

جديد النظام القانوني لممارسة الحق النقابي

قراءة في ضوء آخر تعديل (القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي)

New legal system for the exercise of trade union right

Read in light of the latest amendment (Law 23-02 on the exercise of the right of trade union)

بومدين بلباقي

المركز الجامعي بمغنية (الجزائر)

beldroit78@gmail.com

تاريخ النشر: 2025/07/25

تاريخ القبول: 2025/07/03

تاريخ الإستلام: 2024/09/26

الملخص:

تهدف الدراسة إلى استعراض الجديد الذي كرسه القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، فبعدما كان مبدأ الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية حكرا على الدولة وحدها قبل صدور الدستور الجزائري لسنة 1989، بواسطة جهازها المركزي الوحيد ممثلا في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، طرأ تعديل نوعي بصور الدستور المذكور أين تم الاعتراف بالتعددية النقابية، وبظهورها ظهرت علاقات العمل الجماعية بموجب القانون 90-14 والذي ألغي بموجب القانون 02-23، الذي أعاد تنظيم ممارسة الحق النقابي وفقا للمستجدات التي يفرضها عالم الشغل.

الكلمات المفتاحية: المصالح المهنية; التعددية النقابية; علاقات العمل الجماعية; مستجدات الحق النقابي.

Abstract:

The study aims to clarify what is new established by Law 23-02 regarding the exercise of the right to trade unions. After the principle of defending professional and social interests was limited to the state alone before the issuance of the Algerian Constitution of 1989, through its sole body represented by the General Union of Algerian Workers, a qualitative amendment occurred with the issuance of the Constitution. The aforementioned was Where he recognized trade union pluralism, and with its emergence collective labor relations emerged under Law 90/14, which was repealed under Law 23-02, which reorganized the exercise of trade union rights in accordance with developments imposed by the world of work.

Key Words: professional interests; union pluralism; collective labor relations; Updates on trade union organization.

المقدمة:

يعد مبدأ سلطان الإرادة بين العمال وأصحاب العمل، والذي تمخض عن مرحلة الثورة الصناعية، العامل الرئيسي والمباشر في ظهور النقابات العمالية، حيث اقتصر دور الدولة على تنظيم علاقات العمل وحمايتها فقط دون التدخل في تعديل أحكامها¹. غير أن تطبيق هذا المبدأ بصورة مطلقة ترتب عنه وضع العامل تحت رحمة صاحب العمل، بحكم حاجة العامل للمال، وما ترتب عن كثرة اليد العاملة من انخفاض في نسبة الأجور، وتسريح العمال بسبب الاستغلال الذي يمارسه أرباب العمل، الوضع الذي فرض على العمال التجمع في شكل نقابات مستقلة عن الدولة، للدفاع عن حقوقهم وممارسة حقهم في الإضراب وغلق المصانع.

ولم يقتصر النشاط النقابي على الصعيد الوطني، بل استمرت المحاولات لتوحيد الجهود العمالية والنقابية على المستوى الدولي، وظهرت بذلك الاتحادات الدولية مثل الاتحاد النقابي العالمي، بالإضافة إلى مجموعة من الاتحادات الإقليمية مثل اتحاد نقابات عمال إفريقيا، وتوالت بذلك الاتفاقيات الدولية الرامية إلى حماية العمل النقابي².

الجدير بالذكر أن علاقات العمل كانت ذات طبيعة لائحية تنظيمية، تتدخل الدولة من خلالها في تنظيم هذه العلاقات، وكانت هي بمثابة المدافع عن حقوق العمال بواسطة المركزية النقابية في ذلك الوقت ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي كان العمل النقابي حكرا عليه، الأمر الذي خلق العديد من العقبات في طريق الحياة العملية للعمال، والتي حاولت الدولة تداركها من خلال إقرارها جملة من الإصلاحات الجذرية في مجال علاقات العمل.

هذه الإصلاحات ظهرت بظهور دستور 1989 والذي كان له الأثر الكبير في تكريس مبدأ حق الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، فبعد انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل وتوليها الدفاع عن حقوق العمال، جاء هذا الدستور بجملة من المبادئ تمنح للعمال حق الدفاع عن مصالحهم عن طريق إنشاء منظمات نقابية خاصة، دون الحاجة إلى الائتال على الاتحاد العام للعمال الجزائريين³، وتم تخويلهم حق اللجوء إلى الإضراب المشروع (المادة 57 من دستور 89)، والذي لم يكن مسموحا به في ظل التشريعات السابقة ما عدا في القطاع الخاص، ومن ثم صدر القانون 90-02 الذي نظم أحكام منازعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المشروع (الملغى)⁴.

ومن ثم استقل الاتحاد العام للعمال الجزائريين عضويا عن الدولة، ليمارس مهامه الطبيعية كأبي نقابة أخرى، وتم الاعتراف بالتعددية النقابية بموجب القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي⁵،

¹ CHRISTOPHE RADE, Droit du travail, 3eme Edition, édition Montchrestien, Paris, 2004, P23.

² محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010، ص.93.

³ المادة 56 من دستور 89 تنص على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

⁴ ألغى بموجب القانون رقم 23-08، المؤرخ في 21 جوان 2023، ج ر عدد 42، بتاريخ 25 جوان 2023.

⁵ القانون 90-14 المؤرخ في 14/6/1990 (الملغى)، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23 لسنة 1990.

جديد النظام القانوني لممارسة الحق النقابي
قراءة في ضوء آخر تعديل (القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي)

والذي ألغيت أحكامه بموجب القانون الجديد 02-23¹، ومع ميلاد المنظمات النقابية ظهرت علاقات العمل الجماعية، وقد أكدت هذا الحق الدساتير المتعاقبة، وآخرها الدستور الحالي لسنة 2020، وكرسه القانون 02-23 المذكور.

وعلى هذا النحو، تتمحور إشكالية الدراسة حول المستجدات التي جاء بها القانون الجديد رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وما هي القيمة المضافة التي كرسها في عالم الشغل، وما هو أثرها على الظروف الاجتماعية للعمال؟

ولعل الأنسب لمناقشة هذه الإشكالية، اعتماد المنهج التحليلي، الذي يهدف إلى تحليل نصوص القانون 02-23 الجديد المتعلق بممارسة الحق النقابي، وإبراز فاعليته وإسهام أحكامه في تفعيل العمل النقابي، كما اعتمدنا على المنهج الوصفي لإبراز أهم التطورات التي طرأت على النشاط النقابي، ومسايرة المشرع الجزائري لأهم المستجدات المتعلقة بظروف العمال ووضعتهم الاجتماعية، وذلك وصولاً إلى جملة من النتائج والمقترحات المتعلقة بمدى ملائمة القانون الجديد، للتطبيق على علاقات العمل الجماعية وتحسين الظروف الاجتماعية للعمال.

وتحقيقاً لأهداف هذه الدراسة، ستنم معالجتها على نحو ثلاث مباحث: المبحث الأول: مفهوم المنظمة النقابية، المبحث الثاني: تأسيس المنظمة النقابية، المبحث الثالث: إدارة وحل المنظمة النقابية.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للمنظمة النقابية

نستعرض بإيجاز من خلال هذا المبحث تعريف المنظمة النقابية مع إبراز موقف التشريع والقضاء من ممارسة الحق النقابي (المطلب الأول)، ثم نعرض لإجراءات تأسيسها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: موقف الفقه والتشريع والقضاء من الحق النقابي

تناول الفقه تعريف المنظمة النقابية (الفرع الأول)، أما التشريع والقضاء فتناول جانب من الأحكام المتعلقة بممارسة الحق النقابي (الفرع الثاني):

الفرع الأول: التعريف الفقهي للمنظمة النقابية

تناول جانب من الفقه تعريف المنظمة النقابية بقوله: "تنظيمات جماعية يقوم العمال بتشكيلها في مهنة أو مجال معين، بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهناتهم وحماية مصالحهم"². كما عرفها البعض بأنها: "جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة مهنية أو ارتباط مهني، ولا تقوم لغرض الحصول على ربح مادي، وتتشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل"³. فالنقابة استناداً إلى هذه المفاهيم تتكون عن طريق الإرادة الحرة للعمال تمارس نشاطها المهني، بقصد الدفاع عن مصالح

¹ القانون 02-23، المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29، بتاريخ 2 ماي 2023.

² محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص.92.

³ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2015، ص.46.

بومدين بلباقي

أعضائها، وتحسين ظروفهم، والتعبير عن مشاغلهم على الصعيد الوطني والمهني، والدفاع عنها منازعة ومساهمة¹.

يتضح من هذه التعريفات، أن المنظمة النقابية تنشأ بناء على الإرادة الحرة والمستقلة للعمال، ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين عليها، وتتمتع بالاستقلالية التامة في عملها دون أن تكون تابعة لأي جهة من الجهات². كما تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري نص على تسميتها بـ: "المنظمة النقابية"³ بدلا من التسمية القديمة "التنظيم النقابي"، ولعل الغاية من هذا التعديل هي تمييز المنظمة كشخص اعتباري يقوم على تجمع أشخاص معينين بهدف تحقيق أهداف قانونية مشتركة، عن مصطلح التنظيم الذي يقصد به النظام أو الوسيلة أو الطريقة التي تدار بها المنظمة، فالتنظيم إذن هو الوسيلة التي تحدد أهداف وسلطات ومسؤوليات المنظمة كشخص معنوي.

الفرع الثاني: موقف التشريع والقضاء من المنظمة النقابية

يعترف المشرع الجزائري بالحق النقابي المادة 6 من القانون 02-23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بقولها: "يمكن لكل العمال الأجراء والمستخدمين دون أي تمييز، الانخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم، ويمكنهم أيضا الانسحاب أيضا من المنظمة النقابية التي يكونون أعضاء فيها طبقا للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي".

هذا وقد سبقت الإشارة في مقدمة هذا الموضوع، إلى أن الإصلاحات التي جاء بها دستور 1989 كان لها الأثر الكبير في تكريس مبدأ حق الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، فبعد انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل وتوليها الدفاع عن حقوق العمال، قرر هذا الدستور حق العمال الدفاع عن مصالحهم عن طريق إنشاء منظمات نقابية خاصة، دون الحاجة إلى الائتال على الاتحاد العام للعمال الجزائريين كجهاز مركزي نقابي وحيد تابع للدولة. وعلى إثره تم الاعتراف بالتعددية النقابية بموجب القانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي (الملغى)⁴.

وقد أكدت هذا الحق الدساتير المتعاقبة، وآخرها الدستور الحالي لسنة 2020، حيث نص في المادة 69 منه أن: "الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون"، وكرسته المادة 5 من القانون 02-23 المذكور بقولها: "ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي، في ظل احترام الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور، لاسيما الحرية الفردية والجماعية للعمل".

¹ Djalla Mustapha Koraychi, Mouvement syndical et le droit syndical, Revue algerienne des sciences économiques, N 01, mars 1988, PP. 327-923.

² المادة 12 من القانون 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، المشار إليه سابقا.

³ وردت هذه التسمية في المادة الأولى مكرر من القانون 96-12 المعدل للقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المشار إليهما سابقا. وأبقت عليها أيضا المادة 4 مكرر من القانون 02-23 الجديد.

⁴ أنظر، بلباقي بومدين، قانون العمل الجزائري نصا وتطبيقا، طبقا لآخر تعديلات لسنة 2023، مدعم بالاجتهاد القضائي للمحكمة العليا، دار النشر الجامعي، تلمسان، 2024، ص.9 وما بعده.

جديد النظام القانوني لممارسة الحق النقابي
قراءة في ضوء آخر تعديل (القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي)

المطلب الثاني: تأسيس المنظمة النقابية

تخضع المنظمة النقابية في تأسيسها كأي منظمة أخرى إلى شروط معينة (الفرع الأول)، متى تم استيفائها تكتسب من خلالها المنظمة النقابية مجموعة من الحقوق (الفرع الثاني):

الفرع الأول: شروط تأسيس المنظمة النقابية

اشترط المشرع من أجل تأسيس منظمة نقابية شروط معينة بعضها يتعلق بإجراءات شكلية لاستكمال عملية التأسيس (أولاً)، وبعضها يتعلق بالانضمام للمنظمة النقابية (ثانياً)، وبعضها يتعلق بالانخراط في المناصب القيادية والإدارية للمنظمة (ثالثاً).

أولاً: الإجراءات الشكلية

لأجل تأسيس منظمة نقابية اشترط المشرع ضرورة المرور بإجراءين أساسيين، الأول ينص على إلزامية وضع القانون الأساسي للمنظمة، والثاني ينص على إيداع التصريح المتضمن تأسيس المنظمة لدى السلطات العمومية المعنية:

1- وضع القانون الأساسي للمنظمة:

يتعين على الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية عقد جمعية تأسيسية لغرض وضع القانون الأساسي¹، يتضمن الأحكام والقواعد الأساسية التي تدير عليها المنظمة، وتحدد كيفية ممارسة نشاطها، مع مراعاة الشروط التي ينص عليها تشريع العمل وذلك تحت طائلة البطلان²، أهمها: تسمية المنظمة وتحديد أهدافها ومقرها الاجتماعي، تحديد كيفية عملها ومجال اختصاصها الإقليمي، تحديد حقوق وواجبات الأعضاء وشروط انخراطهم وانسحابهم أو إقصائهم، تحديد كيفية تعيين هيئات قيادة المنظمة وإدارتها ومدة عضويتها، تحديد كيفية حل المنظمة ومآل ممتلكاتها بعد حلها.

2- إيداع تصريح التأسيس:

بعد استكمال إجراءات التأسيس ووضعها ضمن القانون الأساسي للمنظمة النقابية على النحو السابق، يتعين على الأعضاء المؤسسون تقديم طلب يتضمن التصريح بتأسيس المنظمة النقابية، لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو التابعة للولاية، أو يودع لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني أو المشترك بين الولايات³.

يرفق تصريح التأسيس بالوثائق التالية⁴:

أ- قائمة أسماء الأعضاء المؤسسين للمنظمة وهيئاتها القيادية والإدارية وتوقيعاتهم.

¹ المادة 29 من القانون 23-02 يتعلق بممارسة الحق النقابي، المشار إليه سابقاً.

² المادة 38 من نفس القانون.

³ المادة 31 من نفس القانون.

⁴ المادة 32 من القانون 23-02.

بومدين بلباقي

- ب- نسختان من القانون الأساسي مصادق عليهما طبق الأصل.
- ت- محضر إنعقاد الجمعية العامة التأسيسية يحرره المحضر القضائي.
- ث- وثيقة إثبات وجود المقر الاجتماعي للمنظمة القاعدية¹.
- وبعد إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى الجهات الإدارية المختصة على النحو السابق، تسلم هذه الأخيرة وصل بهذا التصريح خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف، على أن تباشر إجراءات الإشهار عبر جريدة وطنية يومية تحت نفقة المنظمة².

ثانيا: شروط الانخراط في المنظمة النقابية

- إلى جانب الشروط الشكلية السابقة، اشترط المشرع شروطا أخرى يجب توفرها في الأعضاء المؤسسين نصت عليها المادة 28 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي وهي:
- 1- بلوغ سن الرشد 19 سنة.
 - 2- أن يكونوا متمتعين بحقوقهم المدنية والوطنية، أي غير محكوم عليهم بعقوبة مقيدة للحرية أو ممانعة من ممارسة بعض الحقوق، كحق الانتخاب والترشح.
 - 3- الممارسة الفعلية والمستمرة للنشاط المهني الذي يرتبط بمهامهم النقابية، ومعنى ذلك ألا تكون علاقة العمل قد انتهت سواء بالتقاعد أو بالاستقالة أو بالتسريح أو لأسباب اقتصادية أو لأي سبب آخر، ويخرج من ذلك حالات وقف أو تعليق علاقة العمل.

ثالثا: شروط الانخراط في المناصب القيادية والإدارية للمنظمة النقابية

- نصت على هذه الشروط المادة 54 من القانون 02-23 السابق الذكر تتمثل في:
- 1- العضوية في المنظمة النقابية.
 - 2- السن 21 سنة كاملة.
 - 3- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية.
 - 4- عدم الإدانة بعقوبات سالبة للحرية بسبب جرم بجرم يتعارض مع العمل النقابي.
 - 5- إثبات مؤهلات مهنية و/أو مستوى تعليمي.
 - 6- إثبات تكوين نقابي و/أو تكوين في مجال من مجالات تشريع العمل.

الفرع الثاني: حقوق المنظمة النقابية

بمجرد تأسيس المنظمة النقابية وفق الشروط التي ينص عليها القانون على النحو السابق تفصيله، فإنها تتحمل جملة الالتزامات التي رأيناها مثل الدفاع عن مصالح العمال وتمثيلهم، وبالمقابل تتمتع

¹ يقصد بالمنظمة النقابية القاعدية حسب المادة 4 من القانون 02-23 المشار إليه: تجمع مجموعة من العمال أو الهيئات المستخدمة لنفس المهنة أو القطاع، بهدف الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضاء هذه المنظمة.

