

حماية ممارسة الحق النقابي في الجزائر

Protection of the exercise of trade union rights in Algeria

Amel BENYETTOU ط.د/ أمال بن يطو¹¹ جامعة الجزائر 1 (بن يوسف بن خدة) Université d'Alger 1 Benyoucef Benkhedda

المؤلف المرسل: ط.د/ أمال بن يطو Amel BENYETTOU الإيميل: bentamel2013@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/05/ 18 تاريخ القبول: 2025/05/ 26 تاريخ النشر: 2025 /06/04

الملخص:

لطالما أولت الجزائر اهتماما بالغاً بالتطورات والتغيرات الحاصلة في المجتمع الدولي، ولذلك فإنه في المجال القانوني نجدها تنضم وتوقع على جل الاتفاقات الدولية التي ترمي إلى تعزيز الحرية والمساواة، وفي مجال الحق النقابي نجدها انضمت إلى العديد من هذه الاتفاقات والمعاهدات، ولقد أشارت إليها في القانون الجديد المتعلق بممارسة الحق النقابي رقم 02/23، الذي أولى اهتماما خاصا بالحرية الفردية والجماعية على حد سواء، وكذا بكل ما يخص تأسيس الفدراليات والكنفدراليات كشكل من أشكال التجمع النقابي. إن هذا المقال ما هو إلا غيض من فيض في الدراسة التي أولت اهتماما واسعا بموضوع الحق النقابي، في الجزائر نسعى من خلالها إلى تبيان أهم النقاط حول حماية الحق النقابي، وحماية أعضاء النقابة.

الكلمات المفتاحية : القانون 02/23، المنظمات النقابية، الحرية النقابية، استقلالية المنظمة النقابية

Abstract:

Algeria has always paid great attention to the developments and changes taking place in the international community. Therefore, in the legal field, we find it joining and signing most international agreements aimed at promoting freedom and equality. In the area of trade union rights, it has joined many of these agreements and treaties, which are also referenced in the new law related to the exercise of trade

union rights, Law No. 23/02. This law places special emphasis on both individual and collective freedom, as well as on the establishment of federations and confederations as forms of trade union gatherings.

This article is just a glimpse of a broader study that has paid significant attention to the issue of trade union rights in Algeria. It seeks to highlight the key points concerning the protection of trade union rights and the protection of union members.

Keywords: Law 23/02, Trade union organizations, Trade union freedom, Independence of trade union organizations

1. مقدمة:

لقد استقطب موضوع الحق النقابي في الجزائر الكثير من الاهتمام لا سيما في الآونة الأخيرة بصدر القانون الجديد رقم 02/23، المتعلق بممارسة الحق النقابي،¹ الذي يرمي إلى إرساء المبادئ والأحكام المختلفة والمتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية في الجزائر وممارسة الحق النقابي، وهذا تضمنته المادة الأولى من القانون المذكور.

إن دراسة موضوع حماية الحق النقابي في الجزائر الحديثة لا يمكن بأي حال من الأحوال فصلها عن الماضي وبالتحديد الفترة الاستعمارية، التي لم تكن بالفترة الوجيهة، لذلك فإن كفاح العمال الجزائريين كان مزدوجا، من جهة كفاحهم ضد استغلال الرأسماليين لهم، باعتبارهم من الطبقة الكادحة تماشيا مع حركة العمال التحررية في العالم، ومن جهة أخرى باعتبارهم مواطنين من الدرجة الثانية مقارنة مع نظرائهم من المحتلين الفرنسيين، ومنع السلطات الفرنسية للجزائريين من إنشاء نقابات مستقلة تعبر عن احتياجاتهم وعلى الرغم من هذا المنع، إلا أن نمو الحركة التحررية في الجزائر، لا سيما إنشاء حزب جبهة التحرير الوطني الذي أنشأ بدوره الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956²، حيث سيطر الاتحاد العام للعمال الجزائريين على الساحة النقابية في الجزائر إبان الثورة التحريرية وكذا بعد الاستقلال سيطرة فردية، إلى حين صدور دستور الجزائر لسنة 1989 حيث كرس هذا الدستور مبدأ التعددية الحزبية، والحرية النقابية لا سيما من خلال المادة 53 منه التي تنص: "الحق النقابي معترف به للجميع".

وعلى إثر هذا النص صدر القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي³. وبذلك أنشئت العديد من النقابات في الجزائر في مختلف القطاعات تسعى كل منها إلى حماية مصالح الفئة التي تنتمي إليها.

وبعد أكثر من 32 سنة من صدور القانون 14/90 المذكور قام المشرع الجزائري بإلغائه، واستبداله بالقانون 02/23 الجديد.

لقد أرسى هذا القانون الجديد مبدأ الحرية النقابية، وحرية ممارسة العمل النقابي في ظل احترام الوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية.

ومن هذا المنطلق، أي من منطلق القاعدة العامة، والاستثناء، نطرح الإشكالية التالية :

ما هي الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري من أجل حماية حرية إنشاء النقابات وكذا حرية الانخراط فيها؟

ولإجابة على هذه الإشكالية نقسم بحثنا الى قسمين أساسيين هما :

- حماية الحرية النقابية.

- حماية ممارسة النشاط النقابي.

2. حماية الحرية النقابية:

لقد سبق وأن أشرنا إلى أن الحرية النقابية مضمونة بموجب الدستور، وهذا ما نجده في نص المادة 56 من دستور الجزائر لسنة 1996 المعدل والمتمم والتي تنص: **"الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"**.

وقد انتهج المشرع الجزائري في القانون 02/23 السابق الذكر نفس النهج، إذ أكد على أنه يحق لكل من العمال والمستخدمين، ممارسة الحق النقابي سواء كانوا عمالا في مؤسسات القطاع الاقتصادي، أو موظفين في المؤسسات والإدارات العمومية.⁴

وعلى هذا الأساس فإن مفهوم الحق النقابي في الجزائر يتوسع من حق انخراط الفرد أو الجماعات في النقابات الموجودة في الساحة الوطنية إلى الحق في تكوين وإنشاء هذه التنظيمات النقابية الجديدة بكل حرية واستقلالية ودون أي ضغط أو تدخل من السلطة العامة سواء كانوا عمال أو مستخدمين.⁵

1.2 استقلالية المنظمة النقابية: عمد المشرع الجزائري في هذا القانون الجديد رقم 02/23،

المتعلق بممارسة الحق النقابي والمذكور سابقا إلى إعطاء التعريفات لكافة المصطلحات المتعلقة بالنقابة والمنظمات النقابية، فقد خصص المادة الرابعة من هذا القانون في فقرتها العاشرة لتعريف المنظمة النقابية تضم كل من المنظمة النقابية القاعدية وكذا الفدرالية بالإضافة إلى الكنفدرالية.

بناء على ذلك نجد أن المنظمة النقابية تحمل ثلاث معاني أساسية، وهي:

أ. المنظمة النقابية القاعدية : هي منظمة تجمع عددا من العمال أو المستخدمين الذين ينتمون

إلى نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات من أجل الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها.⁶

وعليه فإن المنظمة النقابية القاعدية تعد الشكل البسيط أو الأولي للمنظمة النقابية.

الفدرالية: تعني بالفدرالية ذلك الاتحاد الذي يجمع بين منظمات نقابية قاعدية متعددة تشترك

فيما بينها في الانتماء إلى نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات،⁷ وعليه تكون الفدرالية هي تجمع للعديد من المنظمات النقابية القاعدية المشتركة في مصلحة واحدة، وتعد الفدرالية مظهرا أكثر تعقيدا

لشكل المنظمة النقابية ومن أمثلة الفدراليات في الجزائر، نجد الفدرالية الوطنية لمربي المواشي، وغيرها من الفدراليات المشتركة في المهنة أو النشاط.

الكنفدرالية: تعد الكنفدرالية أعلى مظاهر التنظيمات النقابية وأعقدها، لأنها عبارة عن اتحاد

عدة منظمات نقابية و/أو فدرالية تمثل نفس المهنة أو النشاط وقد تتعدى ذلك، إذ قد تشترك لمجرد الدفاع عن الأعضاء من منظمات نقابية قاعدية و/أو فدرالية من نشاطات مهن متعددة.⁸

من بين الكنفدراليات الموجودة في الساحة الوطنية نجد الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل

الجزائريين وكذا كنفدرالية الصناعيين والمنتجين الجزائريين.

إن إعطاء المشرع لتعاريف كل هذه المصطلحات القانونية يغلق الباب أمام الاختلافات التي قد

تحدث في الفقه للتمييز بينها وحسم النقاش حول هذه المفاهيم.

تتمتع هذه التنظيمات النقابية بكل أنواعها بالاستقلالية التامة في ممارسة العمل النقابي ولا سيما استقلالية النقابة عن الأحزاب السياسية، وهذا لتفادي الخلط بين العمل النقابي والعمل السياسي، خاصة بعد أن سيطر الاتحاد العام للعمال الجزائريين على الساحة النقابية في الجزائر، ومع مرور الوقت تخلى الاتحاد عن وظيفته الأساسية المتمثلة في تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم واتجه الى تكريس الأحادية النقابية، على غرار الأحادية الحزبية على المستوى السياسي للبلاد.⁹

لذلك نجد أن القوانين المنظمة للعمل النقابي والصادرة بعد ذلك تؤكد على فصل السياسة عن العمل النقابي، وهذا ما أكدت عليه المادة 12 من القانون 02/23 والمذكورة سابقا والتي تنص: **"المنظمات النقابية مستقلة في سيرها و متميزة في هدفها وتسميتها أي حزب سياسي"**.

2.2 - مظاهر استقلالية المنظمة النقابية:

لقد ضمن المشرع من خلال القانون الجديد المتعلق ببحرية ممارسة الحق النقابي، لكل من العمال والمستخدمين الحق في تأسيس منظمة نقابية قاعدية، بكل حرية،¹⁰ ولضمان استقلالية المنظمات النقابية فقد منحها المشرع كل من الشخصية المعنوية والذمة المالية:

أ. **الشخصية المعنوية:** تتمتع المنظمة النقابية بالشخصية المعنوية، وذلك ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها لدى المصالح المختصة.

فإذا كانت المنظمة النقابية ذات طابع ولائي مشترك أو ذات طابع وطني فإن التصريح بالتأسيس يودعه أحد الأعضاء المؤسسين للمنظمة، يملك تفويضا قانونيا لهذا الغرض لدى الوزير المكلف بالعمل.

أما إذا كانت المنظمة النقابية ذات طابع بلدي أي أن مقرها في بلدية واحدة أو بلدي مشترك أي عدة بلديات أو ولائي أي على مستوى الولاية، فإن التصريح بالتأسيس يودع لدى والي الولاية.¹¹

وبعد التصريح بالتأسيس واستكمال إجراءات التصريح فإن المنظمة النقابية تكتسب الشخصية المعنوية،¹² إن منح الشخصية المعنوية للنقابة هو الذي من شأنه إعطاء مصداقية للعمل النقابي، وفي هذا الإطار نجد المادة 50 من القانون المدني تنص على ما يلي: **"يتمتع الشخص الاعتباري بجميع الحقوق إلا ما كان منها ملازما لصفة الإنسان، وذلك في الحدود التي يقرها القانون..."**

ومنه فإن امتلاك المنظمة النقابية للشخصية المعنوية تتمكن من الدفاع عن مصالح أعضائها، لا سيما أن هذا هو الهدف المنشود من تأسيسها.

ونتيجة لاعتراف المشرع للنقابة بالشخصية المعنوية يترتب عنه الاعتراف لها بالأهلية لإبرام العقود، ويحول لها العديد من الحقوق، والالتزام بالمسؤوليات.

