمارس النشاط النقابي.



النقابية كشخص معنوي ضمن من باب التذكير من جهة ومن باب تحميل المسؤولية من جهة أخرى :

- القانون الأساسي للمنظمة
- ميثاق أخلاقيات المنظمة
- القانون الداخلي للمنظمة

ويمكن للأعضاء القياديين بالمنظمات النقابية مضاعفة إخلاء مسؤولياتهم المدنية أو الجزائية عن أي نشاطات غير مشروعة من خلال إصدار الإعلانات والمنشورات التوعوية كإجراء أولي قبل إتخاذ إجراءات تأديبية بموجب ميثاق أخلاقيات المنظمة المنصوص عليه في الغالب بالقانون الأساسي للمنظمة النقابية

المبحث الثالث : الإنهاء القانوني لنشاط المنظمة النقابية

إن السلطة التشريعية شرعت القانون النقابي 02-23 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 19 بتاريخ 2 ماي 2023 من أجل الضبط التشريعي لكل النشاطات النقابية حفاظا على النظام العام، أما السلطة التنفيذية فتسهر في هذا المجال على التنفيذ المشروع لهذا القانون دون مخالفة قواعده الآمرة من باب الضبط التنفيذي حفاظا على النظام العام كذلك، ولكن رغم ذلك قد يُقَدِّم الجهاز القيادي لنقابات العمال أو المستخدمين على تصرف أو نشاط غير مشروع متنافي مع القواعد القانونية الآمرة لهذا القانون، مُعرضا الهيئة المستخدمة لمخاطر على مستوى خدماتها أو إنتاجها، كما قد يُخِلُّ بالنظام العام، وعندها تتدخل السلطة القضائية لمعالجة ما أصاب النظام العام من خلل، أين قد يصل ذلك العلاج إلى درجة تجميد نشاط النقابة أو حتى حلها، وهذا ما سنتعرض له من خلال المطلبين التاليين:

- المطلب الأول : تعليق نشاط المنظمة النقابية
- المطلب الثاني : حل المنظمة النقابية



المطلب الأول : تعليق نشاط المنظمة النقابية

نص المشرع الجزائري بموجب القانون النقابي 02-23 على إستقلالية وحرية كل نشاطات المنظمات النقابية على إختلافها الشكلي والموضوعي³⁰³ ، ولذلك حتى قبل تأسيس هذه الأخيرة ربطها مع السلطات القضائية، إذ حتى قائمة الأعضاء المؤسسين تدون بالإدارة المختصة على سجل مختوم ومؤشر عليه من طرف المحكمة القضائية المختصة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى حتى في حال ما إذا أقدمت المنظمة على أي فعل أو نشاط متنافي والدستور أو القانون النقابي سابق الذكر، لا تملك أي سلطة إدارية حق تجميد نشاطاتها، حتى تلك المانحة لإعتمادها لا تملك حق تعليق نشاطاتها، وكل ما تملكه بداية هو إغذارها للتوقف عن أي نشاط غير مشروع، فإن لم تستجيب بالتوقف أو رفع التحفظات التي تمت معاينتها خلال المدة المحددة، تتدخل لدى السلطات القضائية المختصة برفع دعوى مسببة لتعليق نشاطاتها³⁰⁴.

وهذه الأخيرة ملزمة بالبث في دعوى التعليق بحكم مشمول بالنفذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن ، وهذا ما جاء في نص الفقرة الثانية من المادة 63، والبث القضائي في التعليق قد يكون مقبولا أو مرفوضا، وفي كلا الحالتين يصدر القاضي المختص حكما نافذا مهما كان تسبب الجهة الطاعنة فيه، سواء الإدارة المختصة أو المنظمة النقابية موضوع التعليق.

أما الحالات التي نص عليها المشرع الجزائري والداعية إلى تجميد نشاط المنظمة النقابية فتتمثل في:

1. ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في القانون النقابي 02-23.
2. ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في القانون الأساسي للمنظمة.

3. عدم إحترام الأحكام التشريعية للقانون النقابي 02-23

³⁰³ سواء غير التمثيلية، التمثيلية أو الأكثر تمثيلية، وسواء كانت إقليمية أم وطنية .

³⁰⁴ المواد 62 و 63 من القانون المتعلق بالنشاط النقابي 02-23.

4. عدم إحترام الأحكام التنظيمية³⁰⁵ التابعة لمدونة القانون النقابي.
 5. عدم إحترام الأحكام الواردة بالقانون الأساسي للمنظمة
 6. عدم إحترام الأحكام الواردة بالقانون الداخلي للمنظمة
 7. عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة
 8. عدم إخطار السلطات الإدارية المختصة³⁰⁶ بتعديلات القانون الأساسي للمنظمة
 9. عدم إخطار السلطات الإدارية المختصة بتعديلات القانون الداخلي للمنظمة
- والمشروع الجزائري لم يشر من خلال القانون النقابي 01-23 إلى إمكانية تحريك الدعوى العمومية فيما يخص تجسيد نشاط المنظمات النقابية كشخص معنوي.

المطلب الثاني : حل المنظمة النقابية

إن حل المنظمة النقابية تعني نهاية الشخصية المعنوية لهذه الأخيرة، والتي بموجبها كانت قيادتها تنوب عنها أمام الهيئات المستخدمة، السلطات الإدارية المختصة، الهيئات القضائية وأشخاص أخرى على المستويين: الدولي والوطني، ومن الفقه من يرى أن صفة إسمها تبقى بعد حلها إلى غاية التصفية النهائية لمواردها المالية : المنقولة والعقارية، ونظرا لتعدد أسباب الحل سوف نسلط الضوء على هذا المطلب من خلال الفروع التالية:

• الفرع الأول: مفهوم حل منظمة نقابية

³⁰⁵ التنظيم هو التشريع الفرعي الصادر عن السلطة التنظيمية (رئيس الجمهورية ، الوزير الأول، الوزراء) ، والذي يعد في الغالب كنصوص قانونية تطبيقية للتشريع الأصلي، مثل المراسيم الرئاسية والمراسيم التنفيذية والقرارات الوزارية. وهذه الأخيرة لا تحمل أحكاما غير منصوص عليها في التشريع الأصلي، كما لا تمرر على البرلمان كسلطة تشريعية

³⁰⁶ تختلف هذه السلطات حسب طبيعة المنظمة النقابية، فمثلا السلطة الإدارية المختصة فيما يخص المنظمات النقابية الولائية أو البلدية هي الولاية، أما فيما يخص المنظمات النقابية الوطنية أو ذات الطبيعة المشتركة بين الولايات فهي وزارة العمل.



- الفرع الثاني : أسباب الحل القضائي للمنظمة النقابية
- الفرع الثالث: أسباب الحل غير القضائية للمنظمة النقابية
- الفرع الرابع: نتائج أيلولة أملاك المنظمة النقابية المنحلة

الفرع الأول: مفهوم حل منظمة نقابية

يعد حل المنظمة النقابية إجراء توقيفي لكل النشاطات، التصرفات، الإنضمامات، التمثيلات، الصلاحيات وكل الصفات السابقة للمنظمة، حيث لا يبقى منها إلا تداول إسمها لغاية الإنتهاء من تصفية ذمتها المالية، العقارية والمنقولة.

وقد يكون هذا الإجراء إرادي بإرادة أعضائها، كما قد يكون إجباري بتدخل السلطة القضائية كقاعدة عامة أو إجباري بتدخل السلطة الإدارية كإستثناء.

الفرع الثاني : أسباب الحل القضائي للمنظمة النقابية

تحل المنظمة النقابية بموجب المواد 64 و 65 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي إما إراديا أو قضائيا، أما الحل الإرادي فيتم وفقا لأحكام الحل الموضوعية والإجرائية الواردة في القانون الأساسي للمنظمة. في حين الحل القضائي يتم بدعوى من السلطات الإدارية المختصة في حال قيام المنظمة النقابية موضوع الحل:

- خرق الأهداف الخاصة بإنشاء النقابات الواردة في القانون رقم 23-02 المتعلقة بالنشاط النقابي.
- خرق الأحكام الواردة في القانون رقم 23-02 المتعلقة بعلاقة المنظمة مع الأحزاب السياسية.³⁰⁷

³⁰⁷ هذه الأحكام تتمثل فيما يلي:

- عدم مشروعية ممارسة المنظمة النقابية للنشاطات السياسية، حيث تصل درجة عقوبة الممارسة إلى حل التنظيم النقابي.
- عدم إنضمام المنظمة النقابية الصريح أو الضمني لأي حزب سياسي أو جمعية أو تجمع له آراء وأهداف سياسية داخل أو خارج الوطن.



- عدم ممارسة المنظمة النقابية لأي نشاط فعلي مرتبط بأهداف تأسيسها لمدة ثلاث (3) سنوات.
- التحريض على العنف
- ممارسة التهديد
- أي تصرف غير مشروع مقرون بخرق أو محاولة خرق حقوق العمال
- رفض الإمتثال للسلطات القضائية
- رفض تنفيذ الأحكام القضائية³⁰⁸
- الإضراب غير المشروع، وخصوصا ذلك المضر بسير أو إستمرارية المرفق العمومي
- العودة لإرتكاب ذات المخالفات التي كانت موضع حكم قضائي بتعليق نشاط المنظمة النقابية
- قبول هبات أو وصايا غير مشروعة³⁰⁹
- أي مخالفة تشكل خطرا على النظام العام.

وفي حال إرتكاب المنظمة النقابية لما ذكر أعلاه، فإن المشرع الجزائري لم يُلزم السلطات الإدارية المختصة بإعداد مسبب للمنظمة النقابية المرتكبة

-
- عدم إنضمام المنظمة النقابية الصريح أو الضمني لأي جماعة أو جمعية ضاغطة داخل أو خارج الوطن.
 - عدم حصول المنظمة النقابية على أي دعم أو إمتياز مالي من قبل الأحزاب أو التنظيمات السياسية، مهما كان الداعي .
 - عدم الإرتباط الصريح أو الضمني لتسمية المنظمة النقابية بتسمية الجمعيات والأحزاب السياسية.
 - عدم الإرتباط الصريح أو الضمني لنشاطات المنظمة النقابية بنشاطات الجمعيات والأحزاب السياسية.
 - عدم الإرتباط الصريح أو الضمني لأهداف المنظمة النقابية بأهداف الجمعيات والأحزاب السياسية.
 - ³⁰⁸ مثل الإستمرار في النشاط النقابي رغم صدور الحكم القضائي المشمول بالنفاذ لتعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة سنتين.
 - ³⁰⁹ غير مشروعيتها لمخالفتها للأحكام الواردة بالقانون النقابي رقم 02-23 وكذا الأحكام الواردة بالقانون الأساسي والداخلي المصدق عليهما في الجمعية العامة التأسيسية



للفعل غير المشروع المذكور أعلاه قبل رفع دعوى قضائية للسلطات القضائية المختصة للبت في قرار حل المنظمة، بل ترك ذلك جوازاً³¹⁰، أي من باب الإختيار وليس الإلزام، وهذا ما من شأنه التأثير على المساواة في التعامل مع المنظمات النقابية القائمة مستقبلاً، وعليه كان من عين الصواب إلزامها بإرسال إعدار مسبب للمنظمة النقابية موضوع الحل وإرجائها لمدة محددة قبل الإقدام على المسار القضائي، تماماً كما سن ذلك المشرع في حال تعليق وتجميد نشاطات المنظمات النقابية لمدة سنتين .

وفي دعوى حل المنظمة النقابية، كذلك المحكمة القضائية المختصة ملزمة بالبت في دعوى التعليق بحكم مشمول بالنفذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن ، وهذا ما جاء في نص الفقرة الأخيرة من المادة 65، و البت القضائي في التعليق قد يكون مقبولاً أو مرفوضاً، وفي كلا الحالتين يصدر القاضي المختص حكماً نافذاً مهما كان تسبب الجهة الطاعنة فيه، سواء الإدارة المختصة أو المنظمة النقابية موضوع الحل. كما يمكن للجهات القضائية إقرار أي إجراء تحفظي إلى غاية الفصل في موضوع حل المنظمة النقابية المعنية، وهذا ما نصه في الفقرة الأخيرة من المادة 66 .

الفرع الثالث: أسباب الحل غير القضائية للمنظمة النقابية

يمكن أن تحل المنظمة النقابية بإجراءات غير قضائية، مثل:

- حل المنظمة النقابية إرادياً، بتوافق من أعضائها وبعد تصديق جمعيتها العامة بموجب المادة 64 من القانون النقابي 02-23، أما إجراءات الحل فتتم وفق ما يقره القانون الأساسي للنقابة.
- حل المنظمة النقابية قانونياً بما يدعو لذلك بموجب قانونها الأساسي³¹¹ ، مثل النقابات محدودة المدة بموجب قانونها الأساسي،

³¹⁰ المادة 65 من القانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي: "..... يمكن للسلطات الإدارية المختصة عند الإقتضاء ، وعند مخالفة إحدى الحالات المذكورة أعلاه، أن توجه إعدارا للمنظمة النقابية المعنية من أجل تسوية وضعيتها في الآجال المحددة." ³¹¹ قد تأسس منظمة نقابية:

حيث بإنهاء هذه المدة تحل النقابة، إلا في حالة تعديل قانونها قبل إنهاء هذه المدة تعديلا مشروعا حسب ما ينص عليه القانون النقابي المعدل 02-23.

- حل المنظمة النقابية إداريا بما يسمح به الدستور في الظروف الإستثنائية أو في حالة الحرب مثلا.

الفرع الرابع: نتائج أيلولة أملاك المنظمة النقابية المنحلة

بموجب المادة 67 من القانون النقابي 02-23، فإن القاعدة العامة لأيلولة أملاك المنظمة النقابية المنحلة يكمن في الإلتزام بالقواعد الإجرائية والموضوعية المنصوص عليها في القانون الأساسي المصدق عليه من طرف الجمعية العامة لذات النقابة والمعتمد من طرف السلطات الإدارية المختصة³¹². أما الإستثناء فهو قضاء السلطات القضائية غير ذلك بتسبيب قضائي.

وكقاعدة عامة كذلك لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تؤول أملاك النقابة موضوع الحل لأعضائها، ولكن كإستثناء يمكن للأعضاء المساهمين في الأموال العقارية³¹³ للنقابة طلب إسترجاع هذه المساهمات على الحالة التي يكون عليها العقار أو العقارات التابعة للنقابة، وهذا ما أشارت إليه الفقرة الثانية من المادة 67 من القانون النقابي 02-23.

- كتمهيد لتأسيس نقابة أخرى
- كما قد تؤسس من أجل تحقيق غرض محدد
- وقد تؤسس كذلك لوقت محدد في قانونها الأساسي

³¹² تتمثل هذه السلطات في:

سلطة وزارة العمل بالنسبة لكل أشكال النقابات الوطنية والمشاركة بين الولايات.
سلطة والي الولاية بالنسبة لكل أشكال النقابات الولائية والبلدية.

³¹³ هذا يتطلب سندات إثبات مشروعة.



خاتمة

لقد وضع المشرع الجزائري أربع آليات لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الإقتصادي، إبتداءً بالزامية و وجوب عقد إجتماعات دورية بين المستخدم والعمال، والغاية من هذه الأخيرة هي التعرض بالدراسة لكل ما له علاقة بالظروف الإجتماعية والمهنية للعامل . و يتم تحديد دورية هذه الإجتماعات من خلال الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية المبرمة بين المستخدم و العمال كقاعدة عامة ، أو على الأقل مرتين في السنة إستثناءا حال غياب الإتفاقيات والإتفاقات الناصة على ذلك. فإن حدثت نزاعات جماعية للعمل بالرغم من وجود هذه الإجتماعات الدورية نص المشرع على آلية المصالحة ثم الوساطة وبالنهاية التحكيم.

أما المصالحة فقد خصص المشرع الجزائري لإجراءاتها سبعة مواد في القانون رقم 08/23 ، من المادة السابعة إلى المادة 13 ، ومن خلال هذه الأخيرة نستقرأ ثلاث مراحل : الأولى مصالحة دون تدخل مفتش العمل، ثم مصالحة بتدخل مفتش العمل لأول مرة، وبالنهاية جلسات المصالحة الثانية لأطراف النزاع بطلب من وزير العمل. فمتى فشلت هذه المراحل الثلاث تبدأ مرحلة الوساطة أين خصص المشرع لإجراءاتها ستة مواد في القانون رقم 08/23 ، من المادة 14 إلى المادة 19، أين قد تنجح، كما قد ترفض رفضا صريحا أو ضمنيا، فيخبر الوسيط فشل مهمته لوزير العمل و وزير القطاع المعني بالنزاع الجماعي للعمل و مفتشية العمل المختصة إقليميا، لتبدأ مرحلة التحكيم الخاضعة لقانون الإجراءات المدنية والإدارية كقاعدة عامة وإستثناءا لقواعد قانون العمل، فهو شبه قضاء ولكن بالنهاية قرارات التحكيم ملزمة للأطراف المتنازعة.

أما آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات الإدارية العامة فتتم كقاعدة عامة عبر أربع مراحل :لجان الحوار الإجتماعي ثم المصالحة ثم المصالحة العامة للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية و نهايةً الوساطة أما الإستثناء فهو التحكيم سواء عبر اللجنة الوطنية



للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم، أما المراحل الأربعة الأولى فنتائجها غير ملزمة حين الفشل بالرفض الصريح أو الضمني، عكس التحكيم .

ولذلك قد يضرب العمال كآلية للضغط ، ولكن ليست كل إضراب مشروع، إذ نص المشرع على القطاعات الممنوعة من الإضراب و الموظفين الممنوعون من الإضراب مطلقا نهيك عن الإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية، أما القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالاً مطلقاً فتتمثل في القطاعات الإستراتيجية والحساسة من حيث السيادة و القطاعات الإستراتيجية والحساسة من حيث الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة.

كما نص المشرع على القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالاً نسبياً ، والمتمثلة في القطاعات والمصالح المحافظة على إستمرارية المصالح العمومية و القطاعات والمصالح الضامنة لتوفير الإحتياجات الأساسية للبلاد والسكان، والتي يؤدي إنقطاعها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو يمكن أن يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة . و قد ذكر المشرع بعضاً منها في الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي 23-261 المؤرخ في 17 أكتوبر على سبيل تدرج الأهمية وليس على سبيل حصرها ضمن قائمة محددة.

وقد نص المشرع على قطاعات محددة إسمياً ممنوعة من الإضراب مطلقاً، و قد حصرهما في القطاعين التاليين : قطاع الدفاع الوطني و قطاع الأمن الوطني، وبالمقابل أشار إلى الموظفين الممنوعين من الإضراب مطلقاً في إثنان وعشرين صنفاً، والمتمثلين في :القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم رئاسي، الموظفين المعيّنين بمرسوم تنفيذي، الموظفين في مناصب في الخارج، مستخدمي مصالح الأمن، أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات، مستخدمي مصالح الحماية المدنية، أعوان مصالح إستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارة الداخلية، أعوان مصالح إستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارة



الخارجية، الأعدان الميدانيين العاملين في الجمارك، أسلاك إدارة السجون، أئمة المساجد، مراقبي الملاحة الجوية، مراقبي الملاحة البحرية، العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة وإستراتيجية، مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية للكهرباء، مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في الشبكات الطاقوية، أعوان الأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية، موظفي التفتيش في قطاع التربية، موظفي التفتيش في قطاع التكوين المهني وموظفي التفتيش في قطاع التعليم.

