

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



النقابات الوظيفية والمنظمات المهنية في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر اكاديمي حقوق تخصص: قانون اداري

إشراف الدكتور:
د. لشقر مبروك

إعداد الطالبة:
- آل سيد الشيخ زليخة

لجنة المناقشة:

اللقب واسم الاستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
خان أنور	محاضر أ	جامعة غرداية	رئيسا
لشقر مبروك	محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا مقرر
مصباح عزالدين	مساعد ب	جامعة غرداية	عضوا مناقشا

نوقشت بتاريخ: 2026/06/11

السنة الجامعية
1447-1448هـ / 2025/2026م

الشكر والتقدير

الي أساتذة الاجلاء/
الدين لم يبخلوا علي بعلمهم وارشادهم
الي كل من ساعدني وساندتي في الوصول الي هذه المرحلة
وخاصة الدكتور/
"لشقر مبروك "
جزاه الله كل خير .
الي رفيقة دربي وصديقتي الغالية التي دائماً الي جانبي/
الزهرة والأخ: مصطفى، صالح
ربي يحفظها .
الي كل من عرفتهم من قريب أو بعيد وتعزز علي ذكركم
الي كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.

الى أُمي الغالية....

الي القلب الذي احتواني حبا والي الدعاء الذي كان يرافقني في كل خطوة. اليك يا
من كنت النور الذي اضاء دربي. والقوة التي دفعتني للاستمرار رغم الصعاب.
اهديك ثمرة جهدي وتخرجي هذا عرفانا بتضحياتك التي لا تحصى وبصبرك الذي
كان سر نجاحي بعد توفيق الله اسال الله ان يحفظك لي ويجعل هذا العمل سببا في
ادخال السرور الى قلبك كما أدخلت السرور الى حياتي دائما.

إلي روح أبي الغالي رحمه الله واسكنه فسيح جناته

الي من كان سندي ودعمي زوجي الغالي.

والي ابني الغالي وقرة عيني محمد الهادي.

الي اخوتي واخواتي كل باسمه وأخي الغالي خالد وزبير والجيلالي وزوجته.

مقدمة

مقدمة

يُعتبر الحق النقابي أحد الركائز الجوهرية التي تقوم عليها دولة القانون، ومرآة تعكس مدى تجسيد الحريات العامة في أي مجتمع. وفي ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، برز دور المنظمات المهنية والنقابات كشريك استراتيجي في تنظيم علاقات العمل، وحماية حقوق العمال والموظفين، وضمان استقرار المؤسسات العمومية والخاصة عبر تكريس آليات الحوار الاجتماعي والتشاور.

كما يُعد الحق النقابي من الحقوق الأساسية التي انتزعها العمال عبر مسار تاريخي طويل من النضال والمطالبة بالعدالة الاجتماعية. فمن الناحية التاريخية، لم تظهر المنظمات المهنية ككيانات قانونية معترف بها إلا بعد مخاض عسير؛ حيث بدأت في أعقاب الثورة الصناعية في أوروبا كتحالفات عمالية سرية لمواجهة ظروف العمل القاسية، قبل أن تنتقل من مرحلة "التجريم" إلى مرحلة "التسامح"، وصولاً إلى مرحلة "الاعتراف القانوني" والدستوري.

أما في الجزائر، فقد ارتبطت نشأة الحركة النقابية بالكفاح الوطني ضد الاستعمار، حيث لعبت المنظمات المهنية دوراً مزدوجاً (نقابي وسياسي). وبعد الاستقلال، مر العمل النقابي بمراحل مفصلية، بدءاً من مرحلة "الوحدة النقابية" في ظل الحزب الواحد، وصولاً إلى التحول الجوهري نحو "التعددية النقابية" التي كرسها دستور 1989 والقانون 90-14. واليوم، نعيش مرحلة جديدة بصدور القانون 02-23، الذي جاء تماشياً مع الدستور الجديد ليعيد ضبط الممارسة النقابية بما يضمن استقلالية المنظمات وفعاليتها في ظل دولة المؤسسات.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذا الموضوع في كونه يعالج الركن الأساسي في علاقات العمل، وهو "التنظيم النقابي". وتتجلى هذه الأهمية في تسليط الضوء على الضمانات القانونية التي تحمي الموظف العمومي والمنظمة النقابية على حد سواء، خاصة في ظل التعديلات التشريعية الأخيرة التي وضعت ضوابط دقيقة للتمثيلية النقابية وفصلت بين العمل المهني والعمل السياسي، مما يجعل دراسة هذا الموضوع ضرورة قانونية لفهم التوازن بين حرية الممارسة النقابية وهيبة المرفق العام.

أسباب اختيار الموضوع:

- أسباب ذاتية: تتمثل في الاهتمام الشخصي بدراسة الحقوق والحريات في الوظيفة العمومية، ومحاولة الإلمام بكيفية حل النزاعات المهنية بالطرق القانونية.
- أسباب موضوعية (علمية): تبرز في حادثة المنظومة القانونية المنظمة للعمل النقابي في الجزائر (صدور القانون 02-23 في أفريل 2023)، مما يجعل البحث في هذا المجال إضافة علمية لمواكبة التطورات التشريعية، وتوضيح الازدواجية القضائية في حماية هذا الحق.

أهداف الدراسة:

- الأهداف: تهدف هذه الدراسة إلى تشخيص النظام القانوني لتأسيس المنظمات المهنية، وتحديد الضمانات الممنوحة للموظف النقابي، بالإضافة إلى إبراز دور القضاء الإداري والجزائي كآليات حماية وردع.

مقدمة

الدراسات السابقة:

لقد استندت هذه الدراسة إلى مجموعة من المراجع والمؤلفات القيمة التي وضعت اللبنة الأولى لفهم العمل النقابي، ونستعرض أهمها والهدف منها كالتالي:

- دراسة د. **عصام طوالي الثعالبي** (مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، 2014):
محتواها: تناولت الجذور التاريخية للحركة النقابية والصراع بين الطابع السياسي والحماية القانونية للنقابات. الهدف منها في مذكرتنا: اعتمدنا عليها في التأصيل التاريخي لنشأة المنظمات المهنية في التمهيد، وفهم كيفية تطور الحق النقابي من مرحلة المنع إلى مرحلة التكريس القانوني.
- دراسة د. **مأمون مؤذن** (الطبيعة القانونية لنشاط النقابات، مجلة الحقيقة):
محتواها: ركزت على تكييف طبيعة النشاط الذي تقوم به النقابة وتحديد ما إذا كان عملاً إدارياً أم مدنياً. الهدف منها في مذكرتنا: ساعدت في ضبط المفاهيم الواردة في المبحث الأول من الفصل الأول، خاصة فيما يتعلق بتمييز المنظمة النقابية عن الأنظمة المشابهة لها.
- مذكرة الباحث **سمعوني زكرياء** (حرية ممارسة الحق النقابي، 2009):
محتواها: دراسة معمقة حول الضمانات الدولية والوطنية لحماية الحرية النقابية كحق من حقوق الإنسان. الهدف منها في مذكرتنا: استقينا منها في بلورة الضمانات المقررة للمنظمة وللموظف التي تناولناها في المبحث الأول من الفصل الثاني.
- دراسات د. **محمد الصغير بعلي ود. فرحاتي صالح** (قانون العمل وعلاقاته الجماعية):
محتواها: شروحات وافية للنظام القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفق القانون السابق 90-14. الهدف منها في مذكرتنا: مثلت المرجع العام لفهم أسس "التمثيلية النقابية" وآليات "الإضراب والحوار"، والتي قمنا بمقارنتها بما جاء به التشريع الجديد.
- الهدف الذي تسعى إليه الدراسة الحالية (دراستنا):
إن الهدف الجوهرى الذي تسعى إليه هذه الدراسة هو تحديث القواعد القانونية وربطها بالواقع التشريعي الجديد المتمثل في القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023. فبينما توقفت الدراسات السابقة عند حدود القوانين الملغاة، تأتي دراستنا لتبين موقف المشرع الحالي من "حل المنظمات" و"توسيع اختصاص القضاء" و"تشديد العقوبات الجزائية"، وهو ما يجعل هذه المذكرة مواكبة للتحويلات القانونية الراهنة في الجزائر.

الصعوبات المواجهة:

واجه إعداد هذه المذكرة عدة تحديات، أبرزها قلة المراجع الفقهية المتخصصة التي تشرح القانون الجديد 23-02 نظراً لحدثته، بالإضافة إلى ندرة الاجتهادات القضائية الصادرة في ظل هذا النص، مما استوجب الاعتماد على تحليل النصوص التشريعية والقياس على القواعد العامة.

مقدمة

المنهج المتبع:

لإحاطة الموضوع من جوانبه المختلفة، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لعرض المفاهيم وتحليل المواد القانونية، مع الاستعانة بـ المنهج التاريخي في التمهيد لتتبع نشأة المنظمات المهنية.

الإشكالية:

بناءً على ما سبق، تتمحور إشكالية الدراسة حول التساؤل التالي: كيف نظم المشرع الجزائري الإطار القانوني والوظيفي للنقابات والمنظمات المهنية؟ وما هي حدود الحماية التي كفلها القضاء لمواجهة المنازعات المتعلقة بهذا الحق؟

لمعالجة هذه الإشكالية، تم تقسيم المذكرة إلى فصلين:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني للنقابات والمنظمات المهنية (يتناول التعريفات، شروط التأسيس والهيكلية).

الفصل الثاني: الدور الوظيفي وآليات نشاط النقابات والمنظمات المهنية (يتناول ضمانات الحرية النقابية وآليات حماية الحقوق والمنازعات).

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني للمنظمات المهنية

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني للنقابات والمنظمات المهنية

تُعد النقابات والمنظمات المهنية الركيزة الأساسية لحماية الحقوق الجماعية والدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنتسبيها، وهي تعكس مدى تطور الحريات في المنظومة القانونية لأي دولة. وبناءً على التحولات التشريعية الأخيرة في الجزائر، أصبح من الضروري ضبط الإطار المفاهيمي لهذه التنظيمات لتمييزها عن الكيانات المشابهة كالأحزاب والجمعيات، مع تسليط الضوء على النظام القانوني الجديد الذي يضبط كيفية نشأتها وهيكلتها الداخلية. إن دراسة هذا الفصل تهدف إلى تأصيل القواعد القانونية المنظمة للعمل النقابي والمهني، بدءاً من تحديد المفاهيم والخصائص (المبحث الأول)، وصولاً إلى تحليل الإجراءات العملية للتأسيس، وكيفية بناء الهياكل القيادية التي تضمن للمنظمة ممارسة صلاحياتها القانونية بناءً على معيار "التمثيلية" (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم النقابات والمنظمات المهنية وتمييزهما

يُعد الحق النقابي أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها دولة القانون والمؤسسات، فهو الضمانة الفعلية لحماية حقوق الشغيلة وتحقيق التوازن في علاقات العمل الجماعية. ونظراً للدور الحيوي الذي تلعبه هذه التنظيمات في المشهد الاجتماعي والاقتصادي، كان لزاماً علينا قبل الخوض في أحكامها القانونية، تحديد الإطار المفاهيمي الدقيق للنقابات والمنظمات المهنية، وتفكيك العناصر الجوهرية المكونة لها، مع تمييزها عن غيرها من التنظيمات المشابهة التي قد تتقاطع معها في الوسائل وتختلف عنها في الغايات.

المطلب الأول: تعريف النقابات والمنظمات المهنية

تعددت المقاربات الفقهية والتشريعية في وضع تعريف مانع وجامع للظاهرة النقابية، وذلك تبعاً لتطور دور النقابة من مجرد تجمع دفاعي بسيط إلى شريك اجتماعي فاعل في صنع السياسات العامة. وعليه، تقتضي المنهجية العلمية الإحاطة بالمدلول اللغوي والاصطلاحي للنقابة، ثم استعراض التعريف التشريعي الذي تبناه المشرع الجزائري، وصولاً إلى تحديد مفهوم المنظمات المهنية التي تجمع تحت لوائها فئات المستخدمين أو المهن الحرة، وذلك لضبط النطاق العضوي والمادي لهذه التنظيمات.

الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي والقانوني (وفق القانون 02-23).

أولاً: تعريف النقابة

ـ تعريف النقابة

تعرف النقابة على حد تعبير الأستاذ جبران مسعود علي معتبرا إياها "إن مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم، في هيئات منظمة للدفاع عن الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة".¹

1_ التعريف التشريعي للنقابة

أما تشريعياً فلم يعطي المشرع تعريفاً للنقابة واكتفى بذكر حق العمال وأرباب العمل في تكوينها وذلك من خلال المادتين 02 و 03 من القانون 14.90 مؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي حيث هذا القانون الأول في الجزائر الذي يكرس بالفعل الحرية النقابية إذ يتميز بالعمومية والشمولية وذلك بتنظيمه لكافة جوانب الحق النقابي وهو يتميز بتعلقه بالعمال والمستخدمين على حد سواء حيث جاء مواكب لدستور 1989 ومنفذاً للالتزامات الدولية وذلك بتبنيه الإيديولوجية الليبرالية النقابية عكس ما كانت عليه في التشريعات السابقة.² أما بالنسبة لسنة 2023 لم يقدم المشرع أيضاً تعريفاً محدداً للمنظمة النقابية وإنما ترك ذلك للاجتهادات المختصين في علاقات العمل وفقهاء القانون إلا أنه لم يمتنع عن تحديد الفئة المعنية بهذا القانون و الأهداف المحددة و ذلك في نص مادته الثانية 02 من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي 23/02 و الملاحظ على هذه المادة أن المشرع الجزائري حدد المعنيين بهذا القانون من خلال صفاتهم و هم عمال أجراء أو المستخدمين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع واحد كما حدد الغرض من إنشاء هذه المنظمات و هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها.³

¹ معمري محمد الأمين، عامري ضاوية، الممارسات النقابية ودورها في تحقيق مطالب العمل الاجتماعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت 2021، 2022، ص 25.

² نصيرة لوني النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 11، عدد 04، جامعة أكلي محند أولحاج -البويرة، أكتوبر 2011، ص 257.

³ نعيم بموقورة الحماية القانوني لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 08 العدد

03 جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية الجزائر ديسمبر 2023، ص 207

وعليه يمكن القول أن المنظمة النقابية هي تجمع المجموعة من الأشخاص يمارسون نفس المهنة أو مهن متشابهة أو مهن مرتبطة ومشتركة في إنتاج واحد بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية الجماعية والفردية لأعضائها.¹

2_ التعريف الفقهي

لا يوجد إجماع على تعريف الحق النقابي فكل منهم شرح المفهوم للممارسات العملية له، حيث تم التفريق بينه وبين الحرية النقابية على أساس أن الحق النقابي ما شرع له من مواد قانونية وتشريعات تساعد على الحرية النقابية التي تعبر عن ممارسة هذا الحق كحرية إنشاء النقابات والانخراط فيها.²

في حين أن الفقه الرأسمالي عرفه على أنه منظمة دائمة للعمال هدفها الدفاع عن مصالحهم المشتركة وتحسين أحوال معيشتهم.³

كذلك تعريف الأستاذ ضياء مجيد الموسوي الذي عرفها بأنها "الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى".⁴

ثانيا: تعريف المنظمات المهنية

لم ينص المشرع الجزائري على تعريف جامع مانع للمنظمات المهنية تاركا بذلك الدور للفقه والقضاء الذين ساهما بشكل كبير في ذلك، وهو ما سنتناوله من خلال هذا الفرع.

1_ التعريف الفقهي للمنظمات المهنية:

لقد قام الفقه بتعريف المنظمات المهنية وتمييزها عن غيرها من المفاهيم الأخرى فيرى الفقيه (دילו بادير) النقابات المهنية على أنها: مجموعة من أشخاص القانون العام ليس لها صفة المؤسسات العامة.⁵

¹ المرجع نفسه، ص 207

² الصالح منسول، لطيفة طبال الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 22، العدد 01، جامعة لونيبي على البلدة 02 مخبر التنمية التنظيمية الموارد البشرية الجزائر، 2022، ص 245

³ بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل الجزائر، دار الريحانة للكتاب، 2006، ص 201.

⁴ سميحة مناصرة الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق جامعة أحمد دراية أدرار، 2012.2011، ص 12.

⁵ مأمون مؤذن الطبيعة القانونية لنشاط النقابات أو المنظمات المهنية، مجلة الحقيقة، العدد 30 جامعة أحمد دراية الجزائر، ص 68.

- أما الفقهاء الفرنسيان **Jean Auby** و **Robert Ducos** أقاما تعريفهما للمنظمة المهنية على أساس وجود مهنة أو مهن محتاجة إلى تنظيم خاص بمعنى نشاطات ذات أهداف مالية تتناسب ونفس الهدف، وهي نشاطات تشملها درجة معينة أو مستوى معين من التنظيم بحسب النظام السياسي والاقتصادي السائد في الدولة في مرحلة تاريخية ما.¹
- وقد استخدم الأستاذ **عمار عوادي** في تعريفه للمنظمات المهنية مصطلح (مؤسسات عامة) بقوله المؤسسات العامة المهنية تلك المرافق التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي الإداري وتتخذ صورة أو هيئة النقابة.²
- أما **نواف كنعان** فقد عرف المنظمات أو النقابات المهنية على أنها مرافق عامة ينصب نشاطها على أبناء مهنة أو حرفة معينة في أشكال وصور متعددة بحيث تراقب وتوجه نشاطها المهني بواسطة هيئات مهنية يخولها القانون بعض امتيازات السلطة العامة ويكون أعضائها ممن يمارسون المهنة.³
- وعرف الفقيه (**DARGO**) المنظمات المهنية أو النقابات المهنية على أنها: "تنظيمات تشمل بصفة إجبارية إحدى المهن الحرة التي بفضل السلطات الممنوحة لها بمقتضى القانون تتدخل في تنظيم ومراقبة الولوج للمهنة.⁴
- وترى الأستاذة **أماني قنديل** النقابات المهنية بأنها: تجمعات من الأفراد تنشأ على أساس تطوعي وأحياناً على أساس إجباري لكي تضم من يعملون في مهنة واحدة أو تخصص واحد ويتمثل الهدف من هذا النوع من التنظيمات في تحقيق مصالح أعضائها.⁵

¹ مأمون مؤذن الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية لدراسة مقارنة أطروحة دكتوراه، تخصص: قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016، ص 197.

² عمار عوادي، القانون الإداري (النظام الإداري)، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014، ص 321.

³ نواف كنعان القانون الإداري (الكتاب الأول)، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2008، ص 329.

⁴ محمد حجاج، الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن المنظمات المهنية (دراسة فقهية مقارنة)، مجلة المنار كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة محمد الخامس السويسي، المغرب، ص 1.

⁵ أماني قنديل النقابات المهنية المدخل إلى العلوم السياسية والاقتصادية والاستراتيجية، ج1-2، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، د سن، ص 163.

– كما تم تعريفها على أنها: مرافق عامة ينصب نشاطها على أبناء مهنة أو حرفة معينة في أشكال وصور متعددة بحيث تراقب وتوجه نشاطها المهني بواسطة هيئات مهنية يخولها القانون بعض امتيازات السلطة العامة.¹

2_ التعريف القضائي للمنظمات المهنية

لقد أصبح مجلس الدولة الفرنسي على التنظيمات المهنية صفة التنظيمات الخاصة التي تدير مرافق عامة، إلا أنه لم يعتبرها مؤسسات عمومية فهي وفق التعليل الذي قدمه مندوب الحكومة (Segalat) بشأن حكم قضية (Bauguen) (الصادرة في 02/04/1943 أنها مؤسسات من نوع جديد تماما.²

أما محكمة النقض المصرية في حكمها الصادر في 26/12/1950 بنت فيه العناصر التي على أساسها تعتبر المنظمات المهنية أو النقابات من أشخاص القانون العام بقولها أن الرأي الراجح فقها وقضاء في شأن التكييف القانوني لنقابات المهن الحرة أنها وإن لم تدخل في نطاق المؤسسات العامة وهي المؤسسات الإدارية العامة ذات الشخصية المعنوية المستقلة عن الدولة إلا أنها تعتبر من أشخاص القانون العام ذلك لأنها تجمع بين مقومات هذه الأشخاص،

¹ مأمون مؤذن الطبيعة القانونية لنشاط النقابات أو المنظمات المهنية، مجلة الحقيقة، المرجع السابق، ص 65.

تتلخص وقائع قضية Bauguen في كون الطبيب Bauguen هو طبيب اختصاصي في Bauguen هو طبيب اختصاصي في Bauguen زيادة على عبادته الأصلية في اختصاصي في الأنف والأذن والحنجرة، قد قام بفتح عيادة ثانوية في مدينة PANTRIEUX زيادة على عبادته الأصلية في بلده التي يقيم فيها، فصدر قرار من مجلس الإقليمي لهيئة أطباء سواحل الشمال بإغلاق العيادة الجديدة ومنع الطبيب من ممارسة المهنة في هذه العيادة وقد تقدم هذا الطبيب يتظلم ضد هذا القرار لدى المجلس الأعلى لهيئة أطباء الذي رفض بدوره مطلبه، وبالتالي لم يجد الطبيب بدلا من الطعن في قرار هذا المجلس لدى مجلس الدولة مطالباً بإلغاءه، وكان المشكل المطروح هو معرفة ما إذا كان مجلس الدولة مختصاً بالبت من هذا النزاع، ولقد أقر مجلس الدولة باختصاصه من هذا النزاع بحيث ألغى قرار المجلس الأعلى لهيئة الأطباء حيث جاء من حيثيات يطعن أمام مجلس الدولة عن طريق الطعن بتجاوز السلطة ضد قرارات مجلس نقابة الأطباء المتعلقة بالقضايا التأديبية وبالقيود في الجدول حيث يريد المشرع أن يجعل من تنظم ومراقبة ممارسة مهنة الطب مرفقا عاما وإن كان المجلس الأعلى لهيئة الأطباء لا يشكل مؤسسة عمومية إلا أنه يساهم في المرفق المذكور ويرجع المجلس الدولة البث في الطعون الموجهة ضد القرارات المدعو لاتخاذها بصفته هذه خاصة القرارات المتخذة في إطار تطبيق الفصل الرابع من القانون المنظم للمهنة الذي كلفها بمهمة تأمين احترام القوانين والأنظمة في مجال الطب ومنه فالطعن الذي تقدم به الدكتور Bauguen أمام مجلس الدولة ضد قرار المجلس الأعلى الذي يؤكد منعه من أحداث العديد من العيادات بعد مقبولا، ما من مؤذن الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة مبروك دومي، الرقابة القضائية على قرارات المنظمات المهنية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة السنة الجامعية 2015-2016 .

² مأمون مؤذن المرجع السابق، ص 178.

فإنشائها يتم بموجب قانون أو مرسوم أو بأية أداة تشريعية أخرى وأغراضها وأهدافها ذات نفع عام، ولها على أعضائها سلطة تأديب، ولهؤلاء الأعضاء دون سواهم حق احتكار مهنتهم و، لا يجوز لغيرهم مزاولتها، وإشراك الأعضاء في النقابات أمر حتمي ولها حق تحصيل رسم الاشتراك في مواعيد دورية منتظمة، ويترتب على ذلك أن قراراتها تعتبر قرارات إدارية مما يجعلها قابلة للطعن فيها بدعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري.¹

أما محكمة بيروت المدنية فقد عرفت في حكمها رقم 1012 الصادر بتاريخ 7 كانون الأول سنة 1973 والتي قضت فيه بأن النقابات المهنية جماعة مهتمة برعاية مصالح أعضائها، والإشراف على مستوى المهنة وشروط ممارستها، وهي تمثلها لدى الدولة وتشرف على النظام الداخلي للمهنة وهي لا تدير بصفقتها هذه مرفقا عاما.²

أما القضاء الإداري فقد اعترف بالمنظمات المعنية كفئة من أشخاص القانون العام تمارس بعض امتيازات السلطة العامة وأخضع بعض أنواعها لاختصاصه القضائي.³ فالتنظيمات المهنية تتكون من أفراد عاديين أي من أشخاص طبيعيين وينطوي نشاطها على نفع عام يعود على الجمهور مما أوجب منحها حق التمتع ببعض امتيازات القانون العام بإصدار قرارات إدارية بهدف تمكينها من تنظيم مباشرة المهنة الحرة ومزاولتها، ومن هنا برز التساؤل المهم حول التكييف القانوني لنشاط المنظمات المهنية، فلم يتردد القضاء الإداري الفرنسي في الإجابة على هذا التساؤل إذ ورد في حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 31 جويلية 1940 في قضية (MONPEURT) بخصوص نشاط لجان التنظيم المهني المنشأة بالقانون الصادر في 16/08/1940 ما يلي رغم أن المشرع لم يعتبر لجان التنظيم المهني مؤسسات عامة فهي تنظيمات مكلفة بالمساهمة بتسيير مرفق عام، وتعد القرارات التي تصدرها في مجال اختصاصها قرارات إدارية يمكن مخاصمتها بدعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري، وهو الاجتهاد القضائي الذي أخذ به في السنة الثانية مباشرة، ولكن تميز التسبيب الوارد في حكم مجلس الدولة الصادر في 02/04/1943 في قضية (BOUGUEN) بالوضوح الشديد

¹ مأمون مؤذن المرجع السابق، ص 180

² مأمون مؤذن، نفس المرجع السابق، ص 183.

³ عبد الرحمان عزوي، الرخصة الادارية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه متخصص قانون عام، كلية الحقوق جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2014 - 2015، ص 486

رغم أن المجلس الأعلى للأطباء لا يعد مؤسسة عامة فإنه يسهم في تسيير مرفق عام، فالقرار الذي تصدره إدارة هذا المرفق يعد قرارا إداريا، فالملاحظ أن القضاء الإداري في فرنسا يأخذ بمعيار السلطة العامة لتكييف نشاط المنظمات المهنية على أنها مرافق عامة، وعليه تقعد المهن الحرة طبيعتها التقليدية وتصبح مرافق عامة، فالمنظمات المهنية إذا كانت تعد مرفقا عاما فهل هذه التنظيمات المهنية تعد من أشخاص القانون العام أم من أشخاص القانون الخاص ؟

وفي هذا الصدد يمكننا القول أن المنظمات المهنية تخضع المزيج من قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص، فخضوع المنظمات المهنية لقواعد القانون العام نظرا لكونها هيئات عامة تقوم بتسيير مرفق عام وذلك استنادا لأصل نشأتها وما تتمتع به من امتيازات السلطة العامة، بحيث تسري قواعد القانون العام على النشاط الذي تقوم به المنظمات المهنية باعتبارها مرافق عامة والمتعلقة بتنظيم المهن، فعلى سبيل المثال القيد في الجدول الوطني للمهنة وإصدار القرارات الواجبة التنفيذ، أما خضوعها لقواعد القانون الخاص فيعود لعدم خضوع الحسابات المالية للمنظمات المهنية لتصديق السلطة العامة.¹

الفرع الثاني: الخصائص المميزة للنقابات والمنظمات المهنية.

أولا: خصائص المنظمات المهنية

من خلال التعريفات السابقة للمنظمات المهنية نستنتج مجموعة من الخصائص التي تتفرد وتتميز بها عن غيرها من المنظمات والهيئات المشابهة لها، وسنتعرف من خلال هذا الفرع إلى هذه الخصائص وتتمثل فيما يلي:²

- 1- تمثيلا لمهنة لدى جميع الجهات
- 2- ضمان الانضباط الداخلي بالنسبة لأعضائها بموجب ما تتخذه من إجراءات وتدابير من حيث قبول الانضمام للمهنة وتوقيع العقوبات
- 3- الإنظام الإلزامي للتنظيم بالنسبة لجميع الأعضاء إذ لا اختيار لهم في ذلك (منظمة المحامين المهندسون، المحاسبون).
- 4- تسيير وإدارة التنظيم المهني من طرف أعضاء التنظيم أنفسهم.

¹ على خطا شطاوي، موسوعة القضاء الإداري، ج1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، دس ن، ص 389-390.

² محمد الصغير بعلي الوجيز في المنازعات الادارية القضاء الاداري، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2002، ص 103.

5- ومن حيث تنظيمها فإن المنظمات المهنية تكتسب الشخصية المعنوية مما يخولها استقلال إداري بإقامة أجهزة وهيئات عادة ما تكون على درجتين محلية ووطنية تتكون من أعضاء منتخبين من طرف أعضاء المهنية بنظام قانوني مختلط تمتزج وتتنافس فيه قواعد القانون الخاص مع القانون العام.¹

فالمنظمات المهنية أو النقابات تجمعات منظمة لها إطار مؤسسي ويحكمها قانون، وهو يجعلها تختلف عن تجمعات الأفراد غير المنظمة.²

ثانياً: خصائص الميزة للنقابة

تتمتع النقابة بطبيعة قانونية خاصة تمنحها ذاتية مستقلة عن الجمعيات العادية، وتتجلى هذه الخصائص فيما يلي:

1. الاستقلالية العضوية والوظيفية:

تُعد الاستقلالية حجر الزاوية في العمل النقابي؛ فهي تعني عدم خضوع النقابة لسيطرة أصحاب العمل أو السلطة الإدارية أو الأحزاب السياسية.³ وقد كرس القانون 02-23 هذا المبدأ بضرورة تسيير النقابة من طرف أعضائها المنتخبين، وحظر أي تدخل خارجي في شؤونها الداخلية أو تمويلها، ضماناً لحياذها في الدفاع عن المصالح المهنية.⁴

2. الشخصية القانونية (المعنوية) وأهلية التقاضي:

بمجرد استيفاء إجراءات التأسيس (الإيداع والحصول على وصل التسجيل)، تكتسب النقابة الشخصية المعنوية.⁵ هذه الخصيصة تمنحها الحق في تملك العقارات والمنقولات، وإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل، والأهم من ذلك حق التقاضي؛ حيث يمكن للنقابة رفع دعاوى قضائية للدفاع عن المصالح الجماعية لمنتسبيها أو التدخل في القضايا القائمة.⁶

¹ محمد الصغير بعلي، نفس المرجع السابق، ص 103

² خالد على عمر النقابات المهنية محاولة للفهم نقابتي المحامين، والصحفيين، مركز هشام مبارك للقانون، د ب ن د س ن، ص 4.

³ بشير هدي، الوجيز في قانون العمل، دار الهدى، الجزائر، 2003، ص 162.

⁴ المادة 04 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أفريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد 29.

⁵ المادة 11 من القانون 02-23، المرجع نفسه.

⁶ أحمد بوضياف، قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار ربحانة، الجزائر، 2010، ص 215.

3. الطابع المهني غير الربحي:

تتميز النقابة بأنها تنظيم "مهني" صرف، حيث تقتصر العضوية فيها على العمال أو المستخدمين الذين ينتمون لنفس المهنة أو الفرع النشاطي. كما أنها منظمة غير نفعية (بمعنى عدم السعي لتحقيق أرباح مادية وتوزيعها على الأعضاء)، بل ينحصر هدفها في تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية وحماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال.¹

4. الديمقراطية والتطوعية في الانضمام:

يقوم التنظيم النقابي على مبدأ "الحرية النقابية"، الذي يمنح العامل الحق في الانضمام أو عدم الانضمام لنقابة ما، وكذا حق الانسحاب منها في أي وقت. كما تدار النقابة بأسلوب ديمقراطي عبر الجمعيات العامة والانتخابات الدورية لاختيار القيادات النقابية، مما يضمن تمثيلية حقيقية للقاعدة العمالية.²

5. التمثيلية النقابية وحق التفاوض:

تتفرد النقابة بخاصية "التمثيلية"، وهي القدرة القانونية على التحدث باسم العمال أمام رب العمل أو السلطات العمومية. وتمنحها هذه الخاصية الحق في المشاركة في المفاوضات الجماعية، والوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها، والمشاركة في الهيئات الاستشارية للدولة.³

المطلب الثاني: تمييز التنظيم النقابي والمهني عن الأنظمة المشابهة

لا يكتمل ضبط المفهوم القانوني للنقابات والمنظمات المهنية إلا بوضع حدود فاصلة تميزها عن الكيانات القانونية الأخرى التي قد تتقاطع معها في بعض الخصائص التنظيمية أو الأهداف الجماعية. فبالرغم من اشتراك النقابة مع "الجمعيات"، "الأحزاب السياسية"، و"الغرف التجارية" في صفة الشخصية المعنوية والسعي لتحقيق مصلحة لمجموعة من الأفراد، إلا أن المشرع الجزائري خصّ التنظيم النقابي بذاتية قانونية مستقلة ونظام إجرائي خاص. وعليه، سنحاول في هذا المطلب إبراز نقاط التلاقي والاختلاف بين هذه التنظيمات والأنظمة المشابهة لها، للوقوف على الخصوصية الوظيفية التي يتمتع بها العمل النقابي والمهني

¹ عمار بوضياف، علاقات العمل في التشريع الجزائري، دار ربحانة، الجزائر، 2005، ص 188.

² فراحاتي صالح، علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2012، ص 45.

³ محمد الصغير بعلي، قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 110.

الفرع الأول: تمييز كل من النظام النقابي والمنظمات المهنية عما يشابهها

يقتضي التمييز القانوني المقارنة بين النقابة والمنظمات المهنية وبين كيانات أساسية:

أولاً: تمييز المنظمات المهنية عن الانظمة المشابهة

على الرغم من وجود العديد من أوجه التشابه بين المنظمات المهنية أو النقابات المهنية وبين النقابات العمالية إلا أن هناك العديد من الفروق التي تميز بها كل منهما عن الأخرى وسنتطرق إلى أهم هذه الفروق في هذا الفرع.

أولاً: المنظمات المهنية تنشأ بموجب قانون خاص أو مرسوم ينظم إنشاء المنظمة المهنية، ويتضمن كل قانون من قوانين المنظمات المهنية ومقرها الرئيسي وفروعها التي يجوز إنشاءها، والأعضاء التي تتكون منها المنظمات المهنية، بينما تنشأ النقابات العمالية بموجب إيداع الأوراق ومستندات خاصة بالنقابات العمالية لدى الجهة الإدارية المختصة بذلك، وضمن إجراءات يحددها هذا القانون وهذه الفوارق موجودة في بعض الدول كمصر.

ثانياً: تتمتع بعض المنظمات المهنية كمنظمة المحامين من خلال السلطة التي أعطاها إياها القانون بحق احتكار المهنة أي يلزم على من يريد مزاوله المهنة الانضمام إلى هذه المنظمة أو النقابة المهنية، ويكتسب بموجب ذلك حق مزاوله المهنة فهي منوط بها تنظيم شؤون المهنة، ولذلك تعتبرها بعض القوانين من أشخاص القانون العام، أما النقابات العمالية فإنها لا تتمتع بهذه الصفة، حيث لا يحق لها احتكار المهنة ولا يشترط لمن أراد مزاوله مهنة ما الانضمام إليها.

ثالثاً: تعتبر العضوية في بعض المنظمات المهنية إلزامية أي يشترط لمن أراد مزاوله مهنة ما كمهنة المحاماة مثلاً يصبح عضواً في نقابة المحامين بينما تعتبر العضوية في النقابات العمالية اختيارية، فهي تنشأ بموجب اتفاق اختياري بين أعضائها على إنشائها.

رابعاً: في المنظمات المهنية لا بد لمن أراد الانضمام إليها يحوز على مؤهل علمي أو شهادة مزاوله المهنة التي تمثلها النقابة المهنية لكي ينظم إلى النقابة، بينما النقابات العمالية لا يشترط المؤهل العلمي بل يكفي عمله في المنشأة التي تمثلها النقابة العمالية.¹

¹ محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر، مذكرة ماجستير، كلية الشريعة والقانون الجامعة الإسلامية غزة السنة الجامعية، 2017، ص 24.

1_ تمييز المنظمات المهنية عن التجمعات المهنية

يتشابه كل من المنظمات المهنية والتجمعات المهنية في أنها عبارة عن منظمات تتولى إدارة شؤون طائفة مهنية معينة وكلاهما عبارة عن مرافق عامة يشرف على تسييرها أبناء المهنة أنفسهم وكل منهما تتمتع بالشخصية المعنوية، أما الاختلاف بينهما فيظهر في أن هدف هذه المنظمات المهنية هو التنظيم الداخلي لشؤون طائفة مهنية معينة أي أن نشاطها ذو طابع إداري، بينما هدف التجمعات المهنية هو التوجيه الاقتصادي ولذلك تسمى بمرافق التوجيه الاقتصادي.

سبب ظهور المنظمات المهنية هو انتصار كفاح فئة مهنية من أجل المطالبة بحقوقها، بينما كان سبب ظهور التجمعات المهنية راجع لتطلب تدخل الدولة لتنظيم الاقتصاد مثل تجمعات المنتجين وتجمعات المستهلكين، تجمعات الاستيراد والتوزيع، تجمعات الشراء، هذه التجمعات المهنية بسبب تدخل الدولة وهيمنتها على الاقتصاد الوطني تم حل هذه التجمعات وتم تحويل صلاحيتها إلى مقاولات عمومية تمارس نفس النشاط مثل الشركة الوطنية لتوزيع الخشب ومشتقاته.¹

2_ تمييز المنظمات المهنية عن المؤسسة الخاصة ذات النفع العام.

لقد تعرض كل من الفقه والقضاء الإداري لفكرة التفرقة بين المؤسسة العامة المهنية والمؤسسة الخاصة ذات النفع العام ذلك لأن المؤسسات الخاصة لا يمكن أن تختلط بالدولة أو بالأشخاص العامة الإقليمية، وإنما الخلط والتشابه يأتي بين الأشخاص العامة المرفقية وهي المؤسسات العامة، وبين تلك المؤسسات الخاصة ذات النفع العام (2)، ولقد استقر الفقه والقضاء على عدة معايير للتمييز بين المؤسستين

• معيار أصل النشأة

يعني هذا المعيار أن المؤسسة العامة هي التي تنشئها الدولة بقانون أو قرار أما المؤسسة الخاصة هي التي ينشطها الأفراد وهذا المعيار مقيد ولكنه لم يحسم الجدل فهناك حالات اعترف مجلس الدولة الفرنسي بصفة المؤسسة العامة لهيئات أنشأها الأفراد مثل: المدرسة الحقوقية

¹ عزيزة بن جميل، تطور نظام المنظمات المهنية، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية 2011، ص 16.

الفرنسية في القاهرة التي كانت تعمل في البداية تحت رقابة كلية حقوق (3) 1954 باريس، حتى عام

• معيار نشاط المؤسسة

ظهر معيار آخر يتمثل في النشاط الذي تمارسه هذه المنظمة، فإذا كان تتولى تسيير مرفق عام فهي مؤسسة عامة، أما إذا كان نشاطها مجرد مساهمة خارجية في النفع العام يشبه نشاط الأفراد ويخالف نشاط المرافق العامة فهذا تعتبر مؤسسة خاصة.¹

• معيار درجة رقابة الدولة على المؤسسات

ظهر معيار ثالث يقوم على درجة رقابة الدولة على المؤسسة، فإذا كانت الرقابة مخففة لا تتعدى حق التفتيش وإرسال المندوبين للتحقق من حسن سير العمل، فإننا نعتبرها مؤسسة خاصة، أما إذا كانت الرقابة قوية إلى حد جعل الإدارة تسيطر على تنظيم المؤسسة وتسييرها وتعين مديريها أو الموافقة على تعيينهم، وتملك حق إلغائها فإن المؤسسة تكون عامة.²

ويصعب اعتماد هذا الرأي كمعيار وحيد فالقضاء الإداري الفرنسي اعترف لبعض المؤسسات العامة باستقلالية التسيير رغم وجود رقابة قوية من الدولة.

• معيار استخدام امتيازات السلطة العامة:

أعطى القانون المؤسسة حق امتيازات السلطة العامة فهي مؤسسة عامة والعكس صحيح، فإذا لم يعطيها القانون هذا الحق فهي مؤسسة خاصة، إلا أن القضاء الفرنسي في بعض أحكامه أعطى لبعض المؤسسات الخاصة حق استخدام امتيازات السلطة العامة في حالة تسييرها المرافق عامة.³

• الجمع بين المعايير السابقة

نظرا لصعوبة الاعتماد على المعايير السابقة اتجه القضاء الإداري الفرنسي إلى الجمع بين هذه المعايير باعتبار أنها تتكامل فيما بينها لتحديد الطبيعة الخاصة أو العامة للمؤسسة، وهذا ما استقر عليه القضاء الإداري حاليا، ومن الأمثلة عن ذلك الحكم الصادر عن مجلس

¹ محمد رفعت عبد الوهاب النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2012، ص 119.

² مبروك دومي، الرقابة القضائية على قرارات المنظمات المهنية، مذكرة ماستر تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف المسيلة السنة الجامعية 2015-2016، ص 24.

³ محمد رفعت عبد الوهاب المرجع السابق، ص 120.

الدولة الفرنسي، الذي يقول في هذا الشأن: "لا سبيل آخر في أن يوكل التكليف القانوني للمؤسسات هل هي عامة أم لا؟ إلى تقدير القضاء في كل حالة حدي والقضاء في تقديره في كل حالة يستعين بالمقاييس في مجموعها بوصفها عامة تهدي إلى حقيقة طبيعة المؤسسة، فهي ترجع إلى النصوص التشريعية إن وجدت ليعرف ما إذا كان المشرع قد أعلن بوضوح عن إرادته فيما يتعلق بطبيعة المؤسسة أم لا.¹

ثانيا: تمييز المنظمة النقابية عن ما يشابهها

تعد النقابة شكلاً من أشكال التنظيم الجماعي الذي يهدف إلى الدفاع عن الحقوق والمصالح المهنية والاجتماعية لفئة معينة من العمال، غير أن هذا الشكل التنظيمي كثيراً ما يُخلط بينه وبين أشكال أخرى مشابهة كالجمعيات أو الشركات، ما يستدعي توضيح الفروقات الجوهرية بين النقابة وغيرها من التنظيمات المشابهة، سواء من حيث الغايات الطبيعة القانونية، أو طريقة التأسيس. بالنسبة للجمعيات، فمن حيث الأعضاء فالنقابة تتكون من عمال أجراء ومستخدمين مرتبطين بمهنة أو قطاع معين، أما الجمعية فتضم أشخاصاً طبيعيين (أفراداً) أو أشخاصاً معنويين (مؤسسات هيئات ويشترط فقط اشتراكهم في أهداف واهتمامات مشتركة مهما كانت خلفيتهم المهنية.²

تهدف إلى تحقيق أغراض متنوعة مادية اجتماعية، في أي مجال من مجالات الحياة حسب هدفها الأساسي على عكس النقابة هدفها يخص العمال فقط وقد بين المشرع الجزائري ذلك من خلال قوله في المادة 05 قانون 14.90 أن: «المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي.³

كما أن هناك فرق بينها وبين الشركة حيث تعبر الشركة عبارة عن عقد يشتمل على أكثر من شخص واحد، سواء كان هذا الشخص طبيعياً أو معنوياً، يلتزم كل واحد منهم بتقديم حصته قد تكون عبارة عن أموال نقدية أو عينية، وعبرة عن حصة عمل تتمثل في خبرة فنية أو غيرها، من أجل تحقيق هدف مشترك يتمثل في تحقيق ربح بمفهومه الواسع.⁴

¹ المبروك دومي، المرجع السابق، ص 26.

² بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر، الاتفاقيات الدولية للعمل مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة 2013/2014، ص 17.

³ المرجع نفسه، ص 18.

⁴ أحمد الزايد، الشركات أقسامها وزكاتها، مجلة التشريع والاقتصاد، العدد 05، جامعة المسيلة 2014، ص 332.

على غرار الشركات التعاونية، بخلاف المنظمات النقابية التي تهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية لأعضائها دون السعي.

أما بالنسبة للمنظمات المهنية فقد أدى اختلاف الفقهاء في تحديد طبيعة المنظمة النقابية وطبيعتها، وتحديد المصطلحات المستعملة للدلالة عليها لاختلاف تعريفها مع بعض الهيئات المتشابهة وهي تجمعات إجبارية فرضتها الدولة على أصحاب المهن الغرض منها تنظيم المهنة ومراقبة نشاط المشتغلين بها وبمراعاة التزاماتهم أحكام القانون وآداب المهنة، وبحث المسائل المتعلقة بالمهنة وتقاليدها ورفع مستواها الفني والثقافي".¹

وتعكس هذه الصورة بوضوح أن المنظمات المهنية تمثل الوسيلة المثلى وبامتياز الضبط ومراقبة سلوك الأشخاص المنتمين لكل فئة مهنية مع إمكانية توقيع الجزاء في حالة ارتكابهم لأخطائهم المهنية² وهنا سنتطرق لتحديد أوجه الاختلاف بينها وبين المنظمات المهنية. أولاً: من حيث التعريف:

فالنقابة هيئة تدافع عن حقوق ومصالح العمال الموظفين في قطاع معين المنظمة المهنية هيئة تجمع مهنيين بهدف تنظيم المهنة وتطويرها ووضع معايير لممارستها ولا تمتلك أي سلطة عليهم

• من حيث الوظيفة

أما المنظمة المهنية فتتمثل وظيفتها بالنسبة للنقابة في:

- حماية المصالح المادية والمعنوية للأعضاء.
- الإضراب والاحتجاج.
- تمثيل المهنة.
- مراقبة الالتزام الأخلاقي.
- ضبط المعايير المهنية.
- تمتلك السلطة على أعضائها من القيد في الجدول إلى التأديب.

¹ ابراهيم رابعي اختصاصات المنظمات المهنية وطبيعتها في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد العاشر قسم الحقوق، العدد العاشر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة ص 315.

² صالح الكحل، أي بوجود المسؤولية المهنية لأصحاب المهن الحرة في إطار المنظمات المهنية، مجلة أبحاث قانونية وشيلشية، مجلد 08، ال عدد 03، جامعة البويرة الجزائر، ديسمبر 2023، ص 257.

• من حيث إمكانية التعدد

فالنقابة تخضع لمبدأ التعددية النقابية، بحيث يمكن تأسيس أكثر من نقابة لنفس المهنة في نفس المكان وهو ما أشارت إليه المادة 02 من القانون 1490 أما المنظمة المهنية يحكمها مبدأ وحدة التنظيم المهني، بحيث لا توجد إلا منظمة واحدة للمهنة الواحدة في المكان الواحد.

• من حيث الطبيعة القانونية

النقابة اشخاص معنوية خاصة وهو ما نصت عليه المادة 16 من القانون 1490 فهي لا تعتبر مؤسسة عامة ولا مرفق عام ولا تدير أي نشاط مرفقي بل يقتصر دورها على حماية المصالح الاقتصادية والمهنية لأعضائها. يكون الانضمام فيها اختياري يختص فيها القضاء العادي.

أما المنظمة المهنية تعتبر أشخاص معنوية عامة لاستهدافها المصلحة العامة، وإجباريه الانضمام فيها يختص فيها القضاء الإداري.¹

الفرع الثاني: التمييز بين النقابة والجمعية (من حيث الهدف والنشاط).

يعد التمييز بين التنظيم النقابي والتنظيم الجمعي أمراً حتمياً نظراً لاختلاف النطاق القانوني الذي يتحرك فيه كل منهما، فرغم اشتراكهما في طبيعة التجمع الإرادي، إلا أن المشرع الجزائري وضع فواصل جوهرية في القانون 02-23 (الحق النقابي) والقانون 06-12 (الجمعيات).

أولاً: من حيث الهدف:

تتمحور غاية النقابة حول "المصلحة المهنية الضيقة"، حيث تنحصر أهدافها في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لفئة الأجراء أو المستخدمين، وتحسين ظروف العمل، والمطالبة برفع الأجور والحماية الاجتماعية لمنتسبيها فقط². أما الجمعية، فهدفها "النفعة العام أو الجماعي"، حيث تسعى لتحقيق أغراض علمية، ثقافية، رياضية أو خيرية تتجاوز الإطار المهني لتشمل خدمة المجتمع ككل دون حصر نشاطها في فئة عمالية معينة، وهي تمنع قانوناً من ممارسة أي نشاط نقابي داخل المؤسسات.

¹ إبراهيم رابعي المرجع السابق، ص 1316.

² المادة 02 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أفريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد

ثانياً: من حيث النشاط:

يرتبط نشاط النقابة ارتباطاً عضوياً بـ "علاقة العمل" وما ينشأ عنها من نزاعات جماعية، ولها الحق الحصري في ممارسة التفاوض الجماعي مع صاحب العمل وإبرام الاتفاقيات الجماعية واللجوء إلى الإضراب كوسيلة ضغط قانونية. في المقابل، يكتسي نشاط الجمعية طابعاً "تطوعياً وتوعوياً"، حيث يقتصر دورها على تنظيم الندوات، تقديم المساعدات، وحماية البيئة أو الطفولة، ويحظر عليها التدخل في النزاعات المهنية أو تمثيل العمال في علاقات العمل، لكونها لا تتمتع بصفة "الشريك الاجتماعي" بالمفهوم القانوني.¹

ثالثاً: من حيث العضوية:

تعتبر العضوية النقابية "مقيدة" بشرط ممارسة مهنة أو نشاط اقتصادي محدد (المعيار المهني)، بينما العضوية في الجمعية "مفتوحة" لكل شخص يهتم بأهدافها الإنسانية أو الثقافية دون اشتراط انتماء قطاعي معين، هذا التمايز يجعل النقابة "جهازاً دفاعياً" لفئة مهنية، والجمعية "إطاراً تضامنياً" لخدمة الصالح العام.²

المبحث الثاني: النظام القانوني لتأسيس وهيكل هذه التنظيمات

لا يكتمل ضبط المفهوم إلا بوضع حدود فاصلة بين التنظيم النقابي والكيانات القانونية الأخرى التي قد تتقاطع معه في بعض الخصائص الجماعية. فبالرغم من اشتراك النقابات مع "الجمعيات" و"الأحزاب السياسية" في صفة الشخصية المعنوية والسعي لتحقيق أهداف جماعية، إلا أن هناك فروقاً جوهرية تتعلق بطبيعة الأهداف، شروط العضوية، والنطاق القانوني للحركة، وهو ما سنفصله في هذا المطلب.

المطلب الأول: شروط وإجراءات التأسيس في القانون الجزائري

تتمتع المنظمات النقابية بتنظيم قانوني خاص سواء من حيث الشروط وإجراءات تأسيسها وتكوينها أو من حيث حقوقها والتزاماتها كذا الآثار القانونية المترتبة على وجودها كساكن قانون مستقل فضلاً عن أساليب تسييرها وتمويلها وقد منحت الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية صلاحية تنظيم هذا المجال للتشريعات الوطنية على ألا تفرض هذه التشريعات قيوداً تمس جوهرية حرية ممارسة الحق النقابي

¹ فرحاتي صالح، علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2012، ص 42.

² عمار بوضياف، علاقات العمل في التشريع الجزائري، دار ربحانة، الجزائر، 2005، ص 192.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية (الأهلية، الجنسية، عدم الجمع بين الوظائف).

هذه الشروط نصت عليها المادة (06) من القانون 90-14 والمتمثلة في شرط:

1- شرط الجنسية:

بالنسبة لقانون 90/14 اشترط أن يكون العامل جزائري الجنسية منذ عشر سنوات على الأقل للانخراط أو التأسيس، لكن جاء قانون 23/02 تجاوز هذا الشرط وخفف هذا القيد ويكتفي بحمل الجنسية الجزائرية دون تحديد مدة اكتسابها.

2- شرط العمر:

لم يحدد المشرع الجزائري سنا معينة لممارسة الحق النقابي أو الانضمام لمختلف التنظيمات النقابية واكتفى بتعليق الممارسة النقابية على بلوغ سن الرشد كما هو الحال بالنسبة للقانون الجديد 23/02

3- شرط ممارسة النشاط المهني أو الحرفي:

يقصد بممارسة نشاط مهني أو حرفي القيام بعمل من الأعمال بصورة معتادة للحصول على مقابل هذا العمل، نصت على هذا الشرط المادة 06 من القانون 90/14 والمادة 28 من القانون 23/02 وهو أساسي لثبوت الحق النقابي.¹

الفرع الثاني: الإجراءات الشكلية (التصريح التأسيسي، وصل التسجيل، النشر).

ويأتي في مقدمة هذه الشروط ضرورة القيام بالإجراءات التالية:

1- التصريح بالتأسيس: ويعتبر شرطاً للاعتراف بالنقابة بصفة رسمية، ذلك أن تأسيس منظمة

نقابية يلزم مؤسسوها بإيداع تصريح بالتأسيس لدى السلطات العمومية المعنية حيث يوجه إيداع تصريح التأسيس إلى والي الولاية التي يوجد مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، ويوجه إلى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات طابع مشترك بين الولايات أو الوطني.²

¹ إيمان ريمة سرور توابتي، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 02 مجلد 08، 2022، ص 104.

² المادة 10 قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 يونيو 1990، يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، الصادر بتاريخ 06 يونيو 1990.

2- **الصفة المهنية للمنظمة النقابية:** يجب على المنظمة النقابية التي هي في طريقها إلى التأسيس أن تبين في نظامها الأساسي هدفها، وهو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للموظفين من نفس المهنة أو من نفس الفرع أو نفس قطاع النشاط الواحد؛ أي أن يكون هدفها قطعاً والزاماً مهنيّاً بعيداً عن السياسة، غير ديني أو ثقافي، وهذه الصفة المهنية تميزها عن غيرها من الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى.¹

3- **محتوى القانون الأساسي:** طبقاً لنص المادة 21 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، أوجب المشرع الجزائري ضرورة اشتغال القانون الأساسي لأي منظمة نقابية على الأحكام التالية:

- هدف التنظيم وتسميته ومقره.
- طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك عضويتها.
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات التداولية وتسييرها.
- قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها.
- القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إرادياً والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.²

4- إيداع ملف تأسيس النقابة:

عقب انعقاد الجمعية التأسيسية يجب إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات المختصة مرفقاً بالوثائق التالية:

- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية.
- نسختين طبق الأصل من القانون الأساسي.

¹ سمعوني زكرياء حرية ممارسة الحق النقابي مذكرة ماجستير تخصص الحقوق والحريات، قسم العلوم القانونية والإدارية كلية الأدب والعلوم الإنسانية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2009، ص 74.

² عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2014، ص 106.

- محضر الجمعية العامة التأسيسية.
- يتم إيداع تصريح التأسيس هذا لدى:
- والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية.
- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.¹

5- الإشهار:

تلزم الفقرة الثالثة من المادة (08) من القانون 90-14 الأعضاء المؤسسين للنقابة عند إيداع الملف استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة.

6- تسليم وصل تسجيل التصريح:

بعد القيام بالإجراءات واستيفاء الشروط السالف ذكرها، وعقب إيداع ملف النقابة لدى الهيئات العمومية المختصة، وجب على هذه الأخيرة تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال ثلاثين (30) يوماً على الأكثر من إيداع ملف التأسيس هذا حسب ما جاء في المادة (08) من القانون 90-14، وتعتبر المنظمة النقابية قائمة عند استلام مؤسسيها وصل تسجيل التصريح.²

ولقد اكتفى المشرع الجزائري في حالة سكوت الإدارة باعتبار النقابة معتمدة بقوة القانون بعد 30 يوماً من إيداع الملف المادة 08 من القانون (90-14)، إلا أن الإشكال المطروح هنا يتمثل في عدم تسليم الإدارة لوصل إيداع الملف؟ فقد تستلم المصالح المختصة الوثائق اللازمة مع تحفظها عن منح أي وسيلة لإثبات ذلك، ما يجعل تقدير أجل الثلاثين (30) يوماً مستحيلاً.

المطلب الثاني: الهيكلة التنظيمية وشروط التمثيلية

بمجرد حصول المنظمة على وجودها القانوني، تصبح ملزمة ببناء إطار إداري داخلي يضمن سيرها بانتظام وتعبيرها عن إرادة منخرطيها. إن هذا المطلب يبحث في "البناء الهرمي"

¹ المادتين 09 و 10 من القانون 90_10، نفس المرجع السابق.

² عصام طوالي الثعالبي، نفس المرجع السابق، ص 108.

للمنظمة من قاعدتها إلى قمة قيادتها، كما يسلط الضوء على "معيار التمثيلية" (الأقدمية والنسبة العددية) الذي يعد الشرط الجوهرى والوحيد الذي يمنح المنظمة الحق في التفاوض والمشاركة في الحوار الاجتماعي.

الفرع الأول: الهياكل القيادية والقواعد الإدارية للتسيير الداخلي.

تُعد الهيكلة التنظيمية الإطار المؤسساتي الذي يضمن استمرارية الشخص المعنوي (المنظمة) ويحول دون تركيز السلطة في يد فرد واحد، وهي تخضع لمزيج من الإرادة التعاقدية (القانون الأساسي) والقيود التشريعية الآمرة (قانون العمل). وتقصيّل ذلك فيما يلي:¹

أولاً: الهياكل القيادية وتوزيع الصلاحيات

يتشكل الهيكل القيادي من مستويات متكاملة تضمن التمثيل القاعدي والرقابة المركزية: السلطة العليا (المؤتمر الوطني): هو الهيئة التشريعية العليا التي تتعقد بصفة دورية (غالباً كل 5 سنوات). يختص المؤتمر بوضع الاستراتيجيات الكبرى، مراجعة وتعديل القانون الأساسي والنظام الداخلي، والمصادقة على التقريرين الأدبي والمالي للعهد المنقضية. كما يملك الصلاحية الحصرية في انتخاب القيادة الوطنية، ويعتبر سيد القرار الذي تلتزم به كافة القواعد.²

الهيئة التداولية (المجلس الوطني): يعمل كبرلمان داخلي بين دورتي المؤتمر، ويتألف من ممثلي الفروع والمكاتب الولائية. يتولى المجلس رقابة عمل المكتب التنفيذي، المصادقة على الميزانية السنوية، واتخاذ القرارات العاجلة التي لا تحتمل التأجيل للمؤتمر العام. كما يسهر على مطابقة قرارات المنظمة للقوانين والأنظمة الوطنية المعمول بها.³

الجهاز التنفيذي (الأمانة الوطنية/المكتب التنفيذي): هو المحرك الإداري والممثل القانوني للمنظمة. يتولى رئيس المنظمة أو أمينها العام تمثيلها أمام الغير والقضاء وصاحب العمل. يوزع المكتب التنفيذي المهام بين أعضائه عبر أمانات متخصصة (أمانة التنظيم، أمانة

¹ أحمد زايد، العمل النقابي والتمثيلية في التشريع الجزائري والمقارن، دار بلقيس، الجزائر، 2022، ص 89.

² عمار بوضياف، شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، دار ربحانة، الجزائر، 2021، ص 156.

³ المادة 12 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أفريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد

المنازعات، أمانة الإعلام، وأمانة المالية)، وهو المسؤول عن التسيير اليومي وتنفيذ قرارات الهياكل العليا.¹

ثانياً: القواعد الإدارية والضوابط الإجرائية للتسيير

لضمان الشفافية المؤسسية ومنع الانحراف، تخضع الإدارة الداخلية لضوابط إدارية صارمة:

- **نظام التوثيق والأرشفة:** تلتزم المنظمة بمسك سجلات إجبارية مؤشر عليها من قبل السلطة المختصة (المحكمة أو مفتشية العمل حسب الحالة). تشمل هذه السجلات: سجل المداولات لتوثيق المحاضر، سجل المنخرطين الذي يعتبر الدليل الوحيد على القوة العددية للمنظمة، وسجل المراسلات. إن غياب هذه السجلات أو عدم انتظامها يعرض قرارات المنظمة للطعن بالبطلان.²

- **الديمقراطية التنظيمية وتجديد التعهدات:** تفرض القواعد الإدارية الحديثة ضرورة التداول على السلطة، بحيث لا يجوز بقاء القيادات في مناصبهم دون إجراء انتخابات دورية عبر الاقتراع السري. كما يجب إبلاغ السلطات الإدارية المختصة (وزارة العمل أو الولاية) بأي تغيير يطرأ على الهيئة القيادية في آجال قانونية محددة لضمان شرعية التعامل مع الغير.³
- **الرقابة المالية والمحاسبية:** تخضع أموال المنظمة لقواعد صارمة، حيث يمنع خلط الأموال الخاصة بالمسيرين مع أموال المنظمة. تلتزم المنظمة بإعداد ميزانية سنوية، ومسك محاسبة تجارية، وعرض الحسابات على لجنة رقابة مالية مستقلة يتم انتخابها من المؤتمر العام، وذلك لضمان حماية اشتراكات الأعضاء من أي تبديد.⁴

الفرع الثاني: معايير التمثيلية النقابية.

1- معيار عدد المنخرطين (الاشتراكات)

أ) الجوانب القانونية للتمثيل النقابي:

نتطرق في هذا العنصر إلى مسألتين أساسيتين هما شروط المنظمات النقابية التمثيلية ومسألة التمثيل النقابي.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار ربحانة، الجزائر، 2020، ص 210.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية والعمل النقابي في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2019، ص 144.

³ فضيلة درويش، الوسيط في شرح قانون العمل، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2021، ص 302.

⁴ المادة 18 من القانون رقم 02-23، مرجع سابق (تتعلق بالتزامات المنظمات النقابية تجاه السلطات الإدارية).

- تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 25% على الأقل من العدد الكلي للأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و / أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 25% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة بحسب نص المادة 73.
- تعتبر تمثيلية على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات، كل منظمة نقابية تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال كما هو محدد في قانونها الأساسي وفقا لما تضمنته المادة 75.
- لم يفرض القانون عدد من العمال سواء لتكوين النقابات أو لتمثيلها وإنما يمكننا استقراء ذلك من خلال النصوص القانونية، حيث نجد في نص المادة 102 أن الحد الأدنى لتعيين المندوبين النقابيين هو 30 عاملا.
- وإذا كان شرط التمثيل يتمثل في نسبة 25% من مجموع العمال أو المستخدمين فإن المادة 102 من القانون 23/02 حددت نسب التمثيل وذلك حتى يتمكن العمال من تأسيس هياكل تنظيمية سواء في المؤسسة أو على المستوى المحلي، الولائي والوطني يتم من خلالها ممارسة نشاطهم بصفة دائمة ومستمرة ومنه يحضون بتمثيل عملي للعمال والمنخرطين يكفل لهم الفعالية. وقد حدد المشرع النسب التمثيلية وفقا لما يلي:
- أقل من 30 منخرطا مندوب نقابي واحد.
- من 31 إلى 60 عاملا أجيرا: مندوبان نقابيان
- من 61 إلى 100 منخرطا 3 مندوبين نقابيين
- من 101 إلى 150 منخرطا: 4 مندوبين نقابيين.
- من 151 إلى 250 منخرطا: 5 مندوبين نقابيين.
- من 251 إلى 500 منخرط 6 مندوبين نقابيين.
- أكثر من 500 منخرط يضاف مندوب نقابي واحد كل 200 منخرط.¹

¹ بومقورة نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 08، العدد 03، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية - الجزائر، 2023، ص 217.

ب الجوانب العملية للتمثيل النقابي:

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

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

- عدد المنخرطين.
- نسبة الاشتراكات.
- نسبة التجنيد أثناء النزاعات الجماعية.
- نسبة المشاركة في الانتخابات.
- نسبة الحضور أثناء الاجتماعات والتجمعات وعقد المهرجانات.
- عدد المندوبين ضمن لجان المشاركة.

وغيرها من الوسائل الكفيلة بإبراز تمثيل المنظمة النقابية وقد فتح القانون 23/02 المجال أمامها لإثبات تمثيلها وذلك في المواد من 79 إلى 84. وقد شدد القانون على إلزامية التبليغ بالعناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية المنظمات النقابية كل ثلاث سنوات بحسب المادة 79 ولا يحتج بالصفة التمثيلية للنقابة إذا لم تقدم ما يثبت ذلك خلال ثلاث أشهر التالية لمدة الثلاث سنوات بحسب ما تضمنه نص المادة 83 ويترتب عن ذلك اعتبار المنظمات المخالفة غير تمثيلية من قبل المستخدم أو السلطة الإدارية. وتمنح مدة 30 يوما لفض النزاع الناتج عن تقدير التمثيلية أمام الجهات القضائية المختصة مع اعتبار الحكم واجب النفاذ بصرف النظر عن طرق الطعن المسموح بها وفقا بنص المادة 84.¹

¹ بومقورة نعيم، نفس المرجع السابق، ص 218.

2_ معيار الانتخابات المهنية

نصت عليها المادة 73 من القانون رقم 0223 المتضمن تعديل قانون ممارسة الحق النقابي على أن تعتبر تمثيلية على المستوى الهيئة المستخدمة، كل منظمة نقابية للعمال تستجيب لأحد المعيارين الآتين:

الحصول على عدد منخرطين يساوي، على الأقل نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال الذين يغطيهم قانونها الأساسي.

حصول مرشحها على الأقل نسبة 25% من عدد الأصوات المعبر عنها بمناسبة انتخابات مندوبي المستخدمين في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي أو أثناء الانتخابات لتأسيس للجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجان التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات الإدارية العمومية.¹

فيما اعتبرت المادة 74 التمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات على مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة 25% من التعداد الكلي² للمستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم، الذين يعطيهم قانونها الأساسي، وتعتبر تمثيلية المستخدمين على المستوى المهني، كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي لمستخدمي المهنة أو الفرع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قانونها الأساسي.³

إلا أنه و بالعودة إلى نصوص القانون رقم 90 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي نجد أن نسبة التمثيلية داخل المؤسسات المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية للعمال تضم 20% على الأقل من التعداد الكلي للعمال الإجراء لدى هذه المؤسسات المستخدمة أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة⁴ ، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة المعنية ، وذات الأمر بخصوص النسبة التمثيلية على الصعيد

¹ المادة 73 من القانون 02-23 المؤرخ في 12 شوال 1444 الموافق ل 25 أبريل سنة 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي الصادر في ج ر ج ج العدد 29.

² أنظر للمواد 75.74 من القانون 02-23، المرجع نفسه، نص المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 359-23 المؤرخ في 2 ربيع الثاني 1445 الموافق ل 17 أكتوبر 2023 المتضمن تحديد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيها، الصادر في ج ر ج، العدد 67

³ منصور محمد حسين قانون العمل الاسكندرية الدار الجامعية الجديدة، دون طبعة سنة 2007، ص 69.

⁴ أحمد حامد، باية عبد القادر، المرجع السابق، ص 463.

البلدي المشترك بين البلديات والولائية المشترك بين الولايات أو الوطني، واتحادات أو الكنفدراليات التي تضم وتجمع 20% على الأقل من التنظيمات النقابية التمثيلية أو المستخدمين في المؤسسات العمومية.

إن رفع النسبة التمثيلية إلى 25% وفقا لما جاءت في مشروع القانون الجديد بعدما كانت في القانون القديم رقم 90-14 بنسبة 20% هو إرهاب وتقييد للعمل النقابي، نظرا لأن نسبة 25% رقم كبير خصوصا في ظل ضعف الثقة السائدة عند العمال حول أهمية النقابات والعمل النقابي مما استلزم إعادة النظر في هذه النسبة وتخفيضها إلى 20% الى حين بناء الثقة بين العمال والمنظمات النقابية.¹

3_ المكّنات المترتبة عن التمثيل النقابي:

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

- على مستوى المؤسسة المستخدمة نصت المادة 88 من القانون 23/02 على أنه يأتي: تشارك كل منظمة نقابية تمثيلية في الإقليم أو في المهنة أو في الفرع أو قطاع النشاطات، لاسيما فيما التشاور أو التفاوض الجماعيين طبقا لتشريع العمل الساري المفعول. إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول مع عدم الإخلال لاسيما بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات.
- على المستوى الوطني: جاء في المادة 89 من نفس القانون أنه: تستشار المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني، لاسيما في الميادين الآتية:
 - إعداد وتقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية
 - سياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الأجور،
 - إعداد وتقييم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
 - المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتنفيذها.²

¹ منصور أحمد محمد منصور الحرية النقابية للموظف العام دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة مصر، 1999، ص 289.

² بومقورة نعيم، نفس المرجع السابق، ص 221.

خلاصة الفصل الأول

نستخلص من مجمل دراسة هذا الفصل أن المشرع الجزائري قد أحاط النقابات والمنظمات المهنية بإطار قانوني متميز يمنحها خصوصية تجعلها تختلف جوهرياً عن الجمعيات والأحزاب السياسية، وذلك من خلال حصر نشاطها في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية والمهنية لأعضائها بعيداً عن الصراعات السياسية أو الأهداف الربحية. وقد تبين أن الميلاد القانوني لهذه التنظيمات يمر عبر مسار إجرائي دقيق يوازن بين "حرية التأسيس" وبين "الرقابة الإدارية" القائمة على نظام التصريح والآجال المحددة، وهو ما يعكس رغبة المشرع في ضمان جدية هذه الكيانات منذ نشأتها. كما خلصنا إلى أن القوة الحقيقية للمنظمة لا تكمن فقط في وجودها القانوني أو هيكلتها الإدارية الداخلية، بل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمعيار "التمثيلية"؛ فالهيكل التنظيمية هي الوعاء الذي يضمن التسيير الديمقراطي وتداول السلطة داخل المنظمة، بينما تشكل التمثيلية (بمعيارها العددي والزمني) صك الشرعية الذي يسمح للنقابة بممارسة أدوارها الجوهرية كالتفاوض الجماعي والتمثيل أمام السلطات العمومية، مما يجعلها شريكاً اجتماعياً فاعلاً في المنظومة القانونية والاقتصادية.

الفصل الثاني: الدور الوظيفي وآليات نشاط النقابات والمنظمات المهنية

تمهيد:

بعد ضبط الإطار المفاهيمي والقانوني للنقابات في الفصل الأول، يأتي هذا الفصل ليعالج الجانب الوظيفي والحركي لهذه التنظيمات. إذ لا يمكن للنقابة أداء أدوارها المنوطة بها ما لم تتوفر لها "بيئة آمنة" قائمة على جملة من الضمانات القانونية التي تحمي المنظمة والموظف المنخرط فيها على حد سواء. وسنحاول من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على هذه الضمانات التشريعية، ثم الانتقال لتحليل الآليات الميدانية التي تستخدمها النقابة للدفاع عن المصالح المهنية، وصولاً إلى كيفية فض المنازعات الناشئة عن العمل النقابي أمام الجهات القضائية المختصة.

المبحث الأول: ضمانات الحرية النقابية في الوظيفة العمومية

قد حظيت مسألة الحرية القابلية باهتمام كبير على الصعيد الدوالي والاقليمي وكان لذلك تأثير على النظام القانوني في الجزائر سواء على الصعيد العربي أو الافريقي وكذا على الصعيد العالمي، غير أن الاعتراف بالحرية النقابية للموظف العمومية وحده غير كاف، ما لم يعزز هذا الاعتراف بضمانات تكفل ممارسة هذا الحق وهذا ما دفعنا إلى دراسة ضمانات الحرية النقابية في الوظيفة العمومية وذلك كما يلي:

المطلب الأول: الضمانات المقررة للمنظمة النقابية، المطلب الثاني: الضمانات المقررة للموظف العمومي في المجال النقابي، الفرع الثالث: الحماية النقابية ضد الحل التعسفي

المطلب الأول: الضمانات المقررة للمنظمة النقابية

كون المنظمة النقابية هي التنظيم القانوني الذي من خلاله يمكن للموظفين العموميين ممارسة حقهم النقابي، وجب توفير حماية قانونية لها بوضع نصوص قانونية تضمن لها ممارسة نشاطها النقابي بكل حرية ولعل أهم هذه الضمانات ما سيتم التطرق اليه في هذا المطلب كما يلي:

الفرع الأول: حرية تأسيس المنظمة النقابية، الفرع الثاني: ضمانات عدم جواز حل التنظيم واستقلاليتها التنظيمات النقابية.

الفرع الأول: حرية تأسيس المنظمة النقابية

لعلي لا أبالغ إذا قلت بأن أول ضمان ينبغي إقراره في مجال الممارسة النقابية هو إباحة حق تكوين النقابات للموظفين دون شرط أو قيد، فلا يكفي الاعتراف بحق الممارسة النقابية، ثم إقرار أو تعليق تأسيسها على إجراءات صادرة عن السلطة العامة، فهذا بلا شك يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية، ولعل أبرز هذه الإجراءات هو الإجراء المتعلق باشتراط الحصول على ترخيص مسبق لإنشاء النقابة من السلطات المعنية، فمثل هكذا إجراء من شأنه حتما أن يعرقل ويقيد الحرية النقابية.¹

¹ دحود أحمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الانساني، العدد 04، جامعة ام البواقي، جويلية 2017، ص 193.

أولاً: ضمانات تأسيس النقابة في المواثيق الدولية:

لقد تضمنت المواثيق الدولية حرية تأسيس النقابات، من خلال النص على حق تأسيس النقابة دون إذن مسبق، بمعنى إمكانية تأسيس منظمة نقابية دون الحاجة إلى الحصول على ترخيص أو موافقة من قبل الإدارة، وذلك في عدة اتفاقيات.¹

وأهم هذه الاتفاقيات هي اتفاقية رقم 87 لسنة 1948 والمتعلقة بالحرية النقابية حماية الحق النقابي مصادقا عليها من طرف 121 دولة ومن بينها الجزائر وذلك في سنة 1989، وتعتبر أهم وثيقة تمت صياغتها في هذا الصدد، وهي تحمي الحرية النقابية على المستوى الفردي وعلى مستوى المنظمة أما بالنسبة على المستوى المنظمة فقد كان واضعوا الاتفاقية حريصين على توفير الضمانات اللازمة لجعل النقابات تمارس نشاطها بحرية دون تدخل أي كان نوعه، من طرف السلطات الادارية أو غيرها من التنظيمات النقابية المماثلة أو الاحزاب السياسية أو غير ذلك.²

أما الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية في اليوم الأول من جويلية من سنة 1949 مصادقا عليها من طرف 138 دولة من بينها الجزائر عام 1989، حيث تهدف هذه الاتفاقية خصوصا لاحترام الحرية النقابية فقد جاءت المادة الثانية من اتفاقية 98 على ما يلي:

1- تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي اعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها ازاء الاخرى فيما يتعلق بتكوينها او تسييرها أو ادارتها سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

2- وبوجه خاص، تعتبر بمثابة أعمال، تدخل في مفهوم هذه المادة الاعمال المقصود بها تشجيع اقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات اصحاب العمل.³

ثانياً: موقف المشرع الجزائري

جعل المشرع من تأسيس التنظيم النقابي إجراء حراً لا يحتاج إلى إذن مسبق من السلطة العامة ولا إلى إجراءات سابقة، مسايراً في ذلك التشريعات العمالية والاتفاقيات الدولية التي

¹ نيقلو زينة، المرجع السابق، ص 47.

² ثوابتي ايمان، ريمة سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 404-407.

³ عايدي ميهوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة الحقوق د. ع، جامعة الدكتور يحي فارس، المدينة، د س ن،

تضمن مبدأ الحرية الكاملة في تأسيس تنظيم نقابي لكل من العمال والهيئات المستخدمة للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، وإنما تتم عملية التأسيس وفق نص المادة 19 بكل حرية واختيار سواء تعلق الأمر بالعمال بالإجراء أو بالمستخدمين¹، فاعترف به إلى كل من العمال والهيئات المستخدمة بغض النظر عن طبيعة القطاع وطبيعة العلاقة التي تربط بين العامل والمؤسسة ومهما كان قانونها الأساسي ليمتد حتى إلى الموظفين الدائمين والمتربصين والأعوان المتعاقدين والمؤسسات والإدارات العمومية، حيث لا يخضع التنظيم النقابي في عمله وإدارته إلا إلى القانون الأساسي والنظام الداخلي الذي يعده الأعضاء المؤسسين بكل حرية واستقلالية، لكن في المقابل يمنع تأسيس أي تنظيم نقابي إذا كان من شأنه المساس بالوحدة الوطنية (المادة 5-5 من قانون 02/23) أو القيم والثوابت الوطنية والأحكام الواردة بالدستور².

الهيكل التنظيمية بصورة نظرية وتدعيمها بنماذج تنظيمية فعلة للنقابات الجزائرية:

- الجمعية العامة.
- المجلس الوطني والمجلس النقابي.
- المكتب التنفيذي
- اللجان المتخصصة
- الهياكل المحلية.

الإحصائيات المتعلقة بالحركة النقابية في الجزائر:

توجد حولي 160 منظمة نقابية إجمالي المنظمات النقابية (2023).

99 منظمة المنظمات ~ النقابية العمالية.

61 منظمة منظمة أرباب العمل.

72 نقابة النقابات الناشطة في الوظيفة العمومية.

المناهج:

1-الإتحاد العام الجزائريين.

¹ راجع المادة 19 من القانون رقم 02_23، يتعلق بممارسة الحق النقابي.

² بلقاضي نبيلة، الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل قانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، مجلة التبراس للدراسات القانونية، العدد 02، جامعة وهران 02، 2024، ص 25.

2-المجلس الوطني..... لمستخدمين التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste)

3- النقابة المستقلة للعمال التربية والتكوين (satef)

الفرع الثاني: ضمان عدم جواز حل التنظيم واستقلاليتة التنظيمات النقابية

سيتم التطرق في هذا الفرع إلى كل من ضمان عدم جواز حل التنظيم وكذا حرية ادارة المنظمة النقابية بشيء من التفصيل كالتالي:

أولاً: ضمان عدم جواز حل التنظيم النقابي:

كرست المادة 04 من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 يوليو 1948 في دورته 33 حماية المنظمات النقابية من أي ايقاف أو حل تعسفي، حيث جاء فيها: " لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها السلطة الادارية "، وهذا مما لا شك فيه أن اضعاف نوع من الحماية على ايقاف أو حل التنظيم النقابي يعد ضماناً مكمل لحق التكوين، غير لا فائدة ولا قيمة لهذا الحق إذ لم يعزز بمثل هكذا حماية.¹

ثانياً: حرية ادارية المنظمة النقابية

لابد للنقابة كمنظمة أن تمنح اجهزة نقابية قيادية وتنظيم داخلي وامكانيات مالية للقيام بوظائفها وتحقيق أهدافها.²

لابد للنقابة كمنظمة، من تنظيم داخلي واضح، وأجهزة قيادية تقودها نحو تحقيق أهدافها، فقد كفلت المادة الثالثة من اتفاقية الحرية النقابية رقم 87 لسنة 1948 للمنظمات النقابية حرية انتخاب ممثليها وقياداتها وتسيير شؤونها الإدارية والداخلية والمالية، وفي ذات السياق قررت المادة السابعة من الاتفاقية العربية للحقوق والحریات النقابية نفس المبدأ، بمعنى أن للمنظمة النقابية الحق في ممارسة شؤونها الادارية بكل حرية واحترام القوانين ويعني ذلك وجود نوع من

¹ دحدوح محمد، المرجع السابق، ص 194.

² لوني نصيرة، المرجع السابق، ص 261.

الرقابة على اعمالها للتأكد من احترام القوانين¹ ، وعليه سيتم التطرق إلى الاستقلال الاداري والاستقلال المالي للمنظمة كالتالي:

أ/ الاستقلال الاداري:

حيث تتمتع المنظمة النقابية بحرية ادارتها، ويعني ذلك استقلاليته في اعداد انظمتها الداخلية، دون تدخل من أطراف خارجية عن النقابة، وكذا اعداد برامج عملها فقد جاء في الاتفاقية رقم 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام الخدمة العامة، فقد جاءت لحماية الموظفين من كل أشكال التدخل التي تستهدف وضع منظماتهم النقابية تحت سلطة المستخدم فقد ورد في المادة (05) منها: " تتمتع منظمات المستخدمين العموميين بالحماية الكافية من أي تدخل من جانب سلطة عامة في إنشائها أو سير عملها أو إدارتها، وبوجه خاص تعتبر الأعمال الرامية إلى تشجيع إقامة منظمات المستخدمين العموميين تحت سيطرة سلطة عامة، أو إلى دعم منظمة للموظفين العموميين بالمال أو بأي طريقة أخرى بهدف إخضاعها لسيطرة سلطة عامة، بمثابة تدخل بمفهوم المادة".²

كما أقر القانون العضوي رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي السالف ذكره في نص المادة 38 على أنه تعد المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات بكل حرية قوانينها الأساسية³.

على أن يتقيد بالأحكام الواردة بالمادة 38 والتي تجعل من صحته تتوقف على مجموعة من المحاور لاسيما

- هدف المنظمة النقابية
- فئة المنخرطين.
- المهن والفروع وقطاعات النشاط المعني.
- الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية .
- حقوق الأعضاء وواجباتهم .

¹ عتو نعيمة، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016، ص 63-64.

² نيقلو زينة، المرجع السابق، ص 49.

³ راجع المادة 38 من القانون العضوي رقم 23_02، المتعلق بممارسة الحق النقابي.

- قواعد الانخراط والانسحاب .
 - صلاحيات هيئات القيادة والإدارة.
 - كيفية تسوية النزاعات الداخلية ووضعية الانسداد في سير المنظمة النقابية .
 - القواعد المتعلقة بإجراءات الحل الإرادي وأيلولة ممتلكاتها.
- وإذا ما طرأ أي تغيير أو تعديل على هذه القوانين، تلتزم المنظمة النقابية بإخطار السلطة المختصة في أجل 30 يوما من التعديل لتقرر هذه الأخيرة باستلامها خلال 30 يوما بعد التحقق من مطابقتها للنصوص القانونية، القانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية مع معاينة المحضر القضائي .
- ولا تكتسب هذه التعديلات حجية على الغير، إلا من تاريخ نشرها في يومية وطنية إعلامية على الأقل وباللغة الوطنية.
- ب/ الاستقلال المالي:**

بمجرد اكتساب المنظمة النقابية الشخصية الاعتبارية، تثبت لها قانوناً ذمة مالية مستقلة، والذمة المالية المستقلة تقتضي وجود موارد مالية خاصة للمنظمة النقابية، بمعنى أن تكون لها ميزانيتها الخاصة التي تتضمن جانبي الإيرادات والنفقات، وأن تكون مستقلة مالياً عن السلطة العامة، فالنقابة لها عدة قنوات تتحصل منها على الدعم المالي وهي: رسم الانضمام، الاشتراكات الشهرية للأعضاء الهبات والتبرعات، الأرباح المتحصل عليها من المطبوعات، مداخيل الملتقيات والندوات التي تقيمها النقابة بعد موافقة الجهات المختصة، الإعانات المحتملة التي تقدمها الدولة للنقابات، الأرباح الناتجة عن استثمار أموال النقابة فيمكنها استثمار أموالها في حدود ما يسمح به القانون.¹

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد نص على تمتع المنظمة النقابية بالاستقلالية اتجاه العديد من الهيئات ولضمان هذه الاستقلالية أقر المشرع باستقلالها المالي واستقلالية تمويلها من كل هيئة داخلية أو خارجية سياسية أو إدارية حتى لا تتأثر بها المنظمة لأنه من يتمتع بسلطة التمويل يتمتع بالقدرة على التوجيه.

¹ أزرايب نور الهدى، حق الموظف في الانتماء النقابي، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021، ص 52-53.

فاعتبر الاشتراكات الخاصة بالأعضاء المورد الذاتي والرئيسي فضلا عن مقابل بعض النشاطات التي تتولاها التنظيمات النقابية والهبات والوصايا التي لا تتوقف على أي شرط يتعارض وأهداف المنظمة واستقلاليتها، كما تستفيد من إعانات الدولة¹.

فقد حظر أي تمويل للمنظمة النقابية كيفما كان نوعه من طرف أي جهة ذات طابع سياسي، وهذا حسب الفقرة الثانية من المادة الخامسة من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم والذي جاء فيها: "... ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأي جمعية ذات طابع سياسي، ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها..."².

الفرع الثالث: الحماية النقابية ضد الحل التعسفي

إن استقلال النقابات عن الدولة لا يكتمل بمجرد أن يكون تأسيسها غير خاضع لأي تدخل من السلطة الإدارية، بل يجب أن يشمل حالات حل النقابة أيضا، وهذا ما سيتم التطرق إليه فيما يلي:

أولا: حل النقابة في المواثيق الدولية:

كرست المادة 04 من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي مبدأ عدم جواز حل النقابة إداريا، حماية للمنظمات النقابية من أي إيقاف أو حل تعسفي بنصها على ما يلي: " لا يجوز للسلطة الإدارية حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها "³.

وهنا يجب أن نفرق بين حل النقابة وتوقيف نشاطها، فقرار التوقيف هو بمثابة إجراء تحفظي مؤقت تتخذه الجهة القضائية المختصة، بناءً على طلب السلطة الإدارية المعنية في حال إخلال النقابة بالقوانين المعمول بها في هذا الشأن، أو انحرافها عن الأهداف المسطرة في القانون الأساسي، أما إجراء الحل فهو إجراء لاحق لإجراء التوقيف ويؤدي إلى إنهاء حياة التنظيم⁴.

¹ بلقاضي نبيلة، المرجع السابق، ص 28.

² أزرايب نور الهدى، المرجع السابق، ص 53.

³ المادة 04 من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي.

⁴ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، محاضرات أقيمت على كطلبة الثالثة ليسانس، قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، / 2015، ص 93-170.

وتعد هذه الحماية من الإيقاف أو الحل ضمانات مكملة لحق تأسيس المنظمة النقابية، إذ لا قيمة لحق التأسيس إذا كان تحت رحمة السلطات الإدارية، أو يصبح مهددا بالحل أو الإيقاف، ومن الواضح أن الحظر منصب على الحل الذي تمارسه السلطات الإدارية وليس على الحل مطلقا، فقد ذهب بعض المفكرين إلى أنه يجب عدم حل النقابة مطلقا وإنما يمكن مساءلة القيادات ومحاكمتها قضائيا دون المساس بالهيئة نفسها.¹

ثانيا: حل المنظمة النقابية في التشريع الجزائري:

حصر المشرع الجزائري حل النقابة في طريقتين فقط إما إراديا أو قضائيا، وهذا حسب ما جاء في المادة 64 من القانون العضوي 23-02 المتعلق بممارسة، والتي جاء فيها: " يمكن أن تحل المنظمة النقابية إراديا أو أن يعلن عن حلها بالطرق القضائية " فقد خول لأعضاء النقابة أو مندوبهم الحق في حل المنظمة النقابية إراديا وفقا للقانون الأساسي الذي ألزم تضمينه أحكام الحل الإرادي تحت طائلة البطلان، وذلك وفق ما جاء في المادة 21 الفقرة الأخيرة، والتي نصت بأنه: " يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان الأحكام التالية... القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي إراديا والقواعد التي تتعلق بأبلولة الممتلكات في هذه الحالة ". وفي المادة 29 تم النص على أنه: " يعلن أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبهم المعنيون قانونا حل منظماتهم النقابية إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي".²

المطلب الثاني: الضمانات المقررة للموظف العمومي في المجال النقابي

من أجل أن يمارس الموظف العمومي حقه النقابي فعليا دون أي خلل أو تقصير، لا بد من احاطته هو الآخر بضمانات عملية تمكنه من القيام به بشكل يضمن له الحرية النقابية ولعل أهم هذه الضمانات المقررة للموظف العمومي ما يلي:

الفرع الأول: حرية الانضمام للنقابة من عدمه، الفرع الثاني: ضمانات عدم التمييز بين الموظفين
الفرع الأول: حرية الانضمام للنقابة من عدمه

سيتم التطرق في هذا الفرع إلى دراسة حرية الموظف العمومي في الانضمام إلى المنظمات النقابية وكذا حريته في الانسحاب منها كما يلي:

¹ أزرايب نور الهدى، المرجع السابق، ص 55.

² أزرايب نور الهدى، المرجع السابق، ص 56.

أولاً: حرية الانضمام للنقابة:

استناداً لمبدأ الحرية النقابية فإننا سنتطرق الى حرية الانضمام النقابي في كل الاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري كالتالي:

أ/ حرية الانضمام النقابي في الاتفاقيات الدولية:

كرست الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 والخاصة بالحرية النقابية وحماية حق العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية التي يختارها، وينبني على ذلك أن الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 تقرر حرية انضمام العامل إلى المنظمة النقابية ولا تورد أي قيود على هذه الحرية إلا القيد المستمر من حرية المنظمة النقابية في وضع شروط الانضمام لعضويتها، كما أكدت المادة 11 من هذه الاتفاقية هذه الحماية حرية الانضمام النقابي حينما فرضت على الدول الأعضاء الالتزام باتخاذ كل الإجراءات الضرورية المناسبة لكفالة حرية ممارسة العمال وأصحاب الأعمال لحق التنظيم، فمن أجل توفير حماية فعالة لحرية العمال في الانضمام إلى النقابة، ولمواجهة الإجراءات التعسفية التي يمكن أن تتخذ ضدهم من أصحاب العمل باعتبار أن هذه الحماية تعد مظهراً هاماً لحق التنظيم نفسه، فقد أوكلت للاتفاقية رقم 98 مهمة تفصيل الضمان العام الوارد في اتفاقية الحرية النقابية بخصوص حرية الانتساب النقابي.¹

ب/ حرية الانضمام في القانون الفرنسي:

تكون حرية التبعية النقابية أهمية خاصة في القانون الفرنسي لعدة اعتبارات منها الطابع الليبرالي السائد لهذا القانون والذي أعطى للمضمون الفردي للحرية النقابية مكاناً ممتازاً يتلاءم مع هذا الطابع، ومنها أنه قانون يأخذ بنظام التعدد النقابي وهو النظام الذي يحتفظ بحرية الانضمام بأبعادها كاملة ولهذا تبدو فيه هذه الحرية بمظهر مزدوج فالعامل له حرية الانضمام إلى نقابة فإذا قرر ذلك فلا يستطيع أحد أن يعوق قراره أولاً في أن ينظم للنقابة، وثانياً في أن ينظم إلى نقابة حسب اختياره، فلم تحظ حرية الانضمام النقابي في فرنسا قبل صدور قانون 27 أبريل عام 1956، بحماية مؤكدة نتيجة غياب نص تشريعي يجرم الأفعال التي تلحق بها الأضرار على الصعيد العملي، مما أدى إلى نمو أساليب العمل التعسفية المناهضة للنقابية والصادرة عن أصحاب الأعمال، وبصدور القانون المذكور تأكدت تلك الحماية، حيث حاول

¹ سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق، ص 124.

هذا القانون مجارة القواعد الدولية المتعلقة بحماية مبدأ الحرية النقابية ضد كل محاولات التمييز المضاد للنقابيين في موضوع العمل.¹

ج/ حرية الانضمام في التشريع الجزائري:

إذا ما توفرت في العامل الشروط المنصوص عليها في المادة السادسة من القانون العضوي 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وتطبيقا لمبدأ الحرية النقابية الوارد في جميع الاتفاقيات والمواثيق الدولية، فإن المشرع الجزائري أعطى الحق لأي مواطن الانضمام إلى النقابة التي يختارها، إذ يعتبر مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات، ويشمل وجهان أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات وثنائهما فردي ويتضمن حق الانضمام وعدم الانضمام.²

نستطيع القول إن مسألة الانخراط النقابي هي مسألة اختيارية تخضع لرادة الأفراد (العمال) الحرة ولرغبتهم في تدعيم مركزهم من خلال التكتل في تجمع يضمن حقوقهم، أما فيما يتعلق بالأفراد المعنيين بالانخراط في النقابات فإنه من الواجب أن تتوافر فيهم بعض الشروط وهي:

- أن يكونوا عمال أجراء أو مستخدمين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع نشاط واحد .
- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية .
- أن يكونوا راشدين .
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة.

ويعتبر حق العامل في الانضمام إلى النقابة من اختياره دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر فهي القاعدة الرئيسية للحرية النقابية، ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة وهذا الحق يقوم أساسا في ومواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل، حتى لا ينضم إلى النقابة ولذلك نص القانون 90-14 على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون.³

¹ سمغواي زكريا، ضمانات الحرية النقابية في جانبها الفردي، مجلة البدر العدد 01، جامعة بشار، د س ن، ص 270-271.

² عتو نعيمة، المرجع السابق، ص 67.

³ سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق، ص 135.

تستلهم هذه الحماية من المادة 50 من القانون 90-14 التي نصت أنه " لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية.¹

ثانيا: حرية الانسحاب من النقابة:

يعد حق الانسحاب من النقابة للعامل دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية، ويعتبر المساس بهذا الحق أو الاعتداء عليه هو اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة.²

أ/ حرية الانسحاب من النقابة في التشريع الجزائري:

إذا كان للعامل الحق في الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها، فإن له أيضا الحق في الانسحاب من النقابة وفق نص المادة 06 من القانون العضوي 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي³، وهذا هو الجانب السلبي لمبدأ الحرية النقابية، حيث ذكرت على وجوب اشتغال النظام الأساسي للنقابة على تحديد شروط الانخراط والانسحاب، أو الإقصاء من النقابة.⁴ إذن يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت، ويعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية بادرته المنفردة لأن الانسحاب حق للعضو وغير معلق على موافقة النقابة بحيث لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله، بشرط ألا يكون قد نتج عن أفعاله ما يضر بالمنظمة النقابية لأنه مسؤول أمامها، ولا يوجد أي نص قانوني أو تنظيمي يجبره على البقاء في المنظمة إذا رأى أنه لا فائدة ترجى من انخراطه بها أو أنها لا تحقق مصالحه أو أنها لا تنتهج نفس النهج الذي يطمح إلى تحقيقه.⁵

¹ المادة 50 من القانون 90/14، المرجع السابق.

² لوني نصيرة، المرجع السابق، ص 262.

³ راجع المادة 06 من القانون العضوي 23_02، المتعلق بممارسة الحق النقابي.

⁴ عتو نعيمة، المرجع السابق، ص 68.

⁵ بومقورة نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 08،

العدد 03 ديسمبر 2023، ص 214.

ب/ حرية الانسحاب من النقابة في التشريع الفرنسي:

تكفل المادة 08 من الكتاب الرابع من قانون العمل حرية العامل في الانسحاب من النقابة متى يشاء، حيث تنص على أنه: " يحق لكل عضو في نقابة مهنية أن ينسحب في أي لحظة من الجماعة على الرغم من كل شرط على خلاف ذلك، يحق للنقابة أن تطالب العضو المنسحب باشتراكات 6 أشهر الموالية لتاريخ الانسحاب بدون أي ضرر قانوني"، فصياغة النص واضحة وتتضمن مبدئين أولهما حرية العضو في الانسحاب من النقابة في أي وقت يراه مناسباً له وثانيها حق النقابة في مطالبة العضو بالاشتراكات وحددها المشرع بـ 6 أشهر موالية لتاريخ الانسحاب.¹

الفرع الثاني: ضمانات عدم التمييز بين الموظفين

يقصد بمبدأ عدم التمييز ضمان الحرية النقابية للموظفين العموميين جميعاً دون تفرقة أو تمييز من أي نوع ويعتبر هذا المبدأ أحد العناصر الجوهرية التي تشكل قوام مبدأ الحرية النقابية ذاته.²

وقد جاءت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بصيغة عامة وشاملة، تمنع وتنبذ كل أشكال التمييز، لتأتي بعدها الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 وتؤكد على ذلك في مادتها الرابعة (04) حيث جاء فيها: " يتمتع المستخدمون العموميون بالحماية الكافية ضد أعمال التمييز المضادة للنقابات فيما يتعلق باستخدامهم تنطبق هذه الحماية بوجه الخصوص على الأعمال التي ترمي إلى:

- إخضاع استخدام المستخدمين العموميين لشرط عدم انضمامهم إلى إحدى منظمات المستخدمين العموميين أو تخليهم عن عضويتها.
- فصل مستخدم عام أو الإساءة إليه بسبب عضويته لإحدى منظمات المستخدمين العموميين أو بسبب مشاركته في الأنشطة العادية لهذه المنظمة ".³

جاءت هذه المادة بناءً على خلفية تاريخية مفادها أن الأعمال التمييزية ضد النقابات كانت مشروعة في معظم الدول، وأساس مشروعيتها هو حرية صاحب العمل في التعاقد،

¹ سمغواي زكريا، ضمانات الحرية النقابية في جانبها الفردي، المرجع السابق، ص 273.

² نيقلو زينة، المرجع السابق، ص 59.

³ المادة 04 من الاتفاقية 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي.

وحرية في توظيف من يريد وكانت التشريعات لعدد الدول تحمي العقد المضاد للنقابة، أي عقد الاستخدام الذي يتعهد الموظف بمقتضاه بعدم ممارسة النشاط النقابي، وعدم الانخراط في صفوف النقابة وإلا عوقب بعدم التوظيف أو التسريح من الوظيفة، ويتضح من نص المادة التأكيد على ضرورة توفير الضمانات اللازمة لحماية الموظف العمومي من أي تمييز بسبب ممارسته لحرية النقابية، سواء قبل التوظيف باشتراط عدم انضمامه للنقابة، أو تخليه عن عضويته النقابية إذا كان منخرطاً فيها، أو خلال مساره المهني بمنعه من حقوقه، أو تمتعه بامتيازات وظيفية.¹

المبحث الثاني: آليات حماية الحقوق المهنية والمنازعات المتعلقة بها

ينتقل الدور النقابي من مرحلة "الوجود" إلى مرحلة "الأداء" عبر وسائل قانونية أقرها المشرع لتحقيق التوازن في علاقة العمل. وسيتناول هذا المبحث الوسائل السلمية المتمثلة في الحوار والتشاور والوسائل الاحتجاجية كالإضراب (المطلب الأول)، كما سيتطرق إلى الحماية القانونية لهذا العمل وكيفية الفصل في المنازعات النقابية سواء أمام القضاء الإداري أو الجزائي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الوسائل القانونية للدفاع عن المصالح (الحوار والإضراب)

تتميز الحياة المهنية بالحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية وباعتبارها تخضع للمصالح المتناقضة للموظفين فرادى وجماعات من جهة وللمؤسسات المستخدمة من جهة أخرى، فقد تطرأ على العلاقة المهنية أو على المؤسسة أحداث تقضي إلى حدوث نزاعات، لهذا رتب القانون الجزائري أساليب فض هذه النزاعات.

ومن هذا المنطلق سنقوم بدراسة الوسائل القانونية الأساسية التي تلجأ إليها المنظمات النقابية في حالة النزاع؛ ألا وهي المفاوضة الجماعية والإضراب والدعوى القضائية.

الفرع الأول: آليات التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات.

تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية، وهي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلي الموظفين وممثلي المؤسسات المستخدمة لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة، دف الوصول إلى حل

¹ نيقلو زينة، المرجع السابق، ص 60.

مشترك للنزاع المطروح¹ وقد قامت منظمة العمل الدولية بتقديم تعريف للتفاوض الجماعي جاء في المادة الثانية (02) من الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية، والتي تنص على أنه:²

- يشمل تعبير المفاوضة الجماعية جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام؛ و/أو

- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال؛ و/أو

- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظما م ومنظمة أو منظمات عمال.

وبالنسبة للاجتهاد الفقهي، نجد بعض المحاولات من طرف بعض الكتاب المهتمين معظمها متشاة الصياغة، ولعل أرجح تعريف وجدناه هو تعريف الدكتور أحمية سليمان، حيث يعرف التفاوض الجماعي بأنه: ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة، وأصحاب العمل أو منظمات النقابية من جهة أخرى، بقصد وضع نظام أو قانون مهني اتفاقي يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما اتجاه الآخر، فيما يتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل، ومختلف الامتيازات والضمانات القانونية أو الاتفاقية المنظمة للعلاقات العمل الفردية والجماعية المعمول في المؤسسة أو القطاع الذي يتم على مستواه التفاوض.³

جدير بالذكر أن القانون الجزائري لم يقدم تعريفاً محدداً للمفاوضة الجماعية. هذا وتنقسم المفاوضة الجماعية إلى نوعين أساسيين هما:

¹ اسمعوني زكرياء المرