

تكريس ضمانات الحرية النقابية في الجزائر من خلال القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي

Consecration of Syndicalism Freedom Guarantees in Algeria through Law No. 23-02 Relating to the Exercise of the Syndicalism Right

الدكتور. رابعي إبراهيم

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة (الجزائر)، ibrahim.rabai@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 2025/04/20

تاريخ القبول: 2025/08/07

تاريخ الاستلام: 2025/01/31

ملخص:

تستهدف الدراسة الوقوف على، الضمانات المستحدثة المتعلقة بالحرية النقابية، وخلصت إلى أن المشرع استطاع من خلال القانون 02-23 تكريس ضمانات الحرية النقابية، طبقا لما هو مقرر في الدستور، والاتفاقات الدولية ذات الصلة، وذلك بضمان حرية تأسيس المنظمات النقابية، بعدم اشتراط الإذن المسبق، ورتب على سكوت الإدارة تسجيل المنظمة بقوة القانون، وكرس الاستقلالية من خلال حرية التنظيم والتسيير، وألا تكون للنقابة أي علاقة تبعية أو تنظيمية مع أي حزب سياسي، كما حدد حالات تعليق نشاط المنظمة النقابية وحلها، وجعلها من اختصاص القضاء وحده، باعتباره جهة محايدة، وألزم الإدارة بضرورة إعدار النقابة ومنحها أجل لرفع التحفظات قبل التعليق أو الحل. وجسد أيضا الحرية النقابية في مظهرها الفردي، فكرس حرية الانخراط، ومنع التمييز بين العمال ومتابعتهم تأديبيا بسبب النشاط أو الانتماء النقابي كما قرر حماية خاصة بالنقائين الذي يؤدون مهام تمثيلية، لخصوصية مهامهم وكوّنهم في احتكاك مباشرة مع المستخدم.

كلمات مفتاحية: منظمات نقابية؛ مندوب نقابي؛ عامل؛ مستخدم؛ حرية نقابي؛ القانون رقم 02-23.

Abstract:

The study aims to identify the new guarantees related to freedom of Syndicalism, and concluded that through law 23-02, the legislator was able to Consecration the guarantees of freedom of Syndicalism, in accordance with what is stipulated in the Constitution and relevant international treaties, by guaranteeing the freedom to establish Syndicate organizations, not requiring prior permission, and arranged for the silence of the administration to register the organization with the force of the law, and has enshrined independence through the freedom of organization and management, ensuring that the union has no dependency or organizational relationship with any political party , It has also defined the cases for suspending the activities of the Syndicate organizations and dissolving it, making it the exclusive jurisdiction of the judiciary, as a neutral entity, and obliging the administration to notify the Syndicate and grant it a period to lift reservations before suspension or dissolution.

He also embodied the freedom of Syndicalism in its individual appearance; he enshrined the freedom of membership, prevents discrimination between workers and pursues them disciplinary because of activity or Syndicate affiliation, and has established special protection for Syndicalist who performs representative tasks, given the specificity of their tasks and their direct contact with the employer.

Keywords: Syndicate organizations, Syndicalist, worker, Employer, freedom of Syndicalism, Law No. 23-02

مقدمة

اعتبر الدستور الجزائري الحق النقابي من الحقوق الأساسية المضمونة، ونص على ممارسته بكل حرية في إطار القانون،¹ وكرس هذا الحق أيضا على مستوى الدولي، فنصت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه "لكل شخص حق إنشاء النقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".² ونظرا لأهميته كضمانة أساسية لكفالة السلم والعدالة الاجتماعية فقد أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم،³ تضمنت أهم المبادئ التي يجب احترامها لضمان تكريس الحرية النقابية.⁴

تطبيقا للنص الدستوري وتكريسا للمبادئ المقررة في الاتفاقيات الدولية المصادق عليها، كرس المشرع الجزائري الحق النقابي في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في المادة 05 منه، والأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ونظم هذا الحق بموجب القانون رقم 90-14،⁵ تضمن ضمانات ممارسة الحق النقابي وقيوده، غير أن تطبيق هذا القانون على مدار 33 سنة أبانت على بعض القصور، سواء على مستوى الضمانات المقررة، أو القيود المفروضة، فقد شهدت الممارسة العملية تقييدا لهذا الحق وتضييقا على ممارسته من قبل السلطة الإدارية، على نحو مخالف لما هو مقرر قانونا، مما يدل على عدم كفاية الضمانات المقررة، وفي المقابل لم يستطع النص تأطير عمل المنظمات النقابية، فنشأت منظمات نقابية ليس لها أي تمثيلية، وُصف عملها في كثير من الأحيان بغير المشروع، خاصة ما تعلق منه بممارسة حق الإضراب، أو عدم الفصل بين العمل النقابي والعمل السياسي، مما يدل على عدم كفاية القيود التي وضعها المشرع.

¹ المادة 69 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 12/07 1996، ج ر ع 76، صادر في 08/12/1996، معدل ومتمم بالقانون رقم 02-03، مؤرخ في 10/04/2002، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر ع 25، صادر في 14/04/2002، معدل ومتمم بالقانون رقم 08-19، مؤرخ في 15/11/2008، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر ع 63، صادر في 16/11/2008، معدل ومتمم بالقانون رقم 16-01، مؤرخ في 06/03/2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر ع 14، صادر في 07/03/2016، معدل بالتعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020 صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30/12/2020، ج ر ع 82، صادر في 30/12/2020.

² المادة 4/23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 10 ديسمبر 1948.

³ الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم (1948)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/10/1962.

⁴ عايدى ميهوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة دراسات وإبحاث، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 6 العدد 16، 2015، ص 1.

⁵ - قانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج ر ع 23 الصادرة في 02 يونيو 1990.

ورغم التعديلات التي أدخلت على القانون 90-14 إلا أنها لم تكن كافية لمعالجة الاختلالات المسجلة، واستمرت المطالبة بإعادة تنظيم هذا الحق، وهو ما دفع المشرع لإعادة تنظيمه بموجب القانون رقم 23-02 يتعلق بممارسة الحق النقابي. حاول المشرع من خلاله تكريس المبادئ الأساسية للحرية النقابية، سواء في مظهرها الجماعي المتعلق بالمنظمات النقابية من عدم فرض قيود على تأسيس المنظمات النقابية أو الانخراط فيها، وضمان استقلاليتها، والفصل بين العمل السياسي والنقابي، أو الحرية النقابية في مظهرها الفردي، كالحماية المقرر لأعضاء المنظمات النقابية، من عدم تمييز ومنع المتابعة التأديبية، والحماية الخاصة بالمندوبين النقابيين،

هذا الوضع الجديد دفعنا للبحث في مدى قدرة القانون 23-02 على معالجة القصور وسد الثغرات التي عرفها النص السابق، وذلك من خلال طرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى استطاع المشرع الجزائري ضمان الحرية النقابية بمختلف مظاهرها، في ظل القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي؟

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا المنهج الوصفي والتحليلي، بالوقوف على أهم الأحكام التي تشكل تجسيدا للحرية النقابية سواء في مظهرها الجماعي أو الفردي والمقررة في القانون 23-02، لنحللها على ضوء آراء الفقهاء والباحثين، ومقارنتها بما كان مقررا في ظل القانون 90-14 لنعرف مدى كفايتها في ضمان تجسيد الحرية النقابية واتجاه إرادة المشرع للارتقاء بالعمل النقابي.

قسمنا هذه الدراسة إلى مبحثين خصصنا الأول لضمانات الحرية النقابية المقررة للمنظمة النقابية، أما الثاني فخصصناه لضمانات الحرية النقابية المقررة لأعضاء المنظمة النقابية.

المبحث الأول: ضمانات الحرية النقابية المقررة للمنظمة النقابية

وهي الضمانات المتعلقة بالمنظمة النقابية ككل، حيث تقتضي الحرية النقابية حرية في التأسيس (المطلب الأول)، وضمان استقلالية المنظمات النقابية (المطلب الثاني)، ومنع الحل والتعليق إلا عن طريق القضاء (المطلب الثالث).