كما فن المصالح المعنية بالإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية مثل : المصالح العمومية للصحة والمداومة والإستجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحليل الطبية، مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة، مصالح إدارة العدالة، مصالح الشحن والتفريغ بالموانئ والمطارات ونقل المنتجات المعترف بخطورتها و السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني، مصالح الدفن والمقابر، المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وشحنها وتوزيعها، مصالح البلدية لرفع النفايات في الهياكل الصحية والمسالخ ومصالح المراقبة الصحية...إلخ. والحد الأدنى أو نسبة الخدمة الضرورية تحدد بموجب إتفاقية جماعية أو إتفاق جماعي للعمل بين المستخدم أو ممثله وممثلي العمال في القطاع الإقتصادي، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. وفي حالة غياب إتفاقية أو إتفاق جماعي، يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، كل في مجال إختصاصه، مناصب العمل المذكورة أعلاهن بعد إستشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة. و في كل الأحوال يجب أن يقل الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه أعلاه، عن 30 ٪ من مجموع العمال المعنيين بالإضراب.



ولذلك في حال نشوب نزاعات جماعية للعمل خص المشرع هذه الإستثناءات من الإضراب بالتحكيم، سواء على مستوى اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم أما إختصاصات هذه اللجان فتتمثل في البث في النزاعات الجماعية للعمل للعمال الممنوعين من الإضراب، لقطاعات العمل الممنوعة من الإضراب، للقطاعات التي يؤدي توقفها إلى تشكيل خطر على الأمن العام أو صحة و حياة المواطنين أو الإقتصاد، كما خص المشرع التحكيم في حالات أخرى، مثل: النزاعات الممتدة إنتشارا لعدة ولايات، النزاعات الجماعية للعمل الممتدة إنتشارا لكل التراب الوطني والنزاعات الجماعية للعمل المسدودة المتخطية لكل مراحل التسوية بالفشل وصولا إلى محطة الإضراب المشروع، و خصوصا لضرورات إقتصادية أو إجتماعية.

أما آليات إخطار هذه اللجان فتتم من خلال عدة أشخاص مثل: وزير القطاع المعني بالمنازعات الجماعية للعمل، ممثلي العمال لأي قطاع ممنوع من ممارسة الإضراب، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي و طرفي النزاع الجماعي للعمل في القطاع الإقتصادي بعد إستيفاء كل مراحل التسوية المنتهية بالفشل.

فاللجنة الوطنية للتحكيم تعقد جلساتها في المحكمة العليا برئاسة قاضي من هذه الهيئة القضائية و تصدر في النهاية قراراتها النافذة على طرفي النزاع الجماعي للعمل بموجب أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا، أما اللجنة الولائية للتحكيم فتعقد جلساتها في المجلس القضائي برئاسة قاضي من هذه الهيئة القضائية و تصدر قراراتها النافذة على طرفي النزاع بموجب أمر صادر عن رئيس المجلس القضائي، أما القرارات التحكيمية لهذه اللجان شبه القضائية فتتم من خلال التصويت المعلن بأغلبية أصوات الحاضرين، وفي حال التساوي يعادل صوت رئيس اللجنة صوتين فهو صوت مرجح.



أما التنظيم النقابي كما أسلفنا الذكر فهو ظاهرة ولدت مع الثورة الصناعية الأوروبية، كرد فعل لسلبيات الإضطهاد والتمييز وكل المظاهر اللإنسانية التي عاشها وتعايش معها العديد من العمال، حيث أن العمل بالنسبة لهؤلاء هو مصدر رزق لهم ولعائلاتهم ، ولكنه في الغالب وبالمواسفات المذكورة لم يكن كريما، والتصرفات الفردية العمالية ضد المستخدم مجابهة للواقع من أجل تغييره ما أتت بثمارها ، وبالعكس طغى عديد المستخدمين في مضمار البحث عن أرباح أكثر على حقوق العمال، ومن أهمها العمل بحجم ساعي يفوق تحمل طاقة الإنسان مع غلق كافة قنوات الحوار، وبالنهاية إستبعاد الطبقة العاملة .

ومع بروز ظاهرة التكتاف العمالية، وتطور الفكر لدى النخبة من العمال، بدأ التكتل المنظم تحت القيادة الواحدة يجني ثمار مجابهة طغيان المستخدم الرأسمالي، المضطر خشية من الخسائر إلى الإنصياع لمتطلبات هذه التغييرات والمستجدات في التفكير العمالي، بمنح هؤلاء قنوات للتداول وللمشاركة في وضع عديد القواعد التنظيمية داخل المؤسسات المهنية، والتي مكنت الطبقة العاملة من التحرر من طغيان الرأسمالية في إطار بناء منظم، ومن أهم أسس وأعمدة هذا البناء هي الحقوق والإلتزامات المشروعة المنظمة بالتشاركية بين المستخدم والعمال، أما العمود الثاني فتمثل في التشاركية في وضع الإتفاقيات والإتفاقات العمالية المشتركة التي تمس كل ما له علاقة وتأثير مباشر أو غير مباشر على طرفي علاقة العمل .

ونظرا لنجاح الظاهرة النقابية العمالية في تنظيم العمل إتخذته من بعدُ عديد المهن الحرة: كالطب، التوثيق، المحاماة، وإستحسنته الحكومات كآلية لتنظيم المجتمع بعيدا عن التنازع والصدامات، حيث في هذه المهن لجان للإنضباط المهني ولأخلاقيات المهنة، أين يمكن معاقبة العضو دون تدخل السلطات، بما قد يصل إلى درجة فصله من عضوية النقابة حيال التصرفات غير المشروعة أو اللا أخلاقية المتكررة.



وعلى ذات المنهج وجد المستخدمون أنفسهم في الكثير من الأحيان تحت ضغط التشريعات والتنظيمات غير المنصفة لحقوقهم أو المؤثرة سلبا على نشاط مؤسساتهم بما يضعها في ميدان خطر الإفلاس في بعض الأحيان، فإضطر هؤلاء بالموازاة إلى التكتل في صورة منظمات نقابية لأرباب العمل، وفي صور شكلية متعددة بين الإتحادات، الفدراليات والكنفدراليات النقابية، حيث نجحوا في التدخل المشروع في سن التشريعات والتنظيمات المنظمة للعمل.

أما تأثيرها على التشريعات والتنظيمات التي لها علاقة بنقابات المستخدمين مثل قانون الجبائية، القانون البنكي، قانون المالية، قانون الحماية الإجتماعية، وقانون الصفقات العمومية فمتوقف على القوة التمثيلية للمنظمة النقابية وعلى قدرة تأثير قيادتها على الحكومة من خلال بناء فكر إستراتيجي تشاركي للتنمية قبل سن أي تشريع أو تنظيم.

وفيما عدا قطاع الدفاع الوطني والأمن الوطني الممنوعين من ممارسة أي نشاط حزبي أو عمل نقابي، كل النقابات لا تؤسس إلا بموجب احكام القانون النقابي المعدل 02-23، مهما كانت طبيعة الانتماء للقطاع العام أو الخاص ومهما كانت طبيعة علاقة العمل، ومهما كانت الطبيعة التشريعية لقوانينها الاساسية، عامة او خاصة. وبمفهوم المخالفة لن يكون شرعيا تأسيس النقابات وممارسة العمل النقابي في إطار الحرية النقابية إلا تحت مظلة القانون النقابي 02-23، وكل شخص مخالف لذلك يقع تحت مطية المسؤولية : المدنية أو حتى الجزائية، سواء كان طبيعيا أو معنويا.

تاريخيا النقابة كظاهرة مرتبطة بنوع من الجماعات الضاغطة والتي نشأت بسبب ظروف القساوة التي عاشها وتعايش معها العمال في أوروبا مطلع الثورة الصناعية، ومع مرور الزمن كان لهذه الأخيرة تواجد عالمي في مختلف الأنظمة الاقتصادية: الرأسمالية أو الاشتراكية، واتسع مفهومها وإتسعت نظرة الحكومة لهذه الأخيرة، التي لم تعد تمثل العمال وتدافع عن حقوقهم، بل أظحت متسعا لكل الأطياف: نقابات عمومية للموظفين، نقابات لأرباب



العمل ، نقابات للمهن الحرة ونقابات للعمال، حتى أصبح تواجدها هو الأصل والقاعدة العامة.

أما الإستثناء الوارد فكان حصريا ومدسترا حفاظا على الأمن العام ، والنظام العام، أين يمنع منعاً باتاً تكوين النقابة أو الإنخراط في نقابات معينة، مثل مؤسسة الجيش والمؤسسات الأمنية عموماً،

وقد عرف المشرع الجزائري المنظمة النقابية بموجب القانون النقابي 23-02-02 كما يلي: " يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية أو الفدرالية أو الكنفدرالية." أين إكتفى المشرع بالتعريف العضوي حيث عدّد أنواع المنظمات النقابية، دون الإشارة إليها من الناحية الموضوعية. وهذا يعني في النهاية بالنسبة للمشرع أن كل أشكال المنظمات النقابية سواء ظهرت في صورة فردية أو في صورة إتحاد منظمات نقابية، ومهما كانت قوة تمثيلها، ومهما كانت طبيعتها، للمستخدمين أو لأرباب العمل، ومهما كان نطاقها، وطني، جهوي، ولائي أو بلدي، فهي تندرج كلها تحت مسمى المنظمة النقابية، وبمفهوم المخالفة كلها تنصاع للقواعد القانونية الآمرة الواردة بالقانون النقابي 23-02.

في الغالب يتكفل الأفراط الطبيعيين في شكل منظمة نقابية، أو تتكفل المنظمات النقابية كأشخاص معنوية في صورة فدراليات أو كونفدراليات لتحقيق ما أشكل تحقيقه بصورة إنفرادية، ولذلك من أهم أهداف المنظمات النقابية عند أعضائها الطبيعيين أو حتى المعنويين قبل التأسيس هو التمكن من الشخصية المعنوية النقابية للحصول على الصفة والمصلحة لتمثيل الأعضاء أمام كل الهيئات: التشريعية، التنظيمية، التنفيذية والقضائية.

وخصوصاً إن كانت هذه الأخيرة تمثيلية أو أكثر تمثيلاً ، أين تصبح لها سلطة التفاوض والتشاركية في المشاريع القانونية أو التنظيمات ذات العلاقة مع أهداف المنظمة، مثل إتفاقيات وإتفاقيات العمل الجماعية وقانون العمل، كما تستشار من طرف رئاسة الجمهورية ورئاسة الحكومة والطاقم الحكومي في



وضع الإستراتيجيات الإقتصادية والإجتماعية للدولة، نهيك عن إستشارتها فيما يخص التصديق على التشريعات الدولية ذات الصلة، ولذلك أمر المشرع بتمثيلها على مستوى عديد القطاعات الحساسة مثل: مجالس الإدارة لهيئات الضمان الإجتماعي، الهيئات المكلفة بالتشغيل، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، اللجنة الوطنية للتحكيم، واللجان الولائية للتحكيم.

ولكن غير المرغوب فيه، هو أن تتوقف قيادة هذه المنظمات النقابية عن تحقيق الأهداف المسطرة في القانون الأساسي والداخلي لهذه الأخيرة، و محور هذه الأهداف هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأعضاء، لتتحول إلى الدفاع عن المصالح الشخصية، عندها ينتقل هذا الوباء من أعضاء القيادة إلى كل هيئاتها وممثليها، فلا هي تنجح في تحقيق أهداف إنشائها ولا حتى الدولة بكل مرافقها تستفيد من إستشارتها وتشاركيته.

أهم ما جاء به التشريع النقابي 02-23 هو الحياد السياسي كمعيار مرن، لا يبتغي المشرع من ورائه المساس بحرية الإنتماء للأحزاب السياسية المضمون لأعضاء النقابة بموجب الجملة الأخيرة من الفقرة الثالثة من المادة 12 من القانون النقابي 02-23، وبموجب الدستور كذلك، بل يريد فقط ضبط الحدود الفاصلة بين الممارسات السياسية والممارسات النقابية حفاظا على: تماسك النقابات، خدمة النقابة لأعضائها لا لأعضاء حزب سياسي، خدمة النقابة لبرنامجها النقابي المدرج بقانونها الأساسي والداخلي، لا لبرنامج حزب سياسي، الحفاظ على الحياة الإقتصادية للمرافق الإقتصادية، الحفاظ على إنسيابية الخدمات العامة بالمرافق العامة، حماية الديمقراطية من الممارسات غير المشروعة لكل أشكال التدخل النقابي، وخصوصا في المناسبات الإنتخابية، و الحفاظ على النظام العام.

كما أفرد المشرع الجزائري بموجب القانون النقابي 02-23 صلاحيات للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني، والمتمثلة في إستشارتها في إعداد وتقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الإقتصادية،



الإجتماعية والبيئية، وبرامج سياسة التشغيل والأجور وحماية القدرة الشرائية والضمان الإجتماعي، نهيك عن مشاركتها في الإستشارات والمشاورات المنظمة من طرف الحكومة ، بما يعرف بالإجتماع الثلاثي: الوزير الأول، المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للعمال والمنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للمستخدمين، بالإضافة إلى تمثيلها وطنيا على مستوى مجالس الإدارة لهيئات الضمان الإجتماعي، الهيئات المكلفة بالتشغيل، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية و المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.

لقد أعطى المشرع لوزارة العمل الصفة القانونية لضبط إنشاء وتنظيم ونشاط المنظمات النقابية ذات الإختصاص الوطني أو المشترك بين الولايات ، وبهذه الصفة تمارس عليها رقابة قبلية وبعدية. كما أشار المشرع إلى إلزامية تحديد القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى كل هياكل المنظمة النقابية دون أن يضع شروطا خاصة بإعداد نصوص أخلاقيات التنظيم النقابي، ولكنه بالمقابل، جعل تضمينها بالقانون الأساسي من القواعد الآمرة التي لا يجوز الإتفاق على مخالفتها، ولذلك في الغالب نجد بهذه النصوص المخالفات التي قد يرتكبها الأعضاء وما يقابلها من عقوبات بين: الإعذار، الإنذار، التوبيخ، تجميد العضوية أو الفصل من المنظمة، أما إنزال هذه العقوبات فلا يتم من طرف عضو قيادي، بل من طرف لجنة مشكلة، تختلف تسميتها من منظمة لأخرى، ولذا قد تتضمن بعض القوانين الأساسية سبلا غير ذلك، مثل عرض عقوبات تجميد العضوية أو الفصل من المنظمة إلى تصديق الجمعية العامة، عن طريق التصويت.

كما مكن المشرع الجزائري المنظمات النقابية من الشخصية المعنوية إبتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها، أين تكتسب من خلالها جملة من الحقوق، أهمها: تمثيل أعضاء المنظمة النقابية لدى السلطات الإدارية، الهيئات القضائية، المؤتمرات والتجمعات، مختلف الإستشارات المطلوبة منها، وحق إبرام مختلف العقود و الإتفاقيات، وحق إمتلاك الأملاك العقارية و العينية



بما يتماشى وتحقيق أهدافها المنصوص عليها في قانونها الأساسي، نهيك عن حق الإنضمام إلى المنظمات النقابية الدولية ذات الأهداف المشتركة.

كما جوز لأهداف أخرى قد لا يتضمنها القانون الأساسي للمنظمة، مثل: التكوين النقابي، التكوين التسييري، نشر المجلات، نشر الوثائق على مختلف الدعامات الورقية أو الإلكترونية، تنظيم الملتقيات والمؤتمرات الوطنية والدولية وتنظيم المحاضرات والأيام الدراسية ومختلف الندوات الإعلامية والتوعوية

وسن المشرع الجزائري ضوابطا للممارسة النقابية بالهيئات المستخدمة للمندوبين النقابيين بإخضعون لقانون العمل و كل قواعد السير والإنضباط للهيئة المستخدمة وللقانون 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي، والقانون الأساسي للنقابة، وعليه هم ملزمون بإحترام كل الأحكام والقواعد الواردة بهم، وأضفى حماية خاصة للنقابيين من السلطة العقابية للمستخدم، سواء تعلق الأمر بالقطاع الإقتصادي أو المؤسسات والهيئات العمومية، حيث مكن المنخرطين في المنظمات النقابية من عديد الوسائل والإجراءات الحمائية ضد تعسف السلطة بخرق أحكام القنون 02-23، أو عدم موائمة السلطة العقابية مع الفعل المرتكب من طرف النقابي المعني بالعقاب.

و أصدر المشرع الجزائري جملة من الأحكام الجزائية لبعض المخالفات المرتكبة عند مخالفة القواعد الآمرة بالقانون رقم 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي، والتي تتم معابنتها من طرف مفتشي العمل والتي قد تؤدي إلى تعليق وتجميد نشاط المنظمة النقابية أو حل المنظمة النقابية، ومن باب الحرية النقابية خصص المشرع الجزائري خمسة عشر مادة في القانون النقابي رقم 02-23، أين أكد أن الحرية النقابية مشمولة بالحماية الدستورية بما لايسمح بالتعدي عليها أو عرقلة إنشاء الأشخاص النقابية أو حرية نشاطها، ولا يمكن التدخل في نشاط النقابات بمختلف الإجراءات إلا إذا كان نشاطها غير مشروع بموجب الدستور الجزائري وقانون التنظيم النقابي.



كما سن المشرع الدستوري مجمل الغايات التي يرغب في تحقيقها من خلال حماية الحقوق والحريات الأساسية للمواطن من خلال نص المادة 35 من دستور 2020، والتي تتمحور حول نزع كل العراقيل الفعلية والتشريعية والتنظيمية والبيروقراطية بما يحقق المساواة بين كل المواطنين، تفتح المواطن الجزائري، مشاركة وتشاركية المواطن في الحياة السياسية، الإقتصادية، الإجتماعية، و الثقافية.

ولضمان إنسيابية العمل وحرية النشاط وحرية الرأي داخل المنظمات النقابية سن المشرع نصا مانعا لجمع أي عضو بين منصبين قياديين، واحد بالتنظيم النقابي لإدارة معينة والثاني بالإدارة ذاتها، من باب التعارض والتنافي. ومن باب حماية الحقوق والحريات النقابية يمنع اعتماد أي أسلوب عقابي ضمني أو صريح من طرف المستخدم على أعضاء النقابة في مجال الحقوق والحريات داخل المؤسسة، مثل: الأجرة، العطل، التوظيف، الترقية، التكوين، التنقل والتحويل، المنح، التريصات و المزايا بمختلف أنواعها. كما يمنع تسليط أي إجراء عقابي له علاقة بنشاط التنظيم النقابي.

كما يمنع تحت أي طائل التهديد الضمني أو الصريح لأعضاء المنظمة النقابية من طرف المستخدم أو أعضاء قياديين بالمؤسسة لتوقيف أو عرقلة النشاط النقابي، أين يمكن لجوء المهديين أو المتضررين إلى القيام بكل الإجراءات القانونية المنصوص عليها في قانون العمل وإتفاقيات العمل الفردية والجماعية والقانون الداخلي للمؤسسة، إبتداء من التظلم ووصولاً إلى الإضراب المحدود فالإضراب المفتوح. كما يمكن رفع دعوى قضائية أمام القضاء المختص.

إن السلطة التشريعية شرعت القانون النقابي 02-23 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 19 بتاريخ 2 ماي 2023 من أجل الضبط التشريعي لكل النشاطات النقابية حفاظا على النظام العام، أما السلطة التنفيذية فتسهر في هذا المجال على التنفيذ المشروع لهذا القانون دون مخالفة قواعده الآمرة من باب الضبط التنفيذي حفاظا على النظام العام كذلك، ولكن رغم ذلك قد



يُقدِّم الجهاز القيادي لنقابات العمال أو المستخدمين على تصرف أو نشاط غير مشروع متنافي مع القواعد القانونية الآمرة لهذا القانون، مُعرضاً الهيئة المستخدمة لمخاطر على مستوى خدماتها أو إنتاجها، كما قد يُخل بالنظام العام، وعندها تتدخل السلطة القضائية لمعالجة ما أصاب النظام العام من خلل، أين قد يصل ذلك العلاج إلى درجة تجميد نشاط النقابة أو حتى حلها.

ولكن توقفنا في هذا التشريع كذلك على الثغرات القانونية التي لها تأثير على المستقبل النقابي سواء ظهرت في صورة القواعد القانونية غير الموجودة أصلاً أو الناقصة أو المعممة أو الغامضة، فمرونة بعضها قد يؤدي في الغالب إلى عدم الإنصاف في التعامل بين السلطات الإدارية المختصة و مختلف أشكال النقابات، كما يساهم في بناء ظروف من الضبابية فيما يخص مستقبل العمل النقابي في الجزائر. وبناءً عليه إجتهدنا في سد بعض هذه الثغرات، وفتحنا الباب لمزيد من الأبحاث العلمية، وكشفنا للسلطة التشريعية من ثغرات القانون 02-23 المتعلق بالنشاط النقابي ما بإمكانها تعديله أو تكميمه بقواعد قانونية أخرى.



المصادر و المراجع

- الدستور الجزائري 2020
- قانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- أمر 96-12 المؤرخ في 10/06/1996 المعدل و المتمم قانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- قانون رقم 22-06 مؤرخ في 25 أبريل سنة 2022 يعدل ويتمم القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 2 يونيو سنة 1990 و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- القانون 02-23 المتعلق بالنشاطات النقابية، ج.ر. 29، 2023/05/02
- القانون 08-230 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- المرسوم التنفيذي رقم 23-359 المتعلق بكيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنحطيتها المؤرخ في 17/10/2023 ، ج.ر. عدد 67 ، 2023/10/18
- المرسوم التنفيذي رقم 23-360 المتعلق بكيفيات الإنتداب لممارسة عهدة نقابية و الإستفادة من رخص الغياب وعطلة التكوين النقابي في المؤسسات والإدارات العمومية المؤرخ في 17/10/2023 ، ج.ر. عدد 67 ، 2023/10/18
- المرسوم التنفيذي رقم 23-261 المتعلق بقائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب المؤرخ في 17/10/2023 ، ج.ر. عدد 67 ، 2023/10/18
- المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المتعلق بتحديد دورية الإجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية عدد 67 ، 2023/10/18



- والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية المؤرخ في 2023/10/17 ، ج.ر عدد 67 ، 2023/10/18
- المرسوم التنفيذي رقم 23-263 المتعلق بتحديد مهمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كفاءات تعيينهم و أتعابهم المؤرخ في 2023/10/17 ، ج.ر عدد 67 ، 2023/10/18
 - المرسوم التنفيذي رقم 23 - 364 المتعلق بتحديد تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمهما وسيرهما المؤرخ في 2023/10/17 ، ج.ر عدد 67 ، 2023/10/18
 - المرسوم التنفيذي رقم 23-265 المتعلق بتحديد مهام وتشكيلة وكفاءات تعيين رئيس و أعضاء المجلس المتساوي الاعضاء للتوظيف العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمه وسيره، المؤرخ في 2023/10/17 ، ج.ر عدد 67 ، 2023/10/18

المؤلفات

- أنور أحمد رسلان ، القانون الإداري السعودي ، بدون الناشر ، 1408هـ .
- ابن منصور أبو الفضل، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة ، 1953.
- إبراهيم أنيس مصطفى و أحمد الزيات، المعجم الوسيط، تحقيق: مجمع اللغة العربية، دار الدعوة، القاهرة، مصر، د.ط ، 1998، ج 2.
- حسين ابراهيم خليل : نقابة المحامين (قلعة الحريات وحصن المحامين)، ط 1 ، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2012.
- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، مطبعة جامعة عين شمس بالقاهرة 1986م .



- سعاد الشقاوي، القانون الإداري "النشاط الإداري" دار النهضة العربية، 1984م .
- طعيمه الجرف ، القانون الإداري ، مكتبة القاهرة الحديثة 1970 .
- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر ،الجزائر، د.ط، 2009م
- عمار عوابدي ، القانون الإداري ، الجزء الأول النظام الإداري ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، ط 3، 2005م
- عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، جسور للنشر والتوزيع ،الجزائر، ط 2، 2007م
- عصام طوالي الثعالي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، (الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية ، د.ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- محمود عاطف البناء، حدود سلطة الضبط الإداري، دار النهضة العربية ، 1980 .
- ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية 1987م .
- محمد الصغير بعلي ، القانون الإداري ، مطبعة عمار قرني مطبعة عمار قرني ، باتنة، الجزائر.

المواقع الإلكترونية

- [Christian Levesque, Gregor Murray](#), Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale, [La Revue de l'Ires 2010/2 \(n° 65\)](#).
- <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2010-2-page-41.htm>
- <https://www.editions-tissot.fr/guide/definition/organisation-syndicale>
- Elkhalfa Abdelrahman: The labour Movement and Politics in the Sudan, UN, Published PhD Dissertations IAAS, University of Khartoum, 1974
- <https://www.google.com/search?q=CASNOS&-8>
- <https://www.ennaharonline.com>



- <https://www.journaldunet.com/management/efficacite-personnelle/1139313-l-art-du-leadership/>
- <https://www.reactive-executive.com/quest-ce-que-le-leadership-definitions-et-caracteristiques>
- https://open.lefebvre-dalloz.fr/droit-social/negociation-collective-representation-personnel/representativite-syndicale_dz-oasis-000825
- <https://mawdoo3.com>
- <https://www.unescwa.org/ar/sd-glossary>



الملحق

"اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام 1948"

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي الانعقاد في سان فرانسيسكو،
وانعقد فيها في دورته الحادية والثلاثين يوم 17 حزيران/يونيه 1948،

وقد قرر أن يعتمد، علي شكل اتفاقية، مقترحات معينة تتصل بموضوع الحرية
النقابية وحماية حق التنظيم النقابي وهو موضوع البند السابع من جدول أعمال
الدورة،

وإذ يري أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعتبر "الاعتراف بمبدأ الحرية
النقابية" وسيلة لتحسين أوضاع العمال ولإقرار السلام، وإذ يري أن إعلان فيلادلفيا
قد أكد مجدداً أن "حرية التعبير والحرية النقابية" شرطتان أساسيان لاطراد التقدم،
ولما كان مؤتمر العمل الدولي قد أقر بالإجماع، في دورته الثلاثين، المبادئ التي ينبغي
أن تكون أساساً للتنظيم الدولي، وإذ يري أن الجمعية العامة للأمم المتحدة، في
دورتها الثانية، قد تبنت هذه المبادئ ورجحت منظمة العمل الدولية أن تواصل
بذل كل ما في وسعها لكي يصبح في المستطاع عقد اتفاقية دولية أو عدة اتفاقيات
دولية، يعتمد، في هذا اليوم التاسع من شهر تموز/يوليه عام ألف وتسعمائة وثمانية
وأربعين، الاتفاقية التالية التي ستدعي "اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم
النقابي لعام 1948:"

الباب الأول: الحرية النقابية

المادة 1

يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بوضع
الأحكام التالية موضع التنفيذ.

المادة 2



للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق.

المادة 3

1. لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثلها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها.

2. تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة.

المادة 4

لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية.

المادة 5

لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافية والانضمام إليها، كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلافي من هذا النوع حق الانتساب إلى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل.

المادة 6

تنطبق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية على اتحادات منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية.

المادة 7

لا يجوز إخضاع اكتساب منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية للشخصية القانونية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية.



المادة 8

1. علي العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء، في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة.
2. لا يجوز للقانون الوطني، ولا للأسلوب الذي يطبق به، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

المادة 9

1. تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية علي القوات المسلحة والشرطة.
2. طبقا للمبدأ المقرر في الفقرة 8 من المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر علي أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية.

المادة 10

في هذه الاتفاقية، يراد بكلمة "منظمة" أية منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تستهدف تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.

الباب الثاني: حماية حق التنظيم النقابي

المادة 11

يتعهد كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه باتخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان تمكين العمال وأصحاب العمل من ممارسة حق التنظيم النقابي في حرية.

الباب الثالث: أحكام متنوعة

المادة 12



1. في ما يتعلق بالأقاليم المشار إليها في المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية بصيغتها المعدلة بصك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام 1946، عدا الأقاليم المشار إليها في الفقرتين 4 و 5 من المادة المذكورة المعدلة علي النحو المذكور، يقوم كل عضو في المنظمة يصدق علي هذه الاتفاقية بإيداع المدير العام لمكتب العمل الدولي، لدي التصديق، أو في أقرب وقت ممكن بعده، بيانا يحدد فيه:

2.

(أ) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تعبير،
 (ب) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات، مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات،
 (ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع ذكر مبررات عدم انطباقها في هذه الحالات،
 (د) الأقاليم التي بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره.

2. تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة 1 من هذه المادة جزءا لا يتجزأ من التصديق، ويكون لها مثل آثاره.
 3. لأي عضو، في أي حين، أن يلغي بإعلان لاحق، كليا أو جزئيا، أية تحفظات أوردتها في إعلانته الأصلي عملا بالفقرات الفرعية (ب) و (ج) و (د) من الفقرة 1 من هذه المادة.

4. لأي عضو، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقا لأحكام المادة 16، أن يوجه إلي المدير العام إعلانا جديدا يدخل، علي أي صعيد آخر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن في أية أقاليم يحددها.

المادة 13

1. حين تكون المسائل التي تعالجها هذه الاتفاقية داخلية في اختصاصات الحكم الذاتي التي يملكها أي إقليم غير متروبولي، يجوز للعضو المسؤول عن العلاقات الدولية لهذا الإقليم أن يوجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، بالاتفاق مع حكومة الإقليم المذكور، إعلانا يقبل به، باسم ذلك الإقليم، التزامات هذه الاتفاقية.



2. يمكن أن يوجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلانا بقبول التزامات هذه الاتفاقية:

(أ) أي اثنين أو أكثر من أعضاء المنظمة، بصدد أي إقليم موضوع تحت سلطتهما أو سلطتهم المشتركة، أو

(ب) أية سلطة دولية تكون مسؤولة عن إدارة أي إقليم بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة أو بمقتضى أي حكم آخر، بصدد هذا الإقليم.

3. يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملا بالفقرتين السابقتين من هذه المادة هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهنا بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهنا بإدخال تغييرات عليها يجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات.

4. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، أن يتخلوا كلياً أو جزئياً، في أي حين، بإعلان لاحق، عن حق اللجوء إلى أي تغيير أشير إليه في أي إعلان سابق.

5. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة 16، أن يوجهوا إلى المدير العام إعلاناً يدخل، علي أي صعيد آخر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق، ويحدد الموقف الراهن بشأن تطبيق الاتفاقية.

الباب الرابع: أحكام ختامية

المادة 14

توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة 15

1. لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.
2. ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.



3. وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه.

المادة 16

1. لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

2. كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 17

1. يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات والتحفظات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

2. علي المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الموجهة إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة 18

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها ووفقا للمواد السابقة، كما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة 19



لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات تلي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً.

المادة 20

1. إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك، (أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة 16 أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتى، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول، (ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.
2. تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

المادة 21

يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية. النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقاً للأصول في دورته الحادية والثلاثين المنعقدة في سان فرانسيسكو والتي أعلن اختتامها في اليوم العاشر من تموز/يوليه 1948. وإثباتاً لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الحادي والثلاثين من آب/أغسطس 1948.



الفهرس

Contents

5.....	مقدمة
15.....	الباب الأول : الإضراب و النزاعات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري
17.....	الفصل الأول :آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الإقتصادي
18.....	المبحث الأول : المصالحة
18.....	المطلب الأول : جلسات مصالحة أطراف النزاع دون تدخل مفتش العمل
19.....	المطلب الثاني : جلسات المصالحة الأولى لأطراف النزاع بتدخل مفتش العمل
22.....	المطلب الثالث : جلسات المصالحة الثانية لأطراف النزاع بطلب من وزير العمل
24.....	المبحث الثاني : الوساطة
24.....	المطلب الأول : إختيار أطراف النزاع للوسيط
25.....	المطلب الثاني : إجراءات الوساطة
26.....	المطلب الثالث : نتائج الوساطة
26.....	الحالة الأولى : القبول الصريح لتوصيات الوسيط
27.....	الحالة الثانية : الرفض الصريح لتوصيات الوسيط
28.....	الحالة الثالثة : الرفض الضمني لتوصيات الوسيط
28.....	المبحث الثالث : التحكيم
29.....	المطلب الأول : مفهوم التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل
30.....	المطلب الثاني : شروط التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل
30.....	أولا : الرضا
31.....	ثانيا : المحل
32.....	ثالثا : السبب
32.....	المطلب الثالث : آثار التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل



- المطلب الرابع : إجراءات التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل وفق قانون العمل 32
- الفصل الثاني : 34
- آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل 34
- في المؤسسات الإدارية العامة 34
- الفصل الثاني : آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات الإدارية العامة... 35
- المبحث الأول : لجان الحوار الإجتماعي..... 35
- المطلب الأول : مفهوم لجنة الحوار الإجتماعي..... 36
- المطلب الثاني : تشكيل لجنة الحوار الإجتماعي 36
- المطلب الثالث : تنظيم سير لجنة الحوار الإجتماعي 38
- المطلب الرابع : النظام الداخلي للجنة الحوار الإجتماعي 40
- المطلب الخامس : تعامل السلطات الإدارية مع إنشغالات لجان الحوار الإجتماعي..... 41
- المبحث الثاني : المصالحة 42
- المطلب الأول : طعن ممثلوا العمال في المسائل المدروسة بواسطة لجنة الحوار
الإجتماعي 43
- المطلب الثاني : مسار المصالحة بين أطراف النزاع تحت إشراف السلطة السلمية للإدارة
المعنية 44
- أولا : نجاح المصالحة المتوج بمحضر صلح 45
- ثانيا: فشل المصالحة المتوج بمحضر عدم الصلح 45
- ثالثا : محتوى المحضر 45
- المطلب الثالث : مسار المصالحة بين أطراف النزاع تحت إشراف المجلس المتساوي
الأعضاء للوظيفة العمومية..... 46
- المبحث الثالث : المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية 47
- المطلب الأول : مفهوم المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية 47
- المطلب الثاني : مهام المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية 48
- المطلب الثالث : تشكيلة المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية 48



- المطلب الرابع: سير و تنظيم المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.....50
- الفرع الأول: التنظيم الداخلي للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.....50
- أ-أمانة المجلس.....51
- ب- المجلس.....51
- الفرع الثاني: سير المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.....52
- الفرع الثالث: نتائج مصالحة المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.....53
- أ- نجاح المصالحة.....53
- ب- فشل المصالحة.....54
- المبحث الثاني: الوساطة.....54
- المطلب الأول: المفهوم التشريعي والتنظيمي للوساطة.....56
- المطلب الثاني: آليات إقرار و تحيين وزير العمل لقائمة الوسطاء.....57
- الفرع الأول: شروط الترشح لمركز وسيط.....57
- الفرع الثاني: آليات إختيار وزير العمل لقائمة الوسطاء من بين المترشحين.....58
- الفرع الثالث: آليات تحيين و تبليغ قائمة الوسطاء للمؤسسات والإدارات العامة.....59
- الفرع الرابع: حالات التنافي مع الوساطة في المنازعات الجماعية للعمل.....60
- المطلب الثالث: إختيار أطراف النزاع للوسيط.....60
- المطلب الرابع: مهام الوسيط في المؤسسات و الإدارات العمومية.....61
- المطلب الخامس: إجراءات الوساطة.....62
- المطلب السادس: نتائج الوساطة.....63
- الحالة الأولى: القبول الصريح لتوصيات الوسيط.....63
- الحالة الثانية: الرفض الصريح لتوصيات الوسيط.....64
- الحالة الثالثة: الرفض الضمني لتوصيات الوسيط.....65
- الفصل الثالث: تنظيم الإضراب في التشريع الجزائري.....67
- المبحث الأول: ماهية الإضراب.....68
- المطلب الأول: تعريف الإضراب.....68



- 69..... الفرع الأول : التعريف اللغوي للإضراب
- 69..... الفرع الثاني : التعريف الفقهي للإضراب
- 69..... الفرع الثالث : التعريف القضائي المقارن للإضراب
- 70..... الفرع الرابع : تعريف الإضراب في التشريع الجزائري
- 71..... المطلب الثاني : أركان الإضراب القانوني
- 71..... الفرع الأول : الركن المعنوي للإضراب القانوني
- 71..... الفرع الثاني: الركن المادي للإضراب
- 72..... المطلب الثالث : حق الإضراب في المواثيق الدولية
- 72..... المبحث الثاني : طبيعة القطاعات الممنوعة من الإضراب
- 73..... المطلب الأول : مفهوم القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالاً
- 73..... المطلب الثاني : أنواع القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالاً
- 74..... الفرع الأول : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالاً مطلقاً
- 75..... الفرع الثاني : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة إجمالاً نسبياً
- 76..... المطلب الثالث : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة حصراً
- 76..... الفرع الأول : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة حصراً مطلقاً
- 77..... الفرع الثاني : القطاعات الممنوعة من الإضراب المحددة حصراً نسبياً
- 78..... المبحث الثالث : الموظفون الممنوعون من الإضراب مطلقاً
- 78..... المطلب الأول : المفهوم القانوني للوظائف الممنوعة مطلقاً من الإضراب
- 79..... المطلب الثاني : أصناف الموظفين الممنوعون مطلقاً من الإضراب
- 81..... المطلب الثالث : أسباب المنع المطلق للإضراب لبعض الوظائف
- 81..... المبحث الرابع : الإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية
- 82..... المطلب الأول: مفهوم الإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية
- 83..... المطلب الثاني : المصالح المعنية بالإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية
- 85..... المطلب الثالث : آليات تنظيم الإضراب المشروط بحد أدنى من الخدمة الإجبارية
- 87..... الفصل الرابع :



87.....	الفصل في النزاع بواسطة.....
87.....	لجان التحكيم.....
88.....	الفصل الرابع : الفصل في النزاع بواسطة لجان التحكيم.....
90.....	المبحث الأول : تشكيلة لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية.....
91.....	المطلب الأول : تعريف لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية.....
91.....	المطلب الثاني : تشكيلة لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية.....
91.....	الفرع الأول : تشكيلة لجنة التحكيم الوطنية.....
92.....	الفرع الثاني : تشكيلة لجنة التحكيم الولائية.....
93.....	المطلب الثالث : شروط عضوية لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية.....
94.....	المبحث الثاني : إختصاصات لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية.....
95.....	الفرع الأول : إختصاصات لجنة التحكيم الوطنية.....
95.....	الفرع الثاني : إختصاصات لجان التحكيم الولائية.....
97.....	المبحث الثالث : تنظيم و سير عمل لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية.....
97.....	المطلب الأول : آليات إخطار لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية.....
97.....	الفرع الأول : آليات إخطار اللجنة الوطنية للتحكيم.....
98.....	الفرع الثاني : آليات إخطار اللجنة الولائية للتحكيم.....
99.....	المطلب الثاني : سير و تنظيم لجنتي التحكيم الوطنية و الولائية.....
99.....	الفرع الأول : سير و تنظيم لجنة التحكيم الوطنية.....
100.....	أولا : التنظيم الداخلي للجنة الوطنية للتحكيم.....
100.....	أ-أمانة اللجنة الوطنية للتحكيم.....
100.....	ب- اللجنة.....
101.....	ثانيا : إجراءات سير عمل اللجنة الوطنية للتحكيم.....
103.....	الفرع الثاني : سير و تنظيم لجنة التحكيم الولائية.....
103.....	أولا : التنظيم الداخلي للجنة الولائية للتحكيم.....
104.....	أ-أمانة اللجنة الولائية للتحكيم.....



- ب- اللجنة الولائية للتحكيم 104
- ثانيا : إجراءات سير عمل اللجنة الولائية للتحكيم 105
- المطلب الثالث : القرار التحكيمي للجنتي التحكيم الوطنية والولائية. 107
- الفرع الأول : القرار التحكيمي للجنة الوطنية للتحكيم 107
- الفرع الثاني : القرار التحكيمي للجنة الولائية للتحكيم 108
- الباب الثاني: الضوابط التنظيمية النقابية بالجزائر..... 111
- الفصل الأول : ماهية النظام القانوني للمنظمة النقابية 115
- المبحث الأول : مفهوم المنظمة النقابية..... 117
- مطلب أول: تعريف المنظمة النقابية 118
- الفرع الأول : التعريف اللغوي للنقابة 118
- الفرع الثاني : التعريف الفقهي للنقابة 119
- الفرع الثالث: التعريف التشريعي للنقابة 120
- أولا: التعريف التشريعي للمنظمة النقابية 121
- ثانيا: التعريف التشريعي للفرع النقابي 121
- ثالثا : التعريف التشريعي للمنظمة النقابية القاعدية 122
- رابعا : التعريف التشريعي للفدرالية النقابية 122
- خامسا: التعريف التشريعي للكونفدرالية النقابية 123
- سادسا: التعريف التشريعي للمنظمة النقابية التمثيلية..... 124
- المطلب الثاني: أهداف المنظمة النقابية 124
- المطلب الثالث: أهداف القانون النقابي 02-23 126
- المبحث الثاني: أنواع المنظمات النقابية 134
- المطلب الأول : أنواع النقابات حسب طبيعة التمثيل..... 136
- الفرع الأول : منظمات نقابية للعمال..... 136
- أولا: منظمات نقابية للعمال الأجراء 137
- ثانيا: منظمات نقابية للعمال غير الأجراء 138



- 141.....الفرع الثاني: منظمات نقابية للمستخدمين.....
- 142.....الفرع الثالث: منظمات نقابية مهنية.....
- 144.....الفرع الرابع: منظمات نقابية مختلطة.....
- 145.....المطلب الثاني: أنواع النقابات حسب نسبة التمثيل.....
- 147.....الفرع الأول: تنظيم تمثيلية المنظمات النقابية.....
- 148.....أولا: السلطات المختصة في تقدير تمثيلية المنظمات النقابية.....
- 148.....ثانيا: الآلية التقنية لتقدير تمثيلية المنظمات النقابية.....
- 149.....ثالثا: المؤشرات الإحصائية المرسلة عبر المنصة الإلكترونية لوزارة العمل.....
- 149.....أ-المؤشرات الإحصائية لمنخراطي المنظمات النقابية لأرباب العمل.....
- 150.....ب-المؤشرات الإحصائية لمنخراطي المنظمات النقابية للعمال.....
- 152.....الفرع الثاني: منظمات نقابية غير تمثيلية.....
- 153.....الفرع الثالث: منظمات نقابية تمثيلية.....
- 153.....أولا: معايير تمثيلية نقابات المستخدمين.....
- 154.....(I)المعايير الموضوعية لتمثيلية نقابة المستخدمين.....
- 154.....(1): مدة النشاط لتمثيلية نقابة المستخدمين.....
- 155.....(2): تحديد نوع فئة المستخدمين لتمثيلية نقابة المستخدمين.....
- 156.....(3): تحديد طريقة تمثيلية نقابة المستخدمين.....
- 156.....(أ)التحديد المهني لتمثيلية المنظمة النقابية للمستخدمين.....
- 157.....(ب)التحديد الجغرافي لتمثيلية المنظمة النقابية للمستخدمين.....
- 159.....(II)معايير التحقيق الإداري والأمني لتمثيلية نقابة المستخدمين.....
- 159.....1-معيير الشفافية المالية لحسابات نقابة المستخدمين.....
- 161.....2-معيير الحياد السياسي لنقابة المستخدمين.....
- 162.....أ-معيير الحياد السياسي لنقابة المستخدمين.....
- 163.....ب () معيير الحياد السياسي للأعضاء القياديين بنقابة المستخدمين.....
- 164.....(III)معايير ديمومة إثبات التمثيلية لنقابة المستخدمين.....



- أ) مفهوم ديمومة إثبات تمثيلية نقابة المستخدمين 165
- ب) الأسباب الداعية للإثبات الدوري لتمثيلية نقابة المستخدمين 166
- ج) الإجراءات القانونية للإثبات الدوري لتمثيلية نقابة المستخدمين 167
- د) السقوط القانوني لصفة التمثيلية لنقابات المستخدمين 171
- ثانيا: معايير تمثيلية نقابات العمال 172
- أ) المعايير الموضوعية لتمثيلية النقابة العمالية 173
- 1) مدة نشاط النقابة التمثيلية للعمال 173
- 2) النسبة التمثيلية 174
- أ) مفهوم النسبة التمثيلية في التشريع الجزائري 174
- ب) النسبة التمثيلية الانتخابية المهنية بالهيئة المستخدمة 176
- ج) النسبة التمثيلية للإنخراط بالنقابة العمالية 176
- أ-تحديد نوع فئة العمال 177
- ب-تحديد طريقة تمثيل العمال 177
- أ-التحديد المهني لتمثيلية نقابة العمال 178
- ب-التحديد الجغرافي لتمثيلية نقابة العمال 178
- II) معايير التحقيق الإداري والأمني لتمثيلية النقابة العمالية 179
- III) معايير ديمومة إثبات التمثيلية لنقابة العمال 180
- أ) مفهوم ديمومة إثبات تمثيلية نقابة العمال 180
- ب) الأسباب الداعية للإثبات الدوري لتمثيلية نقابة العمال 181
- ج) الإجراءات القانونية للإثبات الدوري لتمثيلية النقابة العمالية 183
- د) السقوط القانوني لصفة التمثيلية للنقابات العمالية 186
- الفرع الرابع: صلاحيات المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية 188
- المطلب الثالث: أنواع النقابات حسب طبيعة المنظمة 189
- الفرع الأول: منظمات نقابية قاعدية 189
- الفرع الثاني: منظمات فدرالية نقابية 190



- أولا : مفهوم الفدرالية النقابية 191
- ثانيا: أنواع النقابات المتحدة لتشكيل فدرالية نقابية 192
- ثالثا : شروط الإنخراط في فدرالية نقابية 193
- رابعا : شروط التصريح بتأسيس فدرالية نقابية 193
- 1-تحضير ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية 194
- 2)إيداع ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية لدى الإدارة المختصة 195
- 3)الحصول على تأشيرة إيداع ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية 196
- خامسا: إجراءات تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية 197
- أ)الرفض المطلق لملف التصريح بالتأسيس للفدرالية النقابية 198
- ب)الرفض النسبي لملف التصريح بالتأسيس للفدرالية النقابية 199
- ت)الموافقة على ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية 199
- ث)السكوت عن الرد على ملف التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية 201
- الفرع الثالث: منظمات كنفدرالية نقابية..... 202
- أولا : مفهوم الكنفدرالية النقابية 202
- ثانيا: أنواع النقابات المتحدة لتشكيل كنفدرالية نقابية 203
- ثالثا : شروط الإنخراط في كنفدرالية نقابية..... 205
- رابعا : شروط التصريح بتأسيس كنفدرالية نقابية 205
- 1-تحضير ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية 206
- 2-إيداع ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية لدى الإدارة المختصة 207
- 3)الحصول على تأشيرة إيداع ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية 208
- خامسا: إجراءات تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية 209
- أ)الرفض المطلق لملف التصريح بالتأسيس للكنفدرالية النقابية 210
- ب)الرفض النسبي لملف التصريح بالتأسيس للكنفدرالية النقابية 210
- ت)الموافقة على ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية 211
- ث)السكوت عن الرد على ملف التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية 212



- المطلب الرابع: أنواع النقابات حسب فضاء النشاط.....214
- الفرع الأول: منظمات نقابية أجنبية.....214
- أولا: منظمات نقابية دولية.....216
- ثانيا: منظمات نقابية قارية.....218
- ثالثا: منظمات نقابية جهوية.....219
- الفرع الثاني: منظمات نقابية وطنية.....219
- الفرع الثالث: منظمات نقابية إقليمية.....220
- أولا: منظمات نقابية ولائية ذات طابع ولائي مشترك.....220
- ثانيا: منظمات نقابية ولائية.....222
- ثالثا: منظمات نقابية ذات طابع مشترك بين البلديات.....222
- رابعا: منظمات نقابية بلدية.....223
- المطلب الخامس : أنواع النقابات حسب السلطة الإدارية الضابطة لها.....224
- الفرع الأول: النقابات المؤطرة ضببيا بسلطة وزير العمل.....224
- أولا: مفهوم التأطير الإداري الضببي لسلطة وزير العمل.....225
- ثانيا: أنواع النقابات المؤطرة بسلطة وزير العمل.....226
- ثالثا: أنواع الرقابة الممارسة على النقابات من طرف وزارة العمل.....227
- 1) الرقابة القبليّة لوزارة العمل على النقابات الوطنية و المشتركة بين الولايات.....228
- 2) الرقابة البعديّة لوزارة العمل على النقابات الوطنية و المشتركة بين الولايات.....228
- الفرع الثاني: النقابات المؤطرة ضببيا بسلطة الوالي.....230
- أولا: مفهوم التأطير الإداري الضببي لسلطة الوالي.....231
- ثانيا: أنواع النقابات المؤطرة بالسلطة الضببية للوالي.....232
- ثالثا: أنواع الرقابة الممارسة على النقابات من طرف الوالي.....232
- 1) الرقابة القبليّة للوالي على النقابات الناشطة بالولاية.....233
- 2) الرقابة البعديّة للوالي على النقابات الناشطة بالولاية.....233
- المبحث الثالث : مراحل و شروط تأسيس منظمة نقابية.....235



- 236.....المطلب الأول : شروط عضوية للأعضاء المؤسسين
- 237.....الفرع الأول : الشروط الشخصية الخاصة بالأعضاء المؤسسين
- 237.....الفرع الثاني : الشروط الخاصة بنصاب قائمة الأعضاء المؤسسين
- 239.....المطلب الثاني : شروط القانون الأساسي للمنظمة النقابية
- 240.....الفرع الأول : شروط خاصة بإعداد القانون الأساسي للمنظمة
- 242.....الفرع الثاني :شروط خاصة بتعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية
- 245.....الفرع الثالث : شروط خاصة بإعداد نصوص أخلاقيات التنظيم النقابي
- 246.....المطلب الثالث : شروط القانون الداخلي للمنظمة النقابية
- 246.....الفرع الأول : تعريف القانون الداخلي للمنظمة النقابية
- 248.....الفرع الثاني : شروط خاصة بالقانون الداخلي للمنظمة النقابية
- 249.....الفرع الثالث : الشروط الخاصة بتعديل بالقانون الداخلي للمنظمة النقابية
- 249.....المطلب الرابع : الشروط الشكلية لتأسيس منظمة نقابية
- 250.....الفرع الأول : المفهوم الشكلي للمنظمة النقابية
- 250.....الفرع الثاني : شروط خاصة بمقر المنظمة النقابية
- 251.....الفرع الثالث : شروط إنعقاد الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية
- 252.....المطلب الخامس : شروط التصريح بالتأسيس
- 253.....الفرع الأول : الشروط الشكلية للتصريح بتأسيس المنظمة النقابية القاعدية
- 254.....الفرع الثاني : شروط التصريح بتأسيس الفدرالية النقابية
- 256.....الفرع الثالث : شروط التصريح بتأسيس الكنفدرالية النقابية
- 257.....المطلب السادس : نتيجة دراسة ملف التصريح بتأسيس النقابة
- 259.....الفصل الثاني :
- 259.....خصوصيات قانونية للمنظمة النقابية
- 260.....الفصل الثاني : خصوصيات قانونية للمنظمة النقابية
- 260.....المبحث الأول : الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية
- 262.....المطلب الأول : تعريف الشخصية المعنوية



- المطلب الثاني : خصائص و أركان الشخصية المعنوية263
- المطلب الثالث : خصوصية الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية264
- المبحث الثاني : الموارد المالية للمنظمة النقابية265
- المطلب الأول : طبيعة الموارد المالية للمنظمة النقابية266
- المطلب الثاني : أهداف إستغلال الموارد المالية للمنظمة النقابية267
- المطلب الثالث : أحكام تسيير الموارد المالية للمنظمة النقابية267
- المطلب الرابع : أحكام المساعدة المالية العمومية للنقابات العمالية268
- المبحث الثالث : حقوق و واجبات أعضاء المنظمات النقابية269
- المطلب الأول : حقوق أعضاء المنظمات النقابية269
- المطلب الثاني : إلتزامات أعضاء المنظمات النقابية270
- المبحث الرابع : أحكام قيادة المنظمة271
- المطلب الأول : تعريف قيادة المنظمة النقابية273
- المطلب الثاني : شروط تولي قيادة المنظمة النقابية274
- المطلب الثالث : إجراءات تجديد هيئات قيادة المنظمات النقابية275
- المطلب الرابع : الأعمال غير المشروعة لقيادة النقابة275
- الفصل الثالث: التمثيل النقابي للنقابات العمالية في أماكن العمل278
- المبحث الأول : ماهية الفرع النقابي للنقابات العمالية279
- المطلب الأول: تعريف الفرع النقابي280
- المطلب الثاني : إنشاء الفرع النقابي281
- المطلب الثالث : حقوق الفرع النقابي للنقابات العمالية285
- المبحث الثاني : ماهية المندوبين النقابيين للنقابات العمالية286
- المطلب الأول : تعريف المندوب النقابي288
- المطلب الثاني : شروط الترشح للمندوبين النقابيين289
- المطلب الثالث : إجراءات إنتخابات المندوبين النقابيين بالفرع النقابي290
- المبحث الثالث : تسهيلات ممارسة عهدة المندوب النقابي291



- المطلب الأول : مفهوم الإستفادة من رصيد ساعي مدفوع الأجر.....292
- المطلب الثاني : مفهوم الإستفادة من التكوين النقابي294
- الفرع الأول : تعريف عطلة التكوين النقابي.....295
- الفرع الثاني : إجراءات الإستفادة من التكوين النقابي296
- الفرع الثالث: إجراءات منح العطل التكوينية296
- المطلب الثالث : الإستفادة من الغيابات المبررة.....297
- المطلب الرابع: الإستفادة من الإنتدابات298
- المبحث الرابع : التنظيم القانوني للمندوب النقابي299
- المطلب الأول : صلاحيات المندوبين النقابيين300
- المطلب الثاني : شروط الغياب لممارسة نشاط نقابي301
- المطلب الثالث: شروط الإنتداب لممارسة نشاط نقابي302
- الفصل الرابع : المجلس النقابي تمثيل للنقابات بالهيئات المستخدمة304
- المبحث الأول: مفهوم تشكيل المجلس النقابي للمنظمة النقابية التمثيلية305
- المبحث الثاني: تشكيل المجلس النقابي306
- المطلب الأول : مراحل تشكيل المجلس النقابي للمنظمة النقابية التمثيلية306
- المطلب الثاني : إنتخاب المندوبين النقابيين307
- المطلب الثالث : تعيين أعضاء المجالس النقابية بالهيئة المستخدمة308
- المبحث الثالث : صلاحيات المجلس النقابي310
- الباب الثالث : الضوابط الحمائية للعمال النقابيين في الهيئات المستخدمة312
- الفصل الأول:313
- القواعد والضوابط الحمائية لممارسة الحق النقابي313
- الفصل الأول: القواعد والضوابط الحمائية لممارسة الحق النقابي314
- المبحث الاول : قواعد الحماية للممارسات النقابية بالهيئات المستخدمة314
- المبحث الثاني : ضوابط الممارسة النقابية بالهيئات المستخدمة316
- الفصل الثاني: الحماية القانونية للنقابيين من السلطة العقابية للمستخدم319



- المبحث الأول: حماية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات العمومية.....319
- المطلب الأول: الإجراءات الحمائية للنقابي في مواجهة سلطة الإدارة.....320
- الفرع الأول: الإجراءات الحمائية في مواجهة سلطة التعيين.....321
- الفرع الثاني: الإجراءات الحمائية للجان المتساوية الأعضاء.....322
- المطلب الثاني: الإجراءات النقابية في مواجهة سلطة الإدارة.....323
- الفرع الأول: الوسائل المتخذة من طرف النقابي المعاقب إداريا.....324
- الفرع الثاني: الوسائل والإجراءات المتخذة من طرف المنظمة النقابية.....326
- المبحث الثاني: حماية العمال الأجراء النقابيين في القطاع الإقتصادي.....326
- المطلب الأول: حماية مفتش العمل للأجراء النقابيين في القطاع الإقتصادي.....327
- الفرع الأول: قرار مفتش العمل المختص إقليميا في عريضة الأجير النقابي.....328
- أولا: قرار عدم تأسيس إدعاءات الأجير النقابي المتظلم.....328
- ثانيا: قرار إثبات تأسيس إدعاءات الأجير النقابي المتظلم.....329
- الفرع الثاني: قرار مفتش العمل في رسالة تبرير المستخدم لفصل الأجير النقابي.....331
- الفرع الثالث: إجراءات التحقيق في علاقة التسريح مع الإنتماء أو النشاط النقابي.....332
- المطلب الثاني: حماية قانون العمل للأجراء النقابيين في القطاع الإقتصادي.....335
- الفصل الثالث:.....336
- الأحكام الجزائية الضابطة.....336
- للسنشاط النقابي.....336
- الفصل الثالث: الأحكام الجزائية الضابطة للنشاط النقابي.....337
- المبحث الأول: العقوبات المساهمة في حماية حرية العمل النقابي.....337
- المبحث الثاني: العقوبات المساهمة في ضبط النشاط النقابي.....339
- الفصل الرابع: ضوابط الحرية النقابية.....342
- المبحث الأول: الحريات القانونية الممنوحة للتنظيمات النقابية.....343
- المبحث الثاني: النشاطات غير المشروعة في القانون النقابي.....345
- المطلب الأول: النشاطات غير المشروعة للتنظيمات النقابية.....346



- 347.....المطلب الثاني : النشاطات غير المشروعة لأعضاء التنظيمات النقابية
- 348.....المطلب الثالث : إلزامية كتابة النشاطات غير المشروعة
- 349.....المبحث الثالث : الإنهاء القانوني لنشاط المنظمة النقابية
- 350.....المطلب الأول : تعليق نشاط المنظمة النقابية
- 351.....المطلب الثاني : حل المنظمة النقابية
- 352.....الفرع الأول: مفهوم حل منظمة نقابية
- 352.....الفرع الثاني : أسباب الحل القضائي للمنظمة النقابية
- 354.....الفرع الثالث: أسباب الحل غير القضائي للمنظمة النقابية
- 355.....الفرع الرابع: نتائج أيلولة أملاك المنظمة النقابية المنحلة
- 356.....خاتمة
- 368.....المصادر و المراجع
- 372.....الملحق