وذلك فإن بمنح الشخصية المعنوية للنقابة يكون لها موطن يوجد فيه مركز إدارتها، ونائب يعبر عنها باعتبارها شخصا معنويا، لا بد له من شخص طبيعي يتحدث باسمه، كما يخولها الحق في التقاضي، حيث أنها تستطيع المطالبة بحقوقها، فإنها يمكن أن تكون مدعية أو مدعى عليها.¹³

ونجد أن المادة 44 من القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي والمذكور سابقا قد تناولت حقوق النقابة باعتبارها شخصا معنويا إذ تنص على ما يلي: "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها، طبقا لأحكام المادة 34 أعلاه وبحق لها بالخصوص:

- تمثيل أعضائه لدى السلطات والإدارات العمومية والغير.
 - إبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بهدفها
 - اقتناء أملاك عقارية أو منقولة مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطاتها.
 - التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها لا سيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها".
- وباعتماد المشرع الجزائري لمصطلح بالخصوص في نص المادة 44 المذكور يجعلنا نستنتج أن هذا القانون الجديد وعلى العكس من القانون القديم، قد فسخ المجال أمام التنظيم النقابي لكي يتخذ كافة الإجراءات القانونية أمام الجهات القضائية، والشرط الوحيد هو أن يكون النزاع متعلقا بهدفه القانوني.¹⁴
- ب. الذمة المالية:** تتمتع المنظمة النقابية باستقلالية الذمة المالية سواء كان ذلك إزاء أعضائها المؤسسين لها أو المنضمين إليها أو إزاء الدولة أو الحكومة أو المؤسسة أو صاحب العمل، وعليه فإنه لا يمكن أن تفرض عليها رقابة سابقة أو لاحقة أثناء إدارتها لأموالها.¹⁵
- و تتكون الموارد المالية للمنظمة النقابية من:

1. اشتراكات الأعضاء المكونين لها.
2. المداخل المختلفة الناتجة عن قيامها بنشاطات متعددة.
3. الهبات والوصايا الممنوحة لها من الغير.
4. الإعانات المالية التي يحتمل أن تقدمها لها الدولة أو الجماعات المحلية.¹⁶

وعلى الرغم من الحرية الممنوحة للمنظمة بموجب القانون للتصرف في مواردها إلا أن هذه الحرية ليست حرية مطلقة، حيث قيد المشرع حالة واحدة في موارد المنظمة النقابية، وهي حالة الهبات والوصايا، وهو

ما تضمنته المادة 49 من القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي السالف الذكر، حيث ركزت المادة المذكور على حالتين اثنتين:

الأولى: تتعلق بقبول الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط، ومع ذلك يمكن قبول هذه الهبات والوصايا إذا كانت هذه الشروط والأعباء متطابقة مع قانونها الأساسي.

الثانية: تتعلق باستلام الهبات والوصايا من التنظيمات النقابية، والهيئات الأجنبية والوطنية، إلا بعد موافقة السلطات الإدارية المختصة.

ج. مآل أموال التنظيمات النقابية: يخضع مآل أموال التنظيمات النقابية، العينية أو العقارية لأحكام قانونها الداخلي، ولا يمكنها في حالة ما إذا حلت النقابة، أن تؤول إلى أعضائها إلا إذا كان هذا العضو مساهما بعقار معين وذلك ما يحدده القانون الأساسي للمنظمة النقابية¹⁷، وهذا ما ذهبت إليه المادة 67 من القانون 02/23 السابق الذكر.

إن ضمان الحرية النقابية، وحرية إنشاء النقابات لا يكتمل إلا بضمان حرية الانخراط فيها، وحرية الانسحاب منها وكذا الشفافية في قيادتها.

3. حماية ممارسة النشاط النقابي:

تنص المادة 53 من القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي السابق الذكر على ما يلي: "يتمتع المنخرطون في منظمة نقابية بنفس الحقوق، ويخضعون لنفس الواجبات المحددة في التشريع المعمول به وقانونها الأساسي ونظامها الداخلي".

وتنص المادة 54 من نفس القانون في فقرتها الأولى على ما يلي: "يحق لكل منخرط في منظمة نقابية أن يشارك في هيئات القيادة و/أو الإدارة طبقاً لأحكام هذا القانون وقانونها الأساسي، ونظامها الداخلي". ومنه فإن أعضاء النقابة أو المنخرطين فيها يتمتعون بنفس الحقوق، ويلتزمون بنفس الواجبات، ومن منطلق هذه المساواة يمكن لأي منخرط أن يتولى القيادة في تلك المنظمة النقابية، بصفته مندوباً نقابياً، وفيما يلي سنتطرق إلى حماية المندوب النقابي خاصة، ثم نرجع إلى حماية المنخرطين بصفة عامة.

1.3. حماية المندوب النقابي: المندوب النقابي هو عضو منتخب يمثل منظمة نقابية تمثيلية لدى الهيئة المستخدمة¹⁸.

ويتولى المندوب النقابي المشاركة في الاجتماعات الدورية في مكان عمله والتي تهدف إلى الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذلك النظر في التجاوزات المتعلقة بتشريع وتنظيم العمل، حيث يقوم المندوب النقابي بإعلام مفتشية العمل المختصة اقليميا، ويمكنه كذلك أن يمثل المنظمة النقابية أمام الجهات لقضائية.¹⁹

وبهدف الوصول إلى أفضل النتائج الممكنة في مجال العمل النقابي فإنه يشترط في المندوب النقابي عدة شروط وفي المقابل نجده يتمتع بالعديد من المزايا.

2.3 شروط الانتداب النقابي:

- لا بد وأن يكون المندوب النقابي من ضمن المنخرطين في المنظمة النقابية.
- أن يبلغ المترشح 21 سنة كاملة عند إيداع الطلب.
- أن يتمتع المترشح بكافة الحقوق المدنية والوطنية.
- أن يكون المترشح قد عمل لدى الهيئة المستخدمة لمدة سنة على الأقل، أما إذا أنشئت مؤسسة جديدة فتكفي مدة ثلاثة أشهر عمل.
- ألا يكون المترشح مدانا بعقوبة سالبة للحرية تتعلق بأعمال تنافي العمل النقابي.
- أن يمتلك المترشح المؤهلات المهنية أو المستوى التعليمي الذي يؤهله للعمل النقابي.
- أن يثبت المترشح قيامه بتكوين نقابي أو في مجال قانون العمل.
- أن لا تجمع بين المترشح وبين المستخدم قرابة من الدرجة الثالثة.²⁰

وتعد جملة هذه الشروط شروطا منطقية، يجب استفاؤها في المندوب النقابي لتكون له القدرة على تمثيل الفئة العالمية التي يسعى إلى تمثيلها لدى المستخدم.

3.3 التسهيلات الممنوحة للمندوب النقابي:

إن المندوب النقابي باعتباره عاملا أجيرا فإنه ملزم باحترام الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، وكذا نظامها الداخلي، لا سيما من حيث الحضور والغياب، مما قد يعطل ممارسته لمهامه باعتباره مندوبا نقابيا، ولذلك فإن المشرع قد منح للمندوب النقابي مزايا خاصة وذلك حتى يتسنى له القيام بمهامه كمندوب نقابي بكل حرية.

• يستفيد المندوب النقابي في المؤسسة من رصيد ساعي خلال الشهر الذي يعمل فيه ويقدر هذا الرصيد بعشر (10) ساعات لكل شهر، حيث تكون هذه الساعات مدفوعة الأجر ولا تنتقص من الاجرة الشهرية للمندوب النقابي، فإذا تعدد في المؤسسة المندوبون النقابيون في المؤسسة الواحدة يحق لهم في هذه الحالة جمع واقتسام أرصدهم الشهرية فيما بينهم بعد إعلام الهيئة المستخدمة بذلك.

ومع ذلك فإن الساعات الممنوحة تخص ذلك الشهر وحده ولا يمكن جمع الساعات غير المستعملة من شهر لآخر.

ولا تحسب الساعات التي يقضيها المندوب النقابي في الاجتماعات الدورية، التي تكون بمبادرة من الهيئة المستخدمة أو الاجتماعات التي يوافق عليها المستخدم.

ويمكن لهذا الأخير أي المندوب النقابي، أن يتجاوز رصيده الساعي الشهري بعد موافقة المستخدم.²¹

• يستفيد المندوب النقابي من عطلة من أجل الالتحاق بالتكوين النقابي لا تتعدى مدة هذه العطلة (15) خمسة عشر يوما للعمل في السنة، حيث ينصب التكوين هنا على المجال النقابي، ولا يستفيد المندوب النقابي من هذه العطلة من أجل التكوين إلا بعد الاتفاق المشترك بين المنظمة النقابية والهيئة المستخدمة.²²

حيث يتكفل المستخدم في هذه الفترة بدفع الأجرة للمندوب النقابي، وتعتبر كأنها فترة عمل فعلي.²³ ويلتزم المندوب النقابي في مقابل ذلك بتسليم شهادة التكوين إلى المستخدم والتي يستلمها المندوب النقابي من الهيئة التي تولت التكوين.

4- حماية المنخرطين في التنظيم النقابي:

إن جوهر العمل النقابي يقوم على الدفاع عن مصالح الأعضاء الذين ينتمون إلى نشاط مهني واحد، وهذا الدفاع قد يزعج الهيئة المستخدمة، فتقوم باعتبارها هيئة عليا ببعض الممارسات التي تمس حرية المنخرطين في النقابة لذلك فقد ضمن المشرع الجزائري من خلال القانون الجديد الحماية الكفيلة بضمان حرية ممارسة النشاط النقابي.

حيث تنص في هذا المجال المادة 125 من القانون 02/23 المذكور سابقا على ما يلي: "الحماية مكفولة بمقتضى هذا القانون لكل عامل عضو في منظمة نقابية سواء كانت تمثيلية أم لا". وتشمل الحماية على الخصوص في تسريح العامل المخروط في النقابة أو تسليط عقوبات تأديبية ضده. وحفاظا على توازن الهيئة المستخدمة وعدم التمادي من قبل التنظيمات النقابية في ممارسة مهامها، فإن النشاطات النقابية التي ترمي إلى التحريض على التوقف عن العمل، والامتناع عن تنفيذ بعض المهام لا تدخل في قائمة النشاطات النقابية المحمية بمقتضى القانون.²⁴

ونجد أن المشرع من خلال القانون الجديد، قد فرق بين العمال في المجال الاقتصادي والموظفين في المؤسسات العمومية.

5. إجراءات حماية العامل الأجير في القطاع الاقتصادي:

يحظى العامل الأجير بحماية خاصة بموجب أحكام القانون الجديد المتعلق بممارسة الحق النقابي، والمذكور سابقا وذلك ضد كافة أنواع التمييز المتخذة ضده بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي، حيث يمكنه في حالة وقوع التمييز ضده وتضرر أن يودع عريضة مكتوبة لدى مفتش العمل المختصة إقليميا، ويثبت في هذه العريضة نوع التمييز الواقع ضده مباشرة أو غير مباشرة ويسرد الوقائع التي تثبت الإذاعات التي صرح بها والتي تؤكد عرقلة ممارسة الحق النقابي، ويتولى مفتش العمل المختص التحقيق في العريضة المودعة لديه فإذا تبين له عدم التأسيس فإنه يعلم العامل ومنظمته النقابية كتابيا بقراره في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوما، ويبقى من حق العامل في هذه الحالة أن يلجأ إلى القضاء.

أما إذا اكتشف مفتش العمل علاقة سببية بين الأجراء التأديبي والانتماء إلى النقابة أو ممارسة النشاط النقابي فإنه يوجه إعذارا إلى المستخدم في أجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام عمل، فإذا لم تسلم المستخدم للإعذار الموجه له ومع ذلك لم يمثل، فإن مفتش العمل يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر مخالفة وكذا محضر عدم الامتثال للإعذار تسلم نسخة منه للعامل المشتكي ، ونسخة أخرى للمنظمة النقابية التي ينتمي إليها.

وإذا أراد المستخدم أن يفصل أو يسرح عاملا يستفيد من الحماية بسبب خطأ جسيم فإنه في هذه الحالة يتعين عليه أي على المستخدم أن يعلم مفتش العمل بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، يذكر فيها جميع الوقائع والاحداث المبررة للتسريح مرفقة الرسالة بالوثائق التي تثبت الوقائع المنسوبة للعامل، فيجري المفتش تحقيقا في أجل ثمانية (08) أيام للتأكد من عدم علاقة التسريح بالانتماء

النقابي، فإذا تبين لمفتش العمل علاقة سببية بينهما، فإنه يقوم بإعذار المستخدم للتراجع عن قرار التسريح وإعادة إدماج العامل في ظرف ثمانية (08) أيام، وفي حالة ما إذا قام المستخدم برفض الامتثال لقرار إعادة الإدماج، فإن المفتش يحرر محضر مخالفة ومحضر عدم الامتثال وذلك في مدة لا تتجاوز ثلاثة (3) أيام عمل، ويمكن للعامل أو العمال المتضررين استعمال هذا المحضر أمام الجهات القضائية، التي يجب أن تبث في الموضوع في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما بحكم مشمول بالنفاذ المعجل، بصرف النظر عن أي طعن.

فإذا ما تم إعادة إدماج العامل في منصبه فإنه يحتفظ بجميع الامتيازات المكتسبة عند تاريخ التسريح، مع دفع الأجرة للفترة التي تم فيها تعليق علاقة العمل²⁵.

6. إجراءات حماية الموظف والعون العمومي في المؤسسات الإدارية :

إن الانخراط في التنظيمات النقابية ليس حكرا على العمال الأجراء وإنما يمكن للموظفين الانخراط في التنظيمات النقابية المختلفة، ومنعا لأي تمييز فقد كفل المشرع الجزائري من خلال القانون الجديد المتعلق بممارسة الحق النقابي، والمذكور سابقا للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون عهدة نقابية ويتعرضون خلال مسيرهم المهنية إلى بعض العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أو إلى العزل أو فسخ عقد عمل بالنسبة للعامل المتعاقد، قبل حصول السلطة التي لها صلاحية التعيين مسبقا على الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أو اللجنة التأديبية التي أصدرت القرار أو العقوبة، على أن تقوم اللجنة البت في هذا الأمر خلال مدة لا تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ إخطارها، وذلك بعد دراسة أسباب تسريح الموظف أو عزله أو فسخ عقده والاستماع إلى توضيحات الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي.

وفي هذا الصدد نجد أن اللجنة التأديبية تلتزم بإخطار الموظف أو العون بقرار العقوبة التأديبية أو العزل أو فسخ العقد حسب الحالة وذلك خلال مدة ثمانية (08) أيام عمل قبل تاريخ توقيع القرار.

ويمكن في هذه الحالة للموظف أو العون العمومي أن يلجأ إلى مفتشية العمل حيث يقوم المفتش بإجراء تحقيق يسلم نسخة منه إلى المعني ومنظمته النقابية وإلى المستخدم يمكن للموظف أو العون المعني بالعقوبة أو التسريح اللجوء بنفسه أو عن طريق منظمته النقابية إلى الجهات القضائية إلى يجب أن تبث في أجل

لا يتجاوز ثلاثين (30) يوم عمل، فإذا أُلغى قرار التسريح من قبل القضاء فإنه يحق للمتضرر المطالبة بالتعويض وإعادة الإدماج مع احتفاظه بكافة الامتيازات المكتسبة عند تاريخ التسريح أو العزل أو فسخ العقد لاسيما الأجرة.²⁶

بالرغم من الاختلاف في اجراءات الحماية المقررة لكل من العمال والموظفين إلا أن الهدف واحد وهو خلق بيئة جيدة للعمل، تتوازى فيها الحقوق والواجبات وتتلاشى فيها جميع اشكال التمييز بين العمال.

7. خاتمة:

يعد الحق النقابي من أبرز الحقوق الاجتماعية التي كرسها المشرع الجزائري، استنادا إلى التزام الدولة بالمواثيق الدولية واحترام الحريات العامة، وهو ما تُرجم بإصدار القانون رقم 02/23 لسنة 2023، وقد جاء هذا القانون ليواكب التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها البلاد، وعبر عن تطور ملحوظ في الصياغة والتنظيم مقارنة بالقانون السابق رقم 14/90، لاسيما من حيث منح استقلالية أكبر للتنظيمات النقابية، وتكريس حماية قانونية لأعضائها وممثليها.

ومع ذلك، فإن فاعلية النصوص القانونية تظل مرتبطة بمدى جدية تطبيقها على أرض الواقع، حيث ما تزال بعض التحديات قائمة، من بينها استمرار التدخل الإداري في شؤون النقابات، وضعف التمثيل النقابي في بعض القطاعات، إضافة إلى غياب ثقافة العمل النقابي لدى شريحة واسعة من العمال، لذلك نرى ضرورة الخروج ببعض التوصيات والاقتراحات التي تصب في إطار العمل بالنصوص القانونية في هذا المجال لا سيما القانون 02/23 المشار إليه:

- تعزيز استقلالية التنظيمات النقابية عبر منع أي تدخل مباشر أو غير مباشر من قبل الإدارة أو أرباب العمل في سيرها الداخلي أو في تشكيل هيئاتها القيادية.
- تفعيل الرقابة القضائية والإدارية لضمان التطبيق السليم لأحكام القانون رقم 02/23، خاصة ما يتعلق بحماية المنخرطين والمندوبين من الممارسات التعسفية أو الفصل غير المشروع.
- إدماج التربية النقابية ضمن برامج التكوين المهني والتعليم العالي، بهدف ترسيخ ثقافة العمل النقابي وتعزيز وعي العمال بحقوقهم وواجباتهم.

- تحديث التشريع النقابي بشكل دوري بما يتماشى مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، والاستفادة من التجارب المقارنة في الدول التي نجحت في تنظيم العمل النقابي بشكل فعال.

8. الهوامش:

- ¹ القانون المتعلق 02/23 بممارسة الحق النقابي، الصادر في 25 أبريل 2023، الجريدة الرسمية العدد 29 لسنة 2023
- ² موساوي فاطمة، وكوييني معاشو، العمل النقابي في الجزائر، الاتحاد العام للعمال الجزائريين نموذجاً، مجلة متون، مجلة علمية أكاديمية محكمة، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، الجزائر، العدد الأول، 2017، ص 201.
- ³ القانون 14/90 الصادر في 2 جويلية 1990 الجريدة الرسمية رقم 23 لسنة 1989
- ⁴ المادة 1/5 من القانون 02/23 السابق الذكر
- ⁵ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، الديوان الوطني للطبوعات الجامعية، الطبعة 6 سنة 2012، الصفحة 167.
- ⁶ كما عرفت المادة 4 من القانون 02/23 السابق الذكر في فقرتها السابقة 7
- ⁷ المادة 4 فقرة 8 من القانون 02/23 السابق الذكر
- ⁸ المادة 4 فقرة 9 من القانون 02/23 السابق
- ⁹ موساوي فاطمة، وكوييني معاشو، المرجع السابق، الصفحة 207.
- ¹⁰ المادة 20 والمادة 29 من القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي السابق الذكر
- ¹¹ المادة 31 من القانون 02/23 السابق الذكر
- ¹² المادة 44 من القانون 02/23 السابق الذكر
- ¹³ ابراهيمي فايزة، وبرايمي سهام، الأساس القانوني لتنظيم الإداري في ظل التشريع الجزائري الشخصية المعنوية أو الاعتبارية، مجلة القانون والعلوم السياسية، العدد السابع، جانفي 2018، ص 39.

¹⁴ CHAKIB_BOKIL, Hacène, La nouvelle loi cadre relative au droit syndical en Algérie, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité social, N°3, 2023, Page 118.

- ¹⁵ بومقورة نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 8، العدد 3، ديسمبر 2023، الصفحة 215.
- ¹⁶ المادة 46 من القانون 02/23 المذكور سابقا.
- ¹⁷ بومقورة نعيم، المرجع السابق الصفحة 216.
- ¹⁸ المادة 13/43 من القانون 02/23 السابق الذكر.
- ¹⁹ المواد 114 إلى 116 من القانون 02/23.
- ²⁰ وهذا ما تضمنته المادة 101 من القانون 02/23 السابق الذكر.
- ²¹ المواد 104 إلى 107 من القانون 02/23 المذكور سابقا.
- ²² المواد 109 و 110.
- ²³ المادة 111 من القانون 02/23 السابق الذكر.
- ²⁴ المادة 127 من القانون 02/23 المذكور آنفا.
- ²⁵ هذا ما تناوله المشرع من خلال المواد 133 إلى 142 من القانون 02/23 السالف الذكر.
- ²⁶ وهذا ما تناوله المشرع من خلال المواد 143 إلى 147 من القانون 02/23 السابق الذكر.