² المادة 34 من نفس القانون.

جديد النظام القانوني لممارسة الحق النقابي
قراءة في ضوء آخر تعديل (القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي)

بمجموعة من الحقوق أهمها، الشخصية المعنوية، والذمة المالية، والأهلية، فضلا عن بعض الضمانات المهنية¹:

أولاً: الشخصية المعنوية

عملا بأحكام المادة 49 من القانون المدني الجزائري التي عرضت لبعض أنواع الأشخاص الاعتبارية، فإنه يمكن لأي مجموعة من الأشخاص أن تكتسب الشخصية المعنوية متى تحققت فيها الشروط القانونية اللازمة، وتطبيقا لذلك، تكتسب المنظمة النقابية بمجرد تأسيسها وتسجيلها الشخصية المعنوية، التي تخولها القيام بالمهام المنوطة بها وفقا لما ينص عليه التشريع الخاص بها.

ثانياً: الذمة المالية

تتمتع النقابة كشخص معنوي بذمة مستقلة تخولها مباشرة التصرفات القانونية في إطار الأهداف المسطرة لها في عقدها التأسيسي، والجديد الذي جاء به القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي حسبما أشارت إليه المادة 12 منه هو منع المنظمات النقابية من الارتباط بأي شكل من الأشكال بأحزاب سياسية، ومنعها من الحصول على أي دعم مالي أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب.

لكن بمفهوم المخالفة لهذا النص يمكن للنقابة أن تحصل إيراداتها المالية من أية جهة أخرى غير الجمعيات السياسية، سواء في شكل هبات أو إعانات مالية أو وصايا، وهو ما يفهم من نصوص المواد 4/44 و 47 من القانون 23-02 المذكور سابقا، التي نصت على جواز تملك التنظيم النقابي لأموال منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطه المنصوص عليه في قانونه الأساسي أو نظامه الداخلي، وذلك بهدف تحقيق مشاريع اجتماعية وصحية وتكوينية وترفيهية لصالح العمال.

فضلا عن ذلك، تتمثل الموارد المادية للمنظمة عموما في الاشتراكات التي يساهم بها أعضاؤها، أو الإعانات التي تقدمها الدولة أو الجماعات المحلية، أو الوصايا والهبات المقدمة من أي جهة أخرى حسبما نصت عليه المادة 46 من نفس القانون، بشرط مطابقتها للأهداف المحددة في قانونها الأساسي، وخضوعها للموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة.

ثالثاً: الأهلية

يترتب على ثبوت الشخصية المعنوية للنقابة الاعتراف لها بالأهلية اللازمة لتحقيق أهدافها، ومن ثم تتمتع بأهلية التصرف وأهلية التقاضي والتمثيل القانوني²:

أ- أهلية التصرف:

حيث تستطيع النقابة مباشرة مختلف التصرفات القانونية في إطار الأهداف المسطرة لها في التشريع المعمول به، وأهم هذه التصرفات إبرام اتفاقيات العمل الجماعية، كما يمكنها إبرام عقود مدنية كعقد

¹ بلباقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري، (علاقات العمل الفردية والجماعية)، في ضوء الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا، الدار الإفريقية للكتاب، الجزائر، الطبعة الأولى، 2023، ص. 206 وما بعدها.

² محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص. 107-108.

بومدين بلباقي

إيجار المقر الذي تمارس فيه نشاطها، ويجوز لها تملك العقارات والمنقولات بمقابل أو بدون مقابل في إطار الغرض الذي أسست من أجله، كما يجوز لها بيعها والتصرف فيها بمقابل أو بدون مقابل¹ بشرط ألا يكون ذلك بغرض المضاربة وتحقيق الربح².

ب- أهلية التقاضي والتمثيل القانوني:

حيث يكون للنقابة كشخص معنوي ممارسة حق التقاضي للدفاع عن حقوقها الخاصة، كدعوى مطالبة الأعضاء بدفع الاشتراكات الخاصة بإيجار العقار الذي تباشر فيه نشاطها النقابي، كما تتولى مباشرة الدعاوى الرامية للدفاع عن المصالح الجماعية والمشاركة لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل، حيث يمكنها مباشرة الدعاوى الناشئة عن الإخلال باتفاقية عمل، سواء للمصلحة الجماعية للأعضاء أو لمصلحة عضو واحد من أعضائها، عملاً بأحكام المادة 129 من القانون 90-11، والمادة 5/44 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، كما يكون لها أيضاً الحق في تمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية والغير طبقاً للمادة 2/44 من نفس القانون.

وحتى يظل هذا الحق في التقاضي مشروعاً، يشترط أن يبقى مرتبطاً بالأهداف المشار إليها، أي أن ينصب حق النقابة في التقاضي على الحقوق المنحصرة في نطاق علاقات العمل، ولا تمتد إلى غيرها من الحقوق الأخرى التي تخرج عن هذا النطاق، وذلك تحت طائلة رفض الدعوى لانعدام الأهلية في التقاضي، وهو المبدأ الذي كرسته المحكمة العليا³.

رابعاً: الضمانات المهنية لأعضاء المنظمة النقابية

ضماناً للسير الحسن للعمل النقابي من جهة، وعدم منح المجال للمستخدم لممارسة سلطة التأديب على الممثل النقابي مثله مثل العامل العادي، وذلك عندما يتعلق الأمر بخطأ ذو طابع نقابي فقط⁴، أي خارج إطار علاقات العمل، قرر المشرع بعض الضمانات لصالح الممثل النقابي في نص المادة 125 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، بقولها: "يمنع اتخاذ قرار التسريح أو تسليط أي عقوبة تأديبية أخرى ضد أي عضو في منظمة نقابية، تكون مرتبطة بانتمائه أو نشاطه النقابي".

كما خولت المادة 130 من نفس القانون سلطة التأديب بسبب الخطأ الذي يرتكبه المندوب النقابي بمناسبة ممارسته لنشاطه النقابي، إلى المنظمة النقابية التي ينتمي إليها المندوب، على أنه يستثنى

¹ المادة 44 من القانون 02-23 المشار إليه سابقاً.

² وفي هذا تتشابه المنظمة النقابية مع الجمعية، فكلاهما لا يهدف إلى تحقيق الربح، ويختلفان في عدة اعتبارات أهمها الغرض من التأسيس، فالمنظمة النقابية أسست بحكم القانون ومن منطلق تاريخي فرض إنشاء النقابات لغرض واحد وهو الدفاع عن مصالح العمال، بينما الجمعيات يتحدد غرضها باتفاق أعضائها وبحسب الهدف المراد من إنشائها والذي قد يكون دينياً أو ثقافياً أو اجتماعياً أو غيره.

³ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135960، قرار بتاريخ 17/12/1996، مجلة قضائية عدد 2 لسنة 1996، ص. 100 (قضية "ش م م" لصناعة التغليف ضد الفرع النقابي لمؤسسة التغليف).

⁴ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1356311، قرار بتاريخ 03/10/2019، مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2019، ص. 151. وكذلك، ملف رقم 1057714، قرار بتاريخ 03/11/2016، مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2016، ص. 360.

جديد النظام القانوني لممارسة الحق النقابي
قراءة في ضوء آخر تعديل (القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي)

من ذلك حالة وحيدة نصت عليها المادة 2/128 من نفس القانون، تجيز للمستخدم مباشرة الإجراءات التأديبية ضد الممثل النقابي والمطابقة على جميع العمال، وذلك في حالة إخلاله بالتزاماته المهنية، وكذا بأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، وما تنص عليه الاتفاقية الجماعية، إذ يعتبر المندوب النقابي عند إخلاله بهذه الأحكام شأنه شأن أي عامل آخر.

على أنه يجب على المستخدم قبل مباشرة الإجراءات التأديبية إخطار كل من المنظمة النقابية والمندوب النقابي محل المتابعة ومفتش العمل المختص إقليمياً، وذلك بموجب رسالة موصى عليها ومسببة، لاسيما إذا تعلق الأمر بالتسريح أو العزل بسبب خطأ جسيم (المادة 132 من القانون 02-23) وهو المبدأ الذي أكدته المحكمة العليا¹.

إلى جانب هذه الضمانات المقررة في مجال التأديب، قرر المشرع أيضاً بعض الأحكام الاستثنائية التي تسهل للممثل النقابي ممارسة مهامه، حيث يستفيد كل مندوب نقابي من حجم ساعي مدفوع الأجر لممارسة مهامه النقابية، محددة بـ 10 ساعات شهرياً²، لأجل السهر على المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، دون احتساب ساعات الاجتماعات التي يبادر بطلبها المستخدم أو يوافق على طلبها، كما لا تحتسب ساعات الغيابات التي يرخّص فيها المستخدم للممثلين النقابيين لأجل حضور الاجتماعات والندوات والمؤتمرات التي تنظمها المنظمات النقابية³.

مع الإشارة إلى أن الأحكام السابقة المتعلقة بالحصانة النقابية للمندوبين، تخضع لرقابة مفتش العمل الذي يتولى إثبات كل مخالفة لهذه الأحكام بموجب محضر، تسلم نسخة منه للمندوب لأجل مباشرة الإجراءات القضائية اللازمة ضد الهيئة المستخدمة⁴. وقد رتب المشرع على مخالفة الأحكام السابقة عقوبات جزائية تتراوح ما بين الغرامة والحبس، وفقاً لأحكام المواد 133 وما يليها من القانون 02-23، وهذا ما يجعلها تتعلق بالنظام العام، لذلك يتعين على القاضي إثارتها من تلقاء نفسه⁵.

المبحث الثاني: إدارة المنظمة النقابية وإجراءات حلها

يتولى تسيير المنظمة النقابية مجلس إدارة يتكون من عدد من المندوبين، يتم انتخابهم عن طريق الجمعية العامة للمنظمة يباشرون مهامهم طبقاً للتشريع المعمول به (المطلب الأول)، وأي إخلال بهذا الأخير يترتب عليه حل المنظمة النقابية (المطلب الثاني).

¹ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 10840، صادر بتاريخ: 2005/10/5، المجلة القضائية عدد 20 لسنة 2005.

² المادتان 105 و 107 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

³ المادة 106 من نفس القانون.

⁴ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 1356311، قرار بتاريخ 2019/10/03، مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2019، ص 151. وكذلك، ملف رقم 1057714، قرار بتاريخ 2016/11/03، مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2016، ص 360.

⁵ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 581883، قرار بتاريخ 2010/03/04، المجلة القضائية عدد 02 لسنة 2010، ص 377 (قضية مدير بنك الجزائر ضد "أ.ي").

المطلب الأول: طريقة انتخاب أعضاء مجلس الإدارة وتحديد مهامهم

تولى المشرع الجزائري تحديد كفايات انتخاب أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية (الفرع الأول)، ضمن المادتين 102 و103 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وكذا تحديد مهامها وأهدافها (الفرع الثاني) طبقا للمواد 88 وما بعدها من نفس القانون.

الفرع الأول: طريقة انتخاب أعضاء مجلس الإدارة

يتم انتخاب أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية بعدد تصاعدي في الجمعية العامة للمنظمة، وذلك حسب عدد العمال المنخرطين في المنظمة دون سواهم داخل كل مؤسسة مستخدمة على النحو التالي¹:

- أقل من 30 منخرط مندوب نقابي واحد
- من 31 إلى 60 منخرط مندوبان نقابيان 2
- من 61 إلى 100 منخرط ثلاث مندوبين
- من 101 إلى 150 منخرط أربع مندوبين
- من 151 إلى 250 منخرط خمس مندوبين
- من 251 إلى 500 منخرط ست مندوبين
- أكثر من 500 منخرط يضاف مندوب نقابي واحد لكل 200 منخرط.

وبعد إعداد القوائم الإسمية للمندوبين النقابيين على النحو المتقدم، تبلغ القوائم إلى كل من الهيئة المستخدمة ومفتشية العمل المختصة إقليميا في ظرف ثمانية أيام عمل التالية لانتخابهم، مع إعلانها ضمن اللوحات المخصصة للفرع النقابي، ونفس الإجراءات تتبع في حالة إنهاء مهام المندوب النقابي أو استخلافه².

الفرع الثاني: مهام وأهداف مجلس الإدارة

تعتبر مهام المنظمة النقابية استشارية فقط، ويمكن حصر مهامها التي تباشرها بواسطة مجلس إدارتها في مجالين، الأول يتجلى في التمثيل الدفاعي والثاني في التمثيل التعاوني:

أولا: التمثيل الدفاعي³

حيث تتولى المنظمة النقابية بواسطة مجلس إدارتها مهمة الدفاع عن المصالح المشروعة للعمال، المهنية والاجتماعية والاقتصادية والمادية والمعنوية والفردية والجماعية، ومن أهم مظاهر هذا التمثيل الدفاعي: التمثيل في مجال المنازعات الجماعية مع أصحاب العمل، سواء أمام الهيئة المستخدمة أو

¹ المادة 102 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

² المادة 103 من نفس القانون.

³ المادتان 88 و91 من القانون 02-23.

جديد النظام القانوني لممارسة الحق النقابي
قراءة في ضوء آخر تعديل (القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي)

أمام مكتب المصالحة، أو أمام القضاء. أو أمام مصالح الضمان الاجتماعي، كما يمكنها التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء، وفي الوظيفة العمومية¹، وفي اللجنتين الوطنية والولائية للتحكيم².

ثانيا: التمثيل التعاوني

حيث تتولى المنظمة النقابية بواسطة مجلس إدارتها تمثيل العمال أمام جميع الهيئات والمؤسسات الأخرى الخاصة منها والعمومية، وذلك في مجال التعاون والمشاركة في مختلف الأنشطة الوطنية المهنية والاجتماعية والاقتصادية، سواء كان هذا التمثيل بين البلديات أو بين الولايات، ومن أهم مظاهر هذا التعاون الذي نص عليه تشريع العمل: استشارة النقابة في إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، استشارتها في مجال تقييم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، التفاوض من أجل إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل، المصادقة على الاتفاقيات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي وتنفيذها³.

المطلب الثاني: إجراءات تعليق وحل المنظمة النقابية

قد تتعرض المنظمة النقابية في حالة مخالفتها للأحكام والشروط المعمول بها إلى توقيف وتعليق نشاطها مؤقتا (الفرع الأول)، ومن جهة أخرى، ولما كانت المنظمة تنشأ لمدة محددة أو غير محددة، فهي بذلك تعتبر قابلة لحلها وإنهاء نشاطها⁴، إما بصورة إرادية أو قضائية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعليق نشاط المنظمة النقابية

أوردت المادة 62 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي الجديد، بعض الحالات التي يترتب عنها تعليق مهام المنظمة النقابية لمدة سنتين كحد أقصى، على أن يكون ذلك بطلب من السلطة الإدارية المختصة يقدم أمام الجهات القضائية، ومن هذه الحالات: ممارسة نشاطات غير منصوص عليها في القانون، أو في قانونها الأساسي، وعدم احترام الأحكام المنصوص عليها في هذه القوانين، وعدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة.

¹ لهذه المجالس المتساوية الأعضاء اختصاصات استشارية نصت عليها المواد من 34 إلى 37 من القانون 23-08، المؤرخ في 21 جوان 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 42، بتاريخ 25 جوان 2023. وكذلك المادة 64 من الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006. ومن أهمها إبداء الرأي في ترقية العمال، والمشاركة في المجالس التأديبية، والمشاركة في لجان الطعن التي تنتظر في الطعون الخاصة بالعقوبات التأديبية.

² اللجنة الوطنية واللجنة والولائية للتحكيم هي هيئات عمومية يرأسها قاض من الجهات القضائية المختصة، وتتكون من عدد متساوي من ممثلين عن القطاعات الوزارية المعنية، أو من ممثلين عن الإدارات المحلية، حسب الحالة، وممثلي المنظمات النقابية للعمال، تتدخل (بعد اتفاق الأطراف) في حالة فشل الوساطة والشروع في الإضراب، للبت بقرارات نافذة في الخلافات الجماعية للعمل، التي يحيلها الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الحالة. راجع المواد 71 وما بعدها من القانون 23-08 السابق الذكر.

³ المواد 88 و89 و90 و91 من نفس القانون.

⁴ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص.30.

بومدين بلباقي

وتطبيقا لذلك، فإنه يترتب على مخالفة المنظمة النقابية للشروط والإجراءات المشار إليها توقيف وتعليق نشاطها، على أن يتم هذا الحل بموجب طلب يقدم من السلطة الإدارية المختصة، وقد أوضحت المادة 4 من نفس القانون المقصود بالسلطة الإدارية المختصة، بأنها السلطة المخولة قانونا بصلاحيات تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية، والمتمثلة في الوزير المكلف بالعمل أو الوالي المختص إقليميا، بحسب ما إذا كانت المنظمة النقابية وطنية أو محلية.

وبخلاف إجراءات حل المنظمة كما سنرى، والذي يمكن أن يكون إراديا، فإن التعليق لا يكون إلى بموجب طلب قضائي مودع أمام الجهة القضائية المختصة كما هو واضح من نص المادة 62 المشار إليها، على أن يسبق الطلب القضائي هذا إعدار يتعين على السلطات الإدارية المشار إليها ضمن المادة 4 المشار إليها أنفا توجيهه إلى المنظمة النقابية، يتضمن وجوب رفع التحفظات والمخالفات التي تمت معابنتها في الأجل المحددة، وفي حالة عدم الامتثال تباشر إجراءات الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة، التي تبت في طلب التعليق بحكم مشمول بالنفاذ المعجل، بصرف النظر عن أي طعن عملا بأحكام المادة 63 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

الفرع الثاني: حل المنظمة النقابية

كما سبقت الإشارة، أنه وخلافا لتعليق المنظمة النقابية الذي يكون قضائيا على نحو ما رأينا، فإن إجراءات الحل قد تكون بصورة إرادية أيضا من قبل أعضائها:

أولا: حل المنظمة النقابية بصورة إرادية

تنص المادة 64 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي الجديد على ما يلي: "يمكن أن تحل المنظمة النقابية إراديا من قبل أعضائها الذين يعلنون حلها طبقا للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي". ولم يعرض المشرع لأسباب هذا الحل مثل ما فعل مع الحل القضائي كما سنرى، تارك ذلك للقانون الأساسي للمنظمة، ومن ثم تبقى مهمة تحديد أسباب حل المنظمة النقابية من صلاحيات أعضائها، وذلك عند وضعهم للقانون الأساسي للمنظمة، وتتولى إعلان هذا الحل الجمعية العامة باعتبارها تمثل مجموع أعضاء النقابة، كما أنها تتولى تحديد كيفية انتقال وتصفية الأموال المملوكة للنقابة¹.

ثانيا: الحل القضائي للمنظمة النقابية

أوردت المادة 65 من القانون الجديد رقم 02-23 السابق الذكر جملة من الأسباب يترتب عليها حل المنظمة النقابية قضائيا، وذلك بطلب من السلطة الإدارية المختصة ومن هذه الأسباب: خرق الأهداف التي يحددها هذا القانون، عدم ممارسة نشاط فعلي لمدة ثلاث سنوات، التحريض على العنف أو التهديد، عدم الامتثال للأحكام القضائية، اللجوء إلى إضرابات غير قانونية ...

¹ تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن في هذه الحالة قسمة أموال النقابة على أعضائها مثل ما هو معمول به في نظام الشركات، وهذا ما يميز نظام الجمعيات المهنية عن نظام الشركات. د هفي بشير، المرجع السابق، ص.31.

جديد النظام القانوني لممارسة الحق النقابي
قراءة في ضوء آخر تعديل (القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي)

وهكذا خلافا للحل الإرادي الذي يتحدد بكل سبب يراه أعضاء المنظمة مستوجبا لإنهاء مهام المنظمة، فإن نطاق الحل القضائي يقتصر على وجود نشاط أو تصرف صادر عن مجلس الإدارة أو أحد أعضائه¹، يتعارض مع التشريع المعمول به أو القانون الأساسي للمنظمة النقابية، يترتب عنه حل المنظمة قضائيا بناء على دعوى مرفوعة من السلطة الإدارية، حيث يكون قرار الجهة القضائية المختصة المتعلق بحل المنظمة النقابية مشمولا بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن².

ثالثا: الآثار المترتبة على حل المنظمة النقابية

متى تم حل المنظمة النقابية سواء بصورة إرادية أو قضائية على النحو السابق، ترتب على ذلك انقضاء شخصيتها المعنوية، ويتم تصفية أموالها المنقولة والعقارية وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي، ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك، مع مراعاة الممتلكات التي تؤول لمالكيها الأصليين من الأعضاء³، ويسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم على وجه التعجيل حتى وإن تم ممارسة حق الطعن عليه⁴.

الخاتمة:

1- النتائج:

انتهينا من خلال العرض السابق كيف أن المشرع راعى التطورات التي شهدتها ولا يزال يشهدها نظام الشغل، من خلال إضفاء المرونة على تشريع العمل، تماشيا مع التوجه الاقتصادي الجديد القائم على حرية التجارة والصناعة، حيث جاءت نصوصه بصياغة أكثر مرونة وقابلية للتغيير والتعديل والتكيف مع الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال، ومسايرة للتطور الاقتصادي للبلاد.

ولعل أهم هذه التعديلات التي مست تشريع العمل، القانون 02-23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث سعى المشرع إلى تدارك القصور الملحوظ في ظل القانون 90-14 الملغى، وذلك بتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التعامل مع النقابات وتوفير الضمانات القانونية للنقابيين، وتعزيز استقلالية الهيئات النقابية.

¹ وهو ذات الإجراء الذي كان يأخذ به المشرع المصري في قانون العمل القديم لسنة 1959، لكنه عدل عنه في القانون الجديد لسنة 2003 حيث أصبح الحل القضائي يقتصر على مجلس الإدارة وحده دون المنظمة النقابية برمتها، حيث لا يمكن تحميل المسؤولية للمنظمة كلها كشخص معنوي بسبب نشاط أو تصرف مخالف للتشريع أو القانون الأساسي قام بها مجلس الإدارة أو أحد أعضائه، على أن يعهد إلى قيادة النقابة صلاحية الإدارة ريثما يتم انتخاب مجلس إدارة جديد. فمن الأجدر لو يأخذ المشرع الجزائري بهذا الحل ضمانا لاستمرارية العمل النقابي من جهة وعدم تعطيل المصالح المشتركة للعمال والمستخدمين من جهة أخرى. أنظر، محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص. 130-131.

² المادة 65 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

³ المادة 67 من نفس القانون.

⁴ المادة 65 من نفس القانون.

بومدين بلباقي

كما أبقى القانون الجديد على ذات الضمانات الممنوحة لأعضاء النقابة، ضمانا للسير الحسن للعمل النقابي، حيث جعل المشرع سلطة تأديب أي عضو للمنظمة النقابية التي ينتمي إليها المندوب دون المستخدم، وذلك عندما يتعلق الأمر بخطأ ذو طابع نقابي فقط ما عدا في حالة إخلاله بالتزاماته المهنية، حيث يمكن للمستخدم متابعتها شأنه شأن أي عامل آخر.

كما أكد القانون الجديد على الحق في التقاضي، بشرط أن يبقى مرتبطا بالأهداف التي سطرها القانون، بأن ينصب حق النقابة في التقاضي على الحقوق الناشئة عن علاقات العمل، ولا يمتد إلى غيرها من الحقوق الأخرى التي تخرج عن هذا النطاق.

وفي مقابل تلك الضمانات، فإن المنظمة النقابية قد تتعرض إلى توقيف وتعليق نشاطها مؤقتا، في حالة مخالفتها للأحكام والشروط المعمول بها، كما قد تتعرض لحلها وإنهاء نشاطها إما بصورة إرادية أو قضائية، ومتى تم حلها انقضت شخصيتها المعنوية.

2- التوصيات:

إتماما للفائدة، سنورد بعض الملاحظات والتوصيات بناء على ما توصلنا إليه، من خلال دراستنا وتحليلنا لمختلف النصوص والأحكام المتعلقة بالقانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، ومن خلال رصدنا أيضا لردود فعل المنظمات النقابية وممثلي العمال:

لاحظنا كيف أن القانون الجديد يحظر على النقابيين التسيير الإداري، ويمنع القانون كل النشاط النقابيين من تولي مسؤوليات سياسية في المنظمات الحزبية، كما يمنح السلطات العمومية صلاحيات كبيرة في مراقبة التسيير المالي لأي نقابة معترف بها، الأمر الذي قد يحمل على أنه تقويض العملية النقابية برمتها.

كما يمنع القانون الجديد الجمع بين العضوية في القيادة النقابية وممارسة وظيفة سلطة لدى المستخدم. كما يمنع أيضا الجمع بين العضوية في القيادة النقابية وممارسة القيادة الحزبية، درءا للتعسف في استعمال السلطة وتكريس الفصل بين العاملين بعيدا عن أي توظيفات سياسية وفق ما أشارت إليه المادتان 9 و12 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وهو ما قد يفسر على أنه إفراغ للهيئة النقابية من محتواها ومن كوادرها وإطاراتها، وهو ما قد يصطدم مع المبادئ الدستورية لاسيما المادة 69 من الدستور الحالي التي تؤكد على ممارسة الحق النقابي بكل حرية.

لكن في تقديرنا أن الأحزاب السياسية، وإن تقاطعت مصالحها في بعض الأحيان مع مصالح العمال، إلا أنها تعبر عن مصالح مختلفة أو متناقضة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية حسب رؤى وتوجهات أصحابها، كما أن سعيها وراء السلطة والحكم يضعها مع العمال على طرفي نقيض.

كما لاحظنا من جهة أخرى أن القانون الجديد رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، أشار في المادة 67 منه إلى إمكانية توسيع نطاق القطاعات التي يحظر فيها الإضراب عن العمل، بعدما كانت تقتصر على الأجهزة الأمنية والعسكرية في السابق.

جديد النظام القانوني لممارسة الحق النقابي
قراءة في ضوء آخر تعديل (القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي)

واقصر على وصفها بالقطاعات الاستراتيجية والحساسة دون تحديدها بعينها، الأمر الذي يبقى المجال مفتوحا لإدراج أي قطاع آخر ضمن القطاعات الممنوعة من الإضراب.

لكن في تقديرنا، أنه بالرغم من المستجدات التي استحدثتها المشرع الجزائري طبقا للقانون 23-02 محل الدراسة، أو حتى القانون رقم 23-08 المشار إليه قبل قليل، يظل واقع الشغل بعيدا كل البعد عما تتضمنه النصوص القانونية من مقاصد وأبعاد، مما يقتضي توفر إرادة سياسية حقيقية للتعامل مع المنظمات النقابية، لأجل خلق جو من التكامل بينها وبين مفتشيات العمل وأرباب العمل، بهدف تحقيق التوازن بين مصالح المؤسسة ومصالح العمال.

قائمة المصادر والمراجع:**أولاً: النصوص القانونية**

- 1- الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، ج ر عدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.
- 2- القانون 02-23، المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29، بتاريخ 2 ماي 2023.
- 3- القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21 جوان 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 42، بتاريخ 25 جوان 2023.

ثانياً: الكتب باللغة العربية

- 1- د بلباقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري، (علاقات العمل الفردية والجماعية)، في ضوء الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا، الدار الإفريقية للكتاب، الجزائر، الطبعة الأولى، 2023.
- 2- د بلباقي بومدين، قانون العمل الجزائري نصا وتطبيقا، طبقا لآخر تعديلات لسنة 2023، مدعم بالاجتهاد القضائي للمحكمة العليا، دار النشر الجامعي، تلمسان، الطبعة الثانية، 2024.
- 3- د بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 4- د محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010.
- 5- د مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2015.

ثالثاً: المجالات القضائية

- 1- مجلة قضائية عدد 2 لسنة 1996.
- 2- المجلة القضائية عدد 20 لسنة 2005.
- 3- مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2016.
- 4- مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2019.

رابعا: الكتب باللغة الأجنبية

- 1- CHRISTOPHE RADE, Droit du travail, 3eme Edition, édition Montchrestien, Paris, 2004.
- 2- Djalla Mustapha Koraychi, Mouvement syndical et le droit syndical, Revue algérienne des sciences économiques, N 01, mars 1988.