المطلب الأول: عدم اشتراط الإذن المسبق كضمانة لحرية تأسيس المنظمات النقابية: يعتبر تكوين المنظمة النقابية دون قيد أو اشتراط إذن مسبق من أهم الضمانات في مجال الممارسة النقابية، لأن تعليق تأسيس المنظمة النقابية على إجراءات صادرة عن السلطة العامة يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية.⁶ وهذا ما أكدت عليه المادة الثانية من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، بالنص على حق العمال في تكوين نقاباتهم دون ترخيص مسبق،⁷ وأن اشتراط الإذن المسبق يتعارض مع مبادئ الحرية النقابية.⁸

⁶ دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، المجلد 2، العدد 4، 2017، ص 193.

⁷ المادة 2 الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم (1948)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/10/1962.

⁸ عابدي ميهوب، مرجع سبق ذكره، ص 9.

الفرع الأول: خلو شروط تكوين المنظمات النقابية من شرط الإذن المسبق: طبقا للمادة 69 من الدستور التي اعتبرت الحق النقابي مضمونا وأكدت على ممارسته بكل حرية في إطار القانون، وتجسيدا للالتزامات الدولية فإن المشرع الجزائري كرس في المادة 9 من القانون 02-23 مبدأ عاما يقرر فيه حرية العمال الأجراء والمستخدمين في تأسيس منظمات نقابية قاعدية. وجسد هذه الحرية من خلال ما أورده من شروط وإجراءات، وبالرجوع للمادة 28 من القانون 02-23 المتعلقة بشروط تأسيس المنظمة النقابية نجد أنها تقتصر على شرط السن، والتمتع بالحقوق المدنية والوطنية، وممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية، ولا وجود لأي شرط يتعلق بالترخيص أو الإذن المسبق للتأسيس.

هذا وقد حدد المشرع إجراءات بسيطة لتأسيس المنظمة النقابية تتمثل في انعقاد جمعية عامة تأسيسية تضم الأعضاء المؤسسين، يعاينها محضر قضائي بموجب محضر يعده.⁹

على أن يودع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية بواسطة أحد الأعضاء المؤسسين إما لدى الوزير المكلف بالعمل إذا كانت المنظمة النقابية وطنية أو ذات طابع ولائي مشترك، أو لدى والي الولاية إذا كانت ذات طابع ولائي أو بلدي مشترك أو بلدي، مقابل الحصول على تأشيرة الإيداع.¹⁰

غير أن التأسيس لا يكتمل بمجرد انعقاد الجمعية التأسيسية وإيداع ملف التصريح بالتأسيس، بل لا بد من استلام وصل تسجيل التصريح بالتأسيس، تسلمه السلطة الإدارية المختصة في أجل ثلاثون (30) يوما، من تاريخ إيداع الملف، حيث تتولى السلطة الإدارية المختصة تسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية في سجل مرقم ومؤشر عليه من قبل رئيس المحكمة، يتضمن رقم وتاريخ التسجيل واسم وعنوان المنظمة، وكذا أسماء وألقاب الأعضاء المؤسسين، وتاريخ تسليم وصل التصريح بالتأسيس. لتقوم المنظمة النقابية قيد التأسيس بعد ذلك بإجراءات الإشهار في جريدة يومية وطنية واحدة على الأقل، باللغة الوطنية.¹¹

وخلافا للقانون 90-14 الذي لم يتطرق لمسألة سكوت الإدارة عن الرد، فقد اعتبرت المادة 35 فقرة 2 من القانون 02-23 المنظمة النقابية مسجلة بقوة القانون في حالة غياب رد من السلطة الإدارية عند نهاية الأجل، وتكون ملزمة تبعا لذلك بتسليم وصل التسجيل في أجل ثمانية (08) أيام عمل.¹²

ويتجلى من خلال شروط وإجراءات التأسيس أن المشرع لم يمنح السلطة الإدارية المختصة أي سلطة تقديرية في قبول أو رفض ملف التأسيس، وما أجل (30) يوما إلا فترة لدراسة الملف والتأكد من توفر الشروط القانونية واحترام إجراءات التأسيس، وحتى في ظل تخلفها لا تملك السلطة الإدارية المختصة رفض الملف، بل تمتنع عن تسجيل التصريح بالتأسيس وتبلغ

⁹ المادة 29 قانون 02-23 المؤرخ 25 /04/ 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر ع 29، الصادرة في 2 ماي 2023.

¹⁰ المادة 31 من القانون 02-23 المتعلقة بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

¹¹ المادة 34 من القانون 02-23 المتعلقة بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

¹² المادة 35 الفقرة 2 من القانون 02-23 المتعلقة بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

التحفظات للأعضاء المؤسسين المودعين للملف، من أجل رفع التحفظات. وفي غضون ذلك يظل ملف التأسيس معلقا إلى غاية رفع التحفظات، وعند إيداع الملف المطابق يسلم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل ثمانية أيام عمل.¹³ وبذلك يكون أمام السلطة الإدارية ثلاث احتمالات:

- في حالة عدم تسجيل أي تحفظات على الملف، تقوم بتسليم وصل التسجيل في أجل 30 يوما،
- في حالة تسجيل تحفظات تبلغ للأعضاء المؤسسين المودعين للملف، وتمتنع عن تسجيل التصريح بالتأسيس، ويبقى الملف معلقا إلى غاية رفع التحفظات واستيفاء الشروط القانونية، مما يعني أن الاجراءات التي لا تتعلق بها التحفظات تبقى صحيحة، فلا تنعقد الجمعية العامة من جديد إلا إذا كان التحفظ متعلقا بها.
- في حالة السكوت وعدم الرد في الآجال القانونية، تعتبر المنظمة النقابية مسجلة بقوة القانون، ويسلم لها وصل التسجيل في أجل 8 أيام.

وبهذه الأحكام يكون المشرع قد وضع حدا لحالة امتناع الإدارة عن الرد والتزامها الصمت، والذي استمر أحيانا لسنوات. كما أن المشرع ألزم الإدارة بضرورة تبليغ التحفظات المسجلة على الملف للمعنيين قصد رفعها، مما يقتضي أن يكون موقف الإدارة مبررا ومؤسسا على تحفظات محددة، تتعلق حصرا بعدم مطابق القانون.

الفرع الثاني: آثار عدم تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس: لم يخول المشرع للسلطة الإدارية المختصة إصدار قرار القبول أو قرار الرفض، وإنما يقتصر دورها على عدم التسجيل في حال وجود تحفظات في الملف، وإلا فإنها ملزمة بتسجيل التصريح بالتأسيس وتسليم وصل التسجيل. فالنظر في شروط وإجراءات التأسيس يبين أن المشرع تجنب منح السلطة الإدارية المختصة أي سلطة تقديرية في قبول أو رفض ملف التأسيس، ولم يخولها سلطة إصدار أي قرار صريح يتعلق بقبول أو رفض الملف، بل منحها أجل 30 يوما لدراسة الملف والتأكد من توفر الشروط القانونية واحترام إجراءات التأسيس، وحتى في ظل تخلف أحد الشروط أو عدم احترام الاجراءات لا تملك السلطة الإدارية المختصة إصدار قرار برفض الملف، بل تمتنع عن تسجيل التصريح بالتأسيس وتبلغ التحفظات للأعضاء المؤسسين الذين أودعوا الملف من أجل رفع التحفظات ومطابقة الملف لأحكام القانون.

وبهذا المعنى لا تثار أي إشكالية تتعلق بتسجيل التصريح بالتأسيس ويكون المشرع الجزائري قد كرس مبدأ الحرية النقابية.

ونشير بهذا الخصوص إلى أن تسليم وصل التسجيل في ظل القانون 90-14 الملغى، قد أثار الكثير من الإشكالات القانونية، فهو من الناحية العملية يشبه الترخيص وأن عدم تقديمه يعني عمليا رفض الاعتماد لعدم مطابقة القانون،¹⁴ وهو ما شكل تقييدا للحرية النقابية، ومخالفة للاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية، التي تعتبر اشتراط الإذن المسبق يتعارض والحرية

¹³ المادة 36 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

¹⁴ عامر عباس، الحرية النقابية في الجزائر، مجلة جامعة وهران 2، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، المجلد 3 العدد 01، 2018، ص 33.

النقابية، كما يعتبر القانون الذي يخول للهيئة الإدارية سلطة تقديرية في الترخيص بتأسيس نقابة ما أو رفضه، متعارضا ومبدأ الحرية النقابية.¹⁵ وقد رأى الكثير من الباحثين أن رفض تسليم وصل التصريح بالتأسيس يشكل أحد الوسائل التي تعتمدها السلطة الادارية لرفض تأسيس النقابة.¹⁶ وأنه يجب إلزام السلطة الادارية بتسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس، متى توفرت الشروط القانونية.¹⁷

وقد حاول المشرع الجزائري معالجة هذه المشكلة في ظل القانون 02-23 من خلال تحديد آجال لتسليم وصل التسجيل، واعتبار المنظمة النقابية مسجلة بقوة القانون في حالة سكوت الإدارة وعدم الرد عند نهاية الأجل، كما أنه حدد آجال معقولة لتسليم وصل التسجيل، وهو ثمانية أيام عمل من تاريخ نهاية أجل 30 يوما في حالة السكوت،¹⁸ أو من تاريخ رفع التحفظات في حال تسجيل التحفظات،¹⁹ وكل هذا تجسيدا للحرية النقابية التي تقتضي تبسيط إجراءات التأسيس، وعدم اشتراط الإذن المسبق، وألا يكون للإدارة أي سلطة تقديرية في قبول التسجيل أو رفضه، لأن هذا الأخير لا يختلف من حيث الأثر عن شرط الإذن المسبق.²⁰

غير أن الإشكال لا يزال مطروحا بالنسبة للآثار القانونية لتسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس، حيث أنه طبقا للمادة 44 من القانون 02-23 تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بالتأسيس لتتمكن المنظمة النقابية بعدها من مباشرة مهامها في تمثيل الأعضاء أو إبرام الاتفاقيات والعقود واقتناء الأملاك والتقاضي أمام الجهات القضائية... وطبقا لأحكام المادة 34 من القانون 02-23 فإن التصريح بالتأسيس لا يكتمل إلا بتسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس، وعليه لا يكون للمنظمة أي وجود قانوني ولا يمكنها مباشرة مهامها إلا بعد استلام وصل التسجيل.²¹ وهو ما يشكل مخالفة لمبدأ الحرية النقابية، خاصة وأن المشرع لم ينص عن أي إجراء يمكن اتخاذه في حال عدم تسليم وصل التسجيل، ولا عن إمكانية الطعن القضائي باعتبار سكوت الإدارة قرارا ضمنيا بالرفض. وقد كان المشرع أكثر وضوحا في القانون 06-12 المتعلق بالجمعيات حيث نص في المادة 10 منه على منح الجمعية قيد التأسيس أجل 03 أشهر للطعن القضائي في حال رفض تسليم وصل التسجيل، وإذا صدر القرار القضائي لصالح الجمعية يسلم لها وصل التسجيل وجوبا.

المطلب الثاني: ضمانات استقلالية المنظمات النقابية: تتمتع المنظمات النقابية باستقلالية في التنظيم وفي تسير شؤونها، دون تدخل من السلطة الإدارية، وفي أي مرحلة من مراحل حياتها، سواء في التأسيس أو في وضع قواعد عملها، شريطة ألا تتعارض

¹⁵ عايدى ميهوب، مرجع سبق ذكره، ص 9

¹⁶ عامر عباس، مرجع سبق ذكره، ص 34

¹⁷ بن عزوز بن صابر وعناني سعاد، الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي الأغواط، المجلد 3 العدد 1، 2017، ص 652.

¹⁸ المادة 35 فقرة 2 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

¹⁹ المادة 36 فقرة 3 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

²⁰ بنينة جمال، التأسيس القانوني للمنظمة النقابية حق مقيد، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، المجلد 7، العدد 1، 2017، ص 13.

²¹ نفس المرجع، ص 13.

تلك القواعد مع النصوص القانونية المعمول بها.²² وبالرجوع للقانون 02-23 نجد المشرع الجزائري قد كرس استقلالية المنظمات النقابية وحريتها في التنظيم والتسيير، وتحقق هذه الاستقلالية بتوفر جملة من الضمانات.

الفرع الأول: اكتساب الشخصية المعنوية أداة قانونية لضمان الاستقلال العضوي والمالي: التمتع بالشخصية المعنوية شرط أساسي لضمان الاستقلال العضوي لأي منظمة نقابية، ولا يمكن الحديث عن أي مظهر من مظاهر استقلالية المنظمة ما لم تكتسب الشخصية المعنوية، ونظرا لأهميتها كونها اللبنة الأولى لتحقيق الحرية النقابية، لم يتطرق لها المشرع عرضا ضمن تعريف المنظمة النقابية، بل خصها بقسم خاص في القانون 02-23 تحت عنوان الشخصية المعنوية.

وتكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها، ولا يكتمل التصريح بالتأسيس إلا بتسليم وصل التسجيل كما أشرنا أعلاه. ويترتب على اكتساب الشخصية المعنوية كل الآثار المنصوص عنها في المادة 50 من القانون المدني.²³ ويحق لها على وجه الخصوص:

- تمثيل الأعضاء لدى السلطات الإدارية العمومية والغير،
- إبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بمهدفها،
- اقتناء أملاك عقارية أو منقولة مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطاتها،
- التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة،²⁴

ونشير بهذا الصدد أن المنظمة النقابية لا يمكنها اللجوء للقضاء بهذه الصفة قبل تسليم وصل التصريح بالتأسيس، لأن امتلاك أهلية التقاضي مترتب على اكتساب الشخصية المعنوية المعلق هو الآخر على شرط استلام وصل التصريح بالتأسيس. ومن النتائج المهمة المترتبة عن التمتع بالشخصية المعنوية والتي تضمن استقلالية المنظمة النقابية، الاستقلال المالي، بحيث تستقل المنظمة النقابية بذمتها المالية ومواردها عن كل هيئة داخلية أو خارجية، ومهما كانت طبيعتها إدارية سياسية أو غيرها، حتى لا تأثر على النقابة، لأن من يملك التمويل يملك التوجيه.²⁵ وتنحصر موارد المنظمات النقابية في:

- اشتراكات الأعضاء،
- المداخيل الناتجة عن نشاطاتها،
- الإعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية
- الهبات و الوصايا.²⁶

²² دحدوح محمد، مرجع سبق ذكره، ص 194.

²³ الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

²⁴ المادة 44 ن القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي. سبق ذكره.

²⁵ بلقاضي نبيلة، الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، مجلة نبراس للدراسات القانونية، جامعة العربي التبسي -تبسة، المجلد 7، العدد 2، 2024، ص 27.

²⁶ المادة 46 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

ويعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة وبغرامة من (100.000) دج إلى (200.000) دج عن كل قبول للهبات أو الوصايا الواردة من منظمات نقابية، أو هيئات أجنبية دون الموافقة المسبقة من السلطة الإدارية المختصة..²⁷

الفرع الثاني: حرية تنظيم وتسيير المنظمة النقابية: خول المشرع الجزائري للمنظمات النقابية سلطة اعداد قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية بكل حرية،²⁸ وهذا تجسيدا لمبدأ الحرية النقابية، والتزاما بالاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية، التي أكدت ضرورة احترام حرية المنظمات في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وانتخاب ممثليها بكل حرية وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وضرورة امتناع السلطات العام عن أي تدخل يقيد حرية المنظمة في التنظيم والتسيير.

وخلافا للقانون 90-14 الملغى فإن المشرع في القانون الحالي نص صراحة وبشكل أكثر تفصيل عن منع التدخل وصور التدخل الممكنة، حيث نصت المادة 7 من القانون رقم 23-02 على أنه يتعين على المستخدم أن يتمتع عن أي تدخل في سير هيئات القيادة و /أو الإدارة للمنظمات النقابية أو في الانتخابات المهنية التي تكون المنظمات النقابية معنية بها، وأوضحت الفقرة 2 من هذه المادة بعض المظاهر التي تشكل تدخلا في شؤون المنظمة النقابية كالتحريض على تأسيس منظمات نقابية للعمال، أو دعمها ماليا أو بكل وسيلة أخرى لوضع هذه المنظمة تحت مراقبة المستخدم.

ولا يقتصر منع التدخل في سير المنظمة النقابية على المستخدم، بل يشمل كل شخص طبيعي أو معنوي إلا في الحالات التي يسمح بها القانون.²⁹

ومن جهة أخرى تستقل المنظمة النقابية بوضع القانون الأساسي والنظام الداخلي، حيث يتمتع الأعضاء المؤسسون بكامل الحرية في إعداد القانون الأساسي، بموافقة الجمعية العامة التأسيسية دون تدخل من السلطة الإدارية، ولا يعتبر من قبيل التدخل إلزام المؤسسين بألا يُضمّنوا القانون الأساسي ما يخالف القانون أو يمس النظام العام، والمبادئ الأساسية للمجتمع الجزائري، كما لا تتنافى هذه الحرية مع وجود نموذج موحد للاستئناس، أو أن يشترط المشرع وجود بنود أساسية في القانون الأساسي وإلا اعتبر باطلا،³⁰ وهو ما اختاره المشرع الجزائري من خلال المادة 38 من القانون 23-02 التي نصت على حرية المنظمات المهنية في إعداد قوانينها الأساسية ونظمها الداخلية، على أن تتضمن تحت طائلة البطلان بعض الأحكام الرئيسية حددها المشرع في 20 مطة، منها هدف المنظمة وتسميتها وفئة المنخرطين، والاختصاص الإقليمي وحقوق وواجبات الأعضاء، وقواعد الانخراط والانسحاب، وصلاحيات الهيئات القيادية والإدارية وكيفية انتخابهم، والقواعد الضرورية للفصل بين النشاط النقابي والسياسي... الخ .

²⁷ المادة 152 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

²⁸ المادة 38 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

²⁹ المادة 8 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

³⁰ دباح إسماعيل، أليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريش، 2021-2022، ص 128.

كما يجب أن يضمن القانون الأساسي مداولة واسعة على مستوى هيئات القيادة والإدارة حول القرارات الهامة، لا سيما تلك المتعلقة بالإضراب.³¹ ويمنع ادراج أي تمييز بين الأعضاء في القانون الأساسي للمنظمة على نحو يمس بحرياتهم الأساسية، خصوصا حريتهم النقابية.³²

وحماية حرية النقابة في التنظيم والتسيير قرر المشرع المسؤولية الجزائية عن كل تدخل في شؤون المنظمة النقابية، حيث يعاقب بغرامة من (100.000) دج إلى (200.000) دج كل من يتدخل في تسيير منظمة نقابية بواسطة أفعال يكون الغرض منها المساس باستقلاليتها.³³

الفرع الثالث: الاستقلالية عن الأحزاب السياسية: انقسم الفقه بخصوص ممارسة المنظمات النقابية للعمل السياسي إلى اتجاهين اثنين، اتجاه أباحه واعتبره من مقتضيات الدفاع عن مصالح العمال، وأنه لا يمكن التفرقة بين العمل النقابي والعمل السياسي، خاصة وأن الحركة النقابية في الجزائر ارتبطت بالعمل السياسي،³⁴ في حين ذهب الاتجاه الآخر إلى ضرورة حظر العمل السياسي عن المنظمات النقابية بشكل مطلق، لأن مهامها تنحصر في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، وأن تمكين المنظمات النقابية من العمل السياسي يؤدي حتما إلى جعل مكان العمل فضاء للصراع بين الاتجاهات السياسية، مما يؤدي إلى التفرقة بين العمال وتعطيل الإنتاج، إضافة لذلك تحاول السلطة احتواء النقابيين وتحويلهم لأدوات لصالحها.³⁵ لا يكتمل استقلال المنظمات النقابية إلا إذا تمايزت في أهدافها وتسميتها وتسييرها عن أي حزب سياسي.³⁶ وهو ما صرحت به المادة 12 من القانون 02-23 ويمنع تبعا لذلك على المنظمات النقابية الارتباط هيكليا ووظيفيا بأحزاب سياسية، ولا يمكن لأي منظمة الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من أي حزب، ويلتزم الأعضاء المؤسسين أو القياديين في المنظمة النقابية بالحياد والامتناع عن التصريح بمساندتهم لأحزاب سياسية ولأي شخصية سياسية.³⁷ كما يمنع الجمع بين عهدة عضو في هيئة قيادية و/أو إدارية لمنظمة نقابية وممارسة عهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي، لكن هذا المنع لا ينصرف لأعضاء المنظمة النقابية، حيث يتمتعون بحرية الانضمام الفردي للأحزاب السياسية.³⁸ وألزم المشرع المنظمات النقابية بأن تضمن قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية أحكاما تضمن الفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي والاستقلال عن الأحزاب السياسية ومجموعات الضغط والجمعيات.³⁹

³¹ المادة 40 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

³² المادة 41 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

³³ المادة 149 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

³⁴ أحمد حامد وباية عبد القادر، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 02-23، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار ثليجي الأغواط، المجلد 7 العدد 2، 2023، ص 468.

³⁵ نفس المرجع، ص 467.

³⁶ دحدوح محمد، مرجع سبق ذكره، ص 196 وبلقاضي نبيلة، مرجع سبق ذكره، ص 28.

³⁷ المادة 13 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

³⁸ المادة 12/2 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

³⁹ المادة 2/15 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

وفي حالة خرق الأحكام المتعلقة بعلاقة المنظمة النقابية بالأحزاب السياسية يمكن حل المنظمة النقابية قضائيا وفقا لما ورد في المادة 65 من القانون 02-23. كما يعاقب بغرامة من (100.000) دج إلى (200.000) دج كل جمع بين ممارسة عهدة نقابية في هيئة قيادية و/أو إدارية لمنظمة نقابية وعهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي.⁴⁰

المطلب الثالث: حصر حالات التعليق والحل القضائي للمنظمات النقابية: نصت المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87 على عدم جواز وقف نشاط المنظمات النقابية أو حلها من قبل السلطات الإدارية، ولذلك تحول مختلف التشريعات سلطة تعليق عمل المنظمات النقابية أو حلها للقضاء، كأحد ضمانات ممارسة الحق النقابي، لما يتمتع به القضاء من استقلالية وحياد، وقد كرس ذلك المشرع الجزائري سواء في القانون السابق 90-14 أو القانون الحالي 02-23، غير أن هذا الأخير كان أكثر تفصيلا، وحدد الحالات التي تستوجب الحل.

الفرع الأول: تعليق نشاط المنظمة النقابية: طبقا للمادة 62 من القانون 02-23 ودون الإخلال بالأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها يمكن للسلطة الإدارية المختصة أن تطلب من الجهة القضائية المختصة تعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها سنتان (02).

أولا: حالات التعليق: أورد المشرع الحالات التي تبرر تعليق نشاط المنظمة النقابية وتتمثل في الحالات التالية:

- ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في القانون وفي قانون المنظمة الأساسي،
 - عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطة الإدارية المختصة،
 - عدم احترام أحكام القانون والتنظيم المعمول به، وكذا أحكام القانون الأساسي والنظام الداخلي،
 - عدم إخطار السلطة الإدارية المختصة بالتعديلات التي أدخلت على القانون الأساسي أو النظام الداخلي للمنظمة.
- ورغم أن صياغة المادة 1/62 من القانون 02-23 توحي بأن الحالات المذكورة على سبيل الذكر وليست على سبيل الحصر، حيث جاء النص "...لا سيما في الحالات الآتية.." مما يعني إمكانية التعليق لأسباب أخرى غير واردة في نص المادة 62، ولكن بالرجوع للمادة 63 /1 نجد المشرع قد حصر التعليق في الحالات الواردة في المادة 62 حيث نص على أنه " في حالة معاناة إحدى المخالفات المذكورة في المادة 62 أعلاه.. "

ثانيا: إجراءات التعليق: بخلاف النص السابق، قيد المشرع تعليق نشاط المنظمة النقابية بجملة من الإجراءات تؤكد الطابع الاستثنائي للتعليق، وتمكن المنظمة من تدارك الأمر وتصحيح الوضع، حيث لا تستطيع السلطة الإدارية اللجوء للقضاء مباشرة لطلب التعليق بل عليها قبل ذلك إعدار المنظمة النقابية لرفع التحفظات التي تمت معابنتها، في آجال محددة، وفي حال عدم الامتثال ترفع القضية أمام القضاء المختص، ليفصل في تعليق النشاط.⁴¹

⁴⁰ المادة 149 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁴¹ المادة 63 من القانون 02-23. المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

الفرع الثاني: حصر حالات حل المنظمة النقابية: إضافة لإمكانية الحل من قبل الأعضاء طبقا للإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي للمنظمة، يمكن أن تحل المنظمة النقابية عن طريق القضاء، بطلب من السلطة الإدارية المختصة وذلك في حالات أورها المشرع على سبيل الحصر، وحدد الآثار المترتبة عن الحل والمتعلقة خصوصا بأموال المنظمة.

أولا: حالات الحل القضائي للمنظمة النقابية: تتمثل هذه الحالات في:

- خرق أحكام القانون المتعلقة بأهداف المنظمة،
- خرق أحكام القانون المتعلقة بعلاقة المنظمة بالأحزاب السياسية
- التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي، مع خرق أو محالة خرق حقوق العمال،
- عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بمهدفها لمدة ثلاث (03) سنوات،
- الإصرار في اللجوء للإضراب غير القانوني له تأثير على استمرارية المرفق العمومي أو سيره.
- رفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية،
- تكرار مخالفات سبق وأن كانت سببا للتعليق القضائي لنشاط المنظمة،
- قبول هبات ووصايا مخالفة لأحكام القانون.

ثانيا: إجراءات حل المنظمات النقابية: تُعذر السلطة الإدارية المنظمة النقابية بما تم معاينته من مخالفات، من أجل تسوية وضعيتها في الآجال المحددة، وفي حالة عدم تسويتها يمكن للسلطة الإدارية اللجوء للقضاء لطلب حل المنظمة النقابية، ويمكن أيضا للسلطة الإدارية المختصة في حال أقدمت المنظمة النقابية على ارتكاب مخالفة من شأنها الإخلال بالنظام العام، أن تلجأ للقضاء للمطالبة بتعليق كل نشاطات المنظمة، وتتخذ الجهة القضائية المختصة الإجراءات التحفظية التي تراها مناسبة إلى غاية الفصل في الموضوع.

وبهذا يكون المشرع الجزائري من خلال إقراره إمكانية حل المنظمة النقابية عن طريق القضاء قد حاول تحقيق التوازن بين عدم تعسف السلطة الإدارية في مواجهة المنظمات النقابية، وعدم تعسف هذه الأخيرة أو قيامها بأنشطة غير مشروعة. وما يمكن ملاحظته بهذا الخصوص هو أن صياغة المادة 65 من القانون 23-02 توحى بأن الإعدار ليس إجراء وجوبيا، لاستعمال المشرع عبارة "يمكن.." رغم أن إجراء الحل أخطر من إجراء التعليق، مما يقتضي التدارك والتأكيد على إلزامية إجراء الإعدار، حماية للمنظمة النقابية من الحل وحتى لا تفاجأ بمخالفات أو أخطاء يمكن تداركها وتسويتها.

المبحث الثاني: الضمانات المقررة لأعضاء المنظمة النقابية

ليتمكن العمال الأجراء والأعوان العموميون من ممارسة حريتهم النقابية لا بد من توفر جملة من الضمانات في مواجهة الهيئة المستخدمة، تمكنهم من ممارسة نشاطهم النقابي بكل حرية، فلا يمكن للعمل النقابي أن يحقق أهدافه إلا إذا تمتع النقابيون بالحماية القانونية الكافية،⁴² وطبقا للمادة 125 من القانون 23-02 فإن الحماية مقرر ومكفولة بمقتضى القانون لكل

⁴² دحدوح محمد، مرجع سبق ذكره، ص 197.

عامل عضو في منظمة نقابية سواء كانت تمثيلية أم لا. وقد تتعلق هذه الضمانات بالأعضاء العاديين في المنظمة النقابية (المطلب الأول)، أو الأعضاء الذين يتمتعون بصفة تمثيلية كالمندوب والممثل النقابي (المطلب الثاني)،

المطلب الأول: الضمانات المقررة للأعضاء العاديين في المنظمة النقابية:

يقتضي مبدأ الحرية النقابية في شقه الفردي، المكرس دستوريا ودوليا، منح العامل حرية الانضمام للنقابة أو عدم الانضمام أو الانسحاب منها، كما يقتضي توفير الحماية اللازمة لعضو النقابة للقيام بمهامه فلا يلحقه ضرر أو يتابع تأديبيا جراء انضمامه للمنظمة النقابية أو القيام بنشاطات نقابية.

الفرع الأول: ضمان حرية الانتساب والانسحاب من المنظمة النقابية: كفل المشرع الجزائري لكل عامل الحق في الانضمام إلى المنظمة النقابية التي يختارها، أو ينسحب منها بإرادته ودون أن يلحقه أي ضرر جراء ذلك، ويقوم هذا الحق بشكل أساسي في مواجهة المستخدم الذي قد يلجأ للضغط على العامل حتى لا ينخرط في النقابة أو ينسحب منها.⁴³

وهذا الحق مكفول لكل العمال الأجراء والمستخدمين، فقد نصت المادة 6 من القانون 02-23 على أنه يمكن لكل العمال أو المستخدمين، ودون أي تمييز الانخراط وبكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة في إطار مهنتهم، أو الانسحاب منها، وذلك طبقا للإجراءات المحددة في القانون الأساسي للمنظمة، لأن المشرع اشترط على المنظمات النقابية أن تتضمن قوانينها الأساسية القواعد المتعلقة بالانخراط والانسحاب والإقصاء.⁴⁴

وهذه الحرية معترف بها لكل العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل، وتشمل كل الموظفين المرسمين والمتربصين وحتى الأعوان المتعاقدين بالمؤسسات والإدارات العمومية.⁴⁵

ومن جهة أخرى يقتضي مبدأ الحرية النقابية عدم التمييز بين الموظفين والعمال على أساس الانخراط وعدمه للمنظمة النقابية، أو التمييز بينهم تبعا للمفاضلة والتمييز بين النقابات، فقد نصت المادة 7 من القانون 02-23 على أنه "يتعين على المستخدم التعامل بالمساواة مع المنظمات النقابية للعمال" ومنع التمييز يتعلق بمختلف الوضعيات التي يكون فيها الموظف أو العامل، ويشمل كل المسار المهني، فطبقا للمادة 10 من القانون 02-23 يمنع على الهيئة المستخدمة الأخذ بالاعتبار ممارسة نشاط نقابي، أو الانخراط في منظمة نقابية أو عدمه، عند اتخاذ قرارات التوظيف أو الترقية والتحويل والتكوين المهني، والأجرة ومنح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية. فالحماية شملت كل المسار المهني من التوظيف إلى الترقية الذي تملك فيه الإدارة سلطة تقديرية قد تستغلها حرمان بعض النقابيين المعارضين منها.⁴⁶

هذا وقد نصت قبل ذلك المادة 28 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة على أنه لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى منظمة نقابية أي أثر على الحياة المهنية للموظف، وأكدت ذلك المادة 29 من نفس الأمر بالنص على أنه لا يمكن أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح لعهدة سياسية أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك

⁴³ زكريا سمغوني، ضمانات الحرية النقابية في جانبها الفردي، مجلة البدر، جامعة بشار، لجلد 3 العدد 10، 2011، ص 272.

⁴⁴ المادة 38 المطة 6 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁴⁵ بلقاضي نبيلة، مرجع سبق ذكره، ص 21، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁴⁶ إسماعيل ذباح، مرجع سبق ذكره، ص 174.

العهدة". ومنعت أيضا المادة 4/93 من نفس الأمر أن يدرج في الملف الإداري أي ملاحظة حول الآراء السياسية أو النقابية أو للموظف.⁴⁷

ونشير بهذا الخصوص إلى أن المشرع الجزائري خصص فصلا في القانون 02-23 لإجراءات الحماية ضد التمييز من خلال إجراء الطعن أمام مفتش العمل، حيث يمكن للعامل الأجير في القطاع الاقتصادي طبقا للمادة 133 من القانون 02-23 إيداع عريضة مكتوبة لدى مفتش العمل، إذا ادعى بأن القرار الذي اتخذته المستخدم بشأنه مرتبط بانتماؤه النقابي أو نشاطه، سواء تعلق ذلك القرار بعقوبة أو لا، على أن يقدم المتظلم ما يثبت ادعاءه بوجود تمييز مباشر أو غير مباشر أو وقائع تؤكد عرقلة ممارسة الحق النقابي. وإذا ثبت لمفتش العمل بناء على تحقيقاته صحة الادعاء يوجه إعدار إلى المستخدم، لإلغاء القرار المحتج عليه في أجل (8) أيام، وإذا لم يمثل المستخدم للإعدار يحرم مفتش العمل محضر مخالفة ومحضر عدم امتثال للإعدار تسلم نسخة منه للعامل وللمنظمة النقابية لاستخدامه في إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل.⁴⁸

الفرع الثاني: منع متابعة عضو النقابة تأديبيا: لا يجوز متابعة الموظف أو العامل تأديبيا بسبب نشاطه النقابي، حيث نصت المادة 126 من القانون 02-23 على منع اتخاذ قرار التسريح، أو تسليط أي عقوبة تأديبية أخرى على عضو في منظمة نقابية تكون مرتبطة بانتماؤه أو بنشاطه النقابي،⁴⁹ وبهذا يكون المشرع قد وسّع مجال الحماية من المتابعة التأديبية، لتشمل كل أعضاء المنظمة النقابية بعدما كانت تقتصر على المندوب النقابي في ظل القانون 90-14.⁵⁰

وحسننا فعل المشرع إذ أن الحاجة للحماية لا تقتصر على المندوب النقابي بل يشمل كل أعضاء النقابة، وتأتي هذه الحماية بغرض تمكين النقابيين من ممارسة نشاطاتهم النقابية بحرية ودون ضغوطات أو تخوف من المتابعة التأديبية. لكن هذه الحماية ليست مطلقة وينبغي ألا تكون بأي حال من الأحوال ذريعة لارتكاب الأخطاء التأديبية، لذلك قيدها المشرع بقيدتين موضوعيتين:

- أن تكون العقوبة التأديبية مرتبطة بالانتماء للمنظمة النقابية أو النشاط النقابي،⁵¹ أما إذا انتفت العلاقة بين العقوبة التأديبية والانتماء النقابي أو عدم تعلقها بأي شكل من الأشكال بالنشاط النقابي فلا يكون حينها الموظف أو العامل محميا من المتابعة التأديبية وإن كان عضوا في النقابة. فقد نصت المادة 128 من القانون 02-23 على خضوع كل عضو في منظمة نقابية للأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية وقواعد التنظيم والسير والانضباط المطبقة داخل الهيئة المستخدمة، وفي حالة إخلال العامل أو الموظف بالتزاماته المهنية يمكن للمستخدم أن يتخذ ضده الإجراءات التأديبية المناسبة بغض النظر عن وضعه القانوني في المنظمة النقابية.

⁴⁷ دحدوح محمد، مرجع سبق ذكره، ص 198.

⁴⁸ المادة 136 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁴⁹ المادة 126 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁵⁰ المادة 53 من القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁵¹ المادة 126 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

- ألا يكون الفعل من النشاطات غير المحمية، فقد حددت المادة 127 من القانون 02-23 الأفعال التي لا تدرج ضمن النشاطات المحمية، أي الأفعال التي لا تشملها الحماية المقررة في المادة 126، ويتعرض مرتكبوها أو المشاركون فيها إلى العقوبات التأديبية، دون الإخلال بالمتابعة الجزائية.⁵²

وتتمثل هذه الأفعال في التوقف عن العمل، أو الامتناع عن تنفيذ المهام التي ينتج عن توقفها إخلال في النشاط العادي للهيئة المستخدمة دون مراعاة لإجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وكذلك المطالب غير المشروعة والسب والتهديد والاعتداء والشتم والمناورة وأي نوع من أنواع العنف أثناء ممارسة النشاط النقابي التي تمس بحرية العمل وبوسائله.⁵³ فكل مشارك في القيام بهذه الأفعال يكون عرضة للمتابعة التأديبية والجزائية عند الاقتضاء.

وإذا تم اتخاذ قرار تأديبي ضد العامل وادعى أن له علاقة بانتماؤه أو نشاطه النقابي جاز له التظلم أمام مفتش العمل وفقا للإجراءات الواردة في المواد من 133 إلى 136 من القانون 02-23.

المطلب الثاني: الحماية الخاصة بالمندوب النقابي وبعض الفئات ذات المهام التمثيلية

إضافة للحماية المقررة لهم كونهم أعضاء في منظمة نقابية، يستفيد المندوبون النقابيون وأعضاء المجلس النقابي والممثل النقابي، إضافة لممثلي العمال المنتخبين من حماية خاصة، نظرا لمهامهم التمثيلية وباعتبارهم حلقة وصل بين العمال والمستخدم أو الهيئة المستخدمة.

الفرع الأول: النطاق الشخصي والموضوعي للحماية: نصت المادة 131 من القانون 02-23 على أنه يستفيد من الحماية ضد التسريح أو العزل التعسفي طبقا لأحكام هذا القانون العمال الآتين:

- المندوبين النقابيين،
- الممثل النقابي المؤهل للمنظمة النقابية غير التمثيلية،
- الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل العمال للتفاوض، و الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل،
- أعضاء المجلس النقابي للهيئة المستخدمة،

فهذه المادة حددت المجال الشخصي للحماية ويتمثل في الفئات المذكورة حصرا دون غيرهم من العمال الأعضاء في المنظمات النقابية، وحصرت المجال الموضوعي للحماية إذ يقتصر على قرار التسريح أو العزل التعسفي دون باقي القرارات، بالنسبة للعمال الأجراء في القطاع الاقتصادي، ولكن بالنسبة للموظفين والأعوان العموميين فقد اتسع النطاق الموضوعي للحماية ليشمل كل العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة،⁵⁴ ومبرر هذا التخصيص هو خطورة هذين القرارين على المسار المهني للعمال، وتأثيرهما على الحرية النقابية إذ يشكلان تهديدا حقيقيا يمكن استغلاله من قبل المستخدم للضغط على ممثل العمال أو المندوب أو الممثل النقابي أو عضو المجلس النقابي.

⁵² المادة 3/127 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁵³ المادة 1/127 و2 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁵⁴ المادة 143 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

وتتجسد الحماية من خلال إلزام المستخدم باتباع إجراءات محددة قبل اتخاذ قرار التسريح أو العزل، حددتها المادة 132 من القانون 02-23 حيث إذا ارتكب العامل المستفيد من الحماية خطأ جسيماً وقرر المستخدم تسريحه أو عزله وجب عليه قبل ذلك إعلام العامل المستفيد من الحماية، ومنظمته النقابية، ومفتش العمل المختص، برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام يبين فيها بالتفصيل الوقائع المبررة للتسريح والظروف التي ارتكبت فيها، مع الوثائق الثبوتية إن اقتضى الأمر.

الفرع الثاني: إجراءات الحماية المقررة للعمال الأجراء في القطاع الاقتصادي: إذا عزم المستخدم على عزل عامل ممن تشملهم الحماية، بسبب خطأ جسيم وجب عليه قبل ذلك إعلام مفتش العمل المختص برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام.⁵⁵

بعد ذلك يقوم مفتش العمل بإجراء تحقيق في أجل (8) أيام عمل ليتأكد من أن السبب المثار لتبرير التسريح ذو طابع مهني وليس له أي علاقة بالانتماء أو النشاط النقابي.⁵⁶

إذا تبين لمفتش العمل وجود أي علاقة بين قرار التسريح وانتماء العامل أو نشاطه النقابي، يوجه إعدارا للمستخدم للتراجع عن القرار وإعادة إدماج العامل في منصبه واسترجاع حقوقه في أجل ثمانية أيام عمل من تاريخ تبليغ الإعدار، وتسلم للعمال ومنظمته النقابية نسخة منه.⁵⁷

إذا تأكد رفض الامتثال من قبل المستخدم يحرم المفتش المختص محضر عدم امتثال للإعدار ومحضر مخالفة، يستلم العامل ومنظمته النقابية نسخة منه، مع إشعار بالاستلام في أجل لا يتجاوز ثلاثة أيام عمل، لاستعمالهما أمام الجهة القضائية المختصة.⁵⁸

إذا تم التسريح رغم ذلك جاز للعامل المحمي بعد استنفاد إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية أو لمنظمته النقابية اللجوء للقضاء المختص، الذي يفصل في أجل (30) يوماً بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بغض النظر عن أي طعن، بإلغاء قرار التسريح وإلزام المستخدم بإعادة إدماج العامل المحمي في منصبه، مع تعويضه عن الأضرار التي يمكن أن يطالب بها هو أو منظمته المهنية، جبراً للضرر الذي لحق به.

وتتم إعادة الإدماج بقوة القانون، تحت غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم، لا تقل قيمتها عن المبلغ الشهري للأجر الأدنى المضمون. ويحتفظ العامل في حالة إدماجه بكل الامتيازات المكتسبة عند تاريخ التسريح.⁵⁹

الفرع الثالث: إجراءات الحماية المقررة للموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية: لا تقتصر الحماية ضد قرارات العزل و التسريح بل تشمل كل العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة المتمثلة في التوقيف عن

⁵⁵ المادة 137 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁵⁶ المادة 138 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁵⁷ المادة 39 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁵⁸ المادة 140 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁵⁹ المواد 141 و 142 من القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

العمل من (4) إلى (8) أيام، والتنزيل في الدرجة، والنقل الإجباري، والتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة والتسريح.⁶⁰ أو عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة المنصوص عنها في القوانين الخاصة.

وطبقا للمادة 143 من القانون 02-23 تنقرر الحماية لكل موظف أو عون عمومي أو عون متعاقد في المؤسسات والإدارات العمومية، يمارس عهدة نقابية حيث لا يمكن أن يتعرض لأي عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أو إلى العزل لإهمال المنصب أو فسخ عقد العمل بالنسبة لفئة الأعوان المتعاقدين، إلا باتباع الإجراءات التالية:

- تخطر السلطة التي لها صلاحية التعيين، اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء أو اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة.
- تفصل اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، أو اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، في أجل لا يتعدى (15) يوم عمل من تاريخ إخطارها، بحيث تدرس أسباب التسريح أو العزل أو فسخ العقد وتستمع لتوضيحات المعني، ويجب استدعاؤه للمثول أمام اللجنة (8) أيام عمل على الأقل قبل تاريخ انعقادها، كما يجب عليها تمكينه من الاطلاع على ملفه، وتقديم ملاحظاته الكتابية والشفهية والاستعانة بمدافع يختاره.
- تصدر السلطة لها صلاحية التعيين قرارا مطابقا لرأي اللجنة، يتضمن العقوبة التأديبية أو التسريح أو العزل أو فسخ العقد، وتبلغه للموظف أو العون العمومي أو العون المتعاقد ومنظمته النقابية في أجل أقصاه (8) أيام عمل من تاريخ توقيع القرار، وتسلم نسخة منه للجنة المعنية.
- إذا ادعى المعني بقرار التسريح أو العزل أو فسخ العقد -دون غيره من القرارات المتعلقة بباقي العقوبات التأديبية- أن للقرار ارتباط بانتمائه أو نشاطه النقابي أو منظمته النقابية، يخطر مفتش العمل المختص بعد استنفاد إجراءات الطعن أو التظلم.
- يجري مفتش العمل تحقيقا ويعد محضر معاينة يتضمن نتائج التحقيق، ويسلم نسخة منه للمعني ومنظمته النقابية والمستخدم.
- إذا تم التسريح أو العزل أو فسخ العقد خرقا لأحكام القانون يحق للمعني أو لمنظمته النقابية اللجوء للجهة القضائية المختصة.
- تفصل الجهة القضائية المختصة في أجل (30) بإلغاء قرار التسريح أو فسخ العقد أو العزل وإلزام السلطة التي لها صلاحية التعيين بإدماج الموظف أو العون العمومي أو العون المتعاقد المحمي في منصبه، مع تعويضه عن الأضرار التي يمكن أن يطالب بها هو أو منظمته المهنية، جبرا لما لحقه من ضرر.

⁶⁰ المادة 164 من الأمر 03-06 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة. ج ر ع 46 الصادرة بتاريخ 2006/07/16.

- وتتم إعادة الادماج بقوة القانون، تحت غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم، لا تقل قيمتها عن المبلغ الشهري للأجر الأدنى المضمون. مع احتفاظ الموظف أو العون العمومي أو العون المتعاقد في حالة إدماجه بجميع الامتيازات المكتسبة عند تاريخ التسريح أو فسخ العقد أو العزل.⁶¹

هذا وقد خص المشرع المندوب النقابي بمظاهر أخرى للحماية كمنع تحويله إلى مكان عمل آخر غير الذي تم انتخابه فيه أو تغيير منصبه إلا إذا كان ذلك مبررا بضرورة المصلحة وهذا خلال عهده النقابية.⁶²

وقد لاحظ بعض الباحثين وبحق، أن الحماية التي أقرها المشرع الجزائري وجهها للعمال الذين يمارسون نشاطا نقابا والمندوبين النقابيين، وكان الأخرى أن توجه الحماية مباشرة للعمل النقابي، ذلك أن الضغط والتمييز قد يكون عكسيا، فيستغل النقابي أو المندوب النقابي تمثيله للعمال لمصلحته الخاصة، أو مصالح فئة معينة دون غيرهم من العمال، وهنا يكون التمييز لصالح النقابي فتفضله الهيئة المستخدمة على غيره من العمال في الترقية أو المنح أو في غيرها من صور التفضيل.⁶³

الخاتمة

خلصنا من خلال هذه الدراسة إلى أن المشرع الجزائري من خلال القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي قد كرس الحرية النقابية، طبقا لما هو مقرر في الدستور، والاتفاقات الدولية ذات الصلة، وذلك بضمان حرية تأسيس المنظمات النقابية، من خلال عدم اشتراط الإذن المسبق للتأسيس، وضمان استقلالية المنظمات النقابية من خلال الاستقلال العضوي والمالي الناتج عن التمتع بالشخصية المعنوية، وضمان حرية التنظيم والتسيير من خلال سلطة المنظمة النقابية في إعداد القانون الأساسي والنظام الداخلي، دون تدخل من السلطة الإدارية، وحرصا على الاستقلالية منع المنظمات النقابية من ممارسة أي نشاط سياسي وأن لا تكون لها أي علاقة تبعية أو تنظيمية مع أي حزب سياسي، كما حدد حالات تعليق نشاط المنظمة النقابية وحلها، وجعلها من اختصاص القضاء وحده، باعتباره جهة محايدة.

وجسد أيضا الحرية النقابية في مظهرها الفردي، فكرس حرية الانتساب أو الانسحاب من أي منظمة نقابية، ومنع التمييز بين العمال والموظفين أو متابعتهم تأديبيا بسبب النشاط أو الانتماء النقابي، كما قرر حماية خاصة بالنقابيين الذي يؤدون مهام تمثيلية، وذلك باتباع إجراءات خاصة للتسريح أو العزل أو فسخ العقد، وذلك لخصوصية مهامهم وكونهم في احتكاك مباشرة مع المستخدم أو الهيئة المستخدمة.

ويمكن أن نحصر أهم الاستنتاجات في النقاط التالية:

- خلافا للقانون 90-14 الملغى الذي لم يتطرق لمسألة سكوت الإدارة عن الرد، فقد اعتبرت المادة 35 فقرة 2 من القانون 23-02 المنظمة النقابية مسجلة بقوة القانون في حالة غياب رد من السلطة الإدارية عند نهاية الأجل، وتكون ملزمة

⁶¹ المواد من 143 إلى 147 من القانون 23-02، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁶² المادة 2/126 من القانون 23-02، المتعلق بممارسة الحق النقابي، سبق ذكره.

⁶³ بخدة مهدي، الحماية القانونية للعمل النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة تسمسليت، المجلد 6 العدد 2، 2021، ص 8.

تبعاً لذلك بتسليم وصل التسجيل في أجل ثمانية (08) أيام عمل. كما أن المشرع ألزم الإدارة بضرورة تبليغ التحفظات المسجلة على الملف للمعنيين قصد رفعها، مما يقتضي أن يكون موقف الإدارة مبرراً ومؤسساً على تحفظات محددة، تتعلق حصراً بعدم مطابق القانون، غير أن الإشكال لا يزال مطروحاً بالنسبة للآثار القانونية لتسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس، حيث لا يكون للمنظمة أي وجود قانوني ولا يمكنها مباشرة مهامها إلا بعد استلام وصل التسجيل، الذي قد تتعسف السلطة الإدارية في تسليم.

- خلافاً للقانون 90-14 الملغى الذي تميز بالاختصار والعمومية، فإن المشرع في القانون الحالي نص صراحة وبشكل أكثر تفصيلاً ووضوحاً عن منع التدخل وصور التدخل الممكنة في تنظيم وتسيير المنظمة النقابية، وهو ما يشكل تدعيماً لحرية التنظيم والتسيير.

- حصر المشرع حالات تعليق النشاط وحل المنظمة النقابية على سبيل الحصر، وأوردها بشكل مفصل، وجعلها من اختصاص القضاء، ضماناً للاستقلالية وتجسيدا للحرية النقابية، وبخلاف النص السابق، قيد المشرع تعليق نشاط المنظمة النقابية بجملة من الإجراءات تؤكد الطابع الاستثنائي للتعليق والحل، وتمكّن المنظمة من تدارك الأمر وتصحيح الوضع، حيث ألزم السلطة الإدارية قبل اللجوء للقضاء بإعذار المنظمة النقابية لرفع التحفظات التي تمت معاينتها، في آجال محددة، وبهذا يكون المشرع الجزائري قد حاول تحقيق التوازن بين عدم تعسف السلطة الإدارية في مواجهة المنظمات النقابية، وعدم تعسف هذه الأخيرة أو قيامها بأنشطة غير مشروعة.

- وسّع المشرع من مجال الحماية من المتابعة التأديبية، لتشمل كل أعضاء المنظمة النقابية بعدما كانت تقتصر على المندوب النقابي في ظل القانون 90-14. وحسننا فعل المشرع إذ أن الحاجة للحماية لا تقتصر على المندوب النقابي بل يشمل كل أعضاء النقابة.

ومن خلال هذه النتائج وقصد اكتمال الحماية والتكريس لمبدأ الحرية النقابية على ضوء النقاط محل الدراسة، يمكن أن نقدم الاقتراحات التالية:

- ضرورة إلزام الإدارة بتسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس، وبيان الإجراءات التي يمكن اتخاذها في حالة امتناعها عن التسليم، لاسيما إمكانية الطعن القضائي باعتبار سكوت الإدارة قراراً ضمياً بالرفض. على غرار الإجراءات المقررة في القانون 12-06 المتعلق بالجمعيات، حيث نص في المادة 10 منه على منح الجمعية قيد التأسيس أجل 03 أشهر للطعن القضائي في حال رفض تسليم وصل التسجيل، وإذا صدر القرار القضائي لصالح الجمعية يسلم لها وصل التسجيل وجوباً.

- النص على وجوبية إعذار المنظمة النقابية قبل الحل، وإبلاغها بالتحفظات أو المخالفات المسجلة، لأن استعمال عبارة "يمكن" تدل على الجواز، وقد تتعاضد السلطة الإدارية في إعذار المنظمة وتقديم على حلها لأسباب يمكن تسويتها دون اللجوء للحل.

وفي الأخير يمكن القول أن المشرع خطى خطوة إيجابية ووفق إلى حد ما في ضمان الحرية النقابية من خلال القانون 23-02، مقارنة بما كان مقررا في ظل القانون 90-14، غير أن التكريس الحقيقي لهذه الضمانات يظهر من خلال الممارسة العملية، باحترام ما هو مقرر من إجراءات قانونية، لأن نجاح القانون في تنظيم الحق النقابي يقتضي قدرته على منع السلطة الادارية من التضييق في ممارسته، ومنع المنظمات النقابية من التعسف في استعماله. والحد من ظاهرة المنظمات النقابية التي لا تمثل إلا نفسها، وتمكين القضاء المحايد والمستقل من أن يؤدي دورا حاسما في مختلف الإشكالات العملية التي تصادف تطبيقه.

قائمة المراجع

- 1- أحمد حامد - باية عبد القادر، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 23-02، **مجلة الفكر القانوني والسياسي**، جامعة عمار ثلجي الأغواط، المجلد 7 العدد 2، 2023.
- 2- بخدة مهدي، الحماية القانونية للعمل النقابي، **المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية**، جامعة تسمسليت، المجلد 6 العدد 2، 2021.
- 3- بلقاضي نبيلة، الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي، في ظل القانون 23-02 المتعلق بممارسه الحق النقابي، **مجلة نبراس للدراسات القانونية**، جامعة العربي التبسي -تبسة، المجلد 7، العدد 2، 2024.
- 4- بن عزوز بن صابر وعناني سعاد، الحرية النقابية بين النصوص والممارسه العمليه في الجزائر، **مجلة الدراسات القانونية والسياسية**، جامعة عمار ثلجي الأغواط، المجلد 3 العدد 1، 2017.
- 5- بنيزة جمال، التأسيس القانوني للمنظمة النقابية حق مقيد، **مجلة نظرة على القانون الاجتماعي**، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، المجلد 7، العدد 1، 2017.
- 6- دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، **المجلة الجزائرية للأمن الإنساني**، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، المجلد 2، العدد 4، 2017.
- 7- ذباح إسماعيل، أليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد البشير الابراهيمى، برج بوعرييج، 2021-2022.
- 8- زكريا سمغوني، ضمانات الحرية النقابية في جانبها الفردي، **مجلة البدر**، جامعة بشار، المجلد 3 العدد 10، 2011.
- 9- عامر عباس، الحرية النقابية في الجزائر، **مجلة جامعة وهران 2**، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، المجلد 3 العدد 01، 2018.
- 10- عايدي ميهوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، **مجلة دراسات وابحاث**، تصدر عن جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 6 العدد 16، 2015.
- 11- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 12/07/1996، ج ر ع 76، صادر في 08/12/1996، معدل ومتمم بالقانون رقم 02-03، مؤرخ في 10/04/2002، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر ع 25، صادر في 14/04/2002، معدل ومتمم بالقانون رقم 08-19، مؤرخ في 15/11/2008، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر ع 63، صادر في 16/11/2008، معدل ومتمم بالقانون رقم 16-01، مؤرخ في 06/03/2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر ع 14، صادر في

- 2016/03/07، معدل بالتعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020 صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 2020 /12/30، ج ر ع 82، صادر في 2020/12/30.
- 12-** الإعلان العالمي لحقوق الانسان 10 ديسمبر 1948.
- 13-** الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم (1948)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 1962/10/19.
- 14-** الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.
- 15-** قانون رقم 90-14 المؤرخ في 1990/06/02 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج ر ع 23 الصادرة في 02 يونيو 1990.
- 16-** الأمر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة. ج ر ع 46 الصادرة بتاريخ 2006/07/16.
- 17-** قانون 23-02 المؤرخ 25 /04/ 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر ع 29، الصادرة في 2 ماي 2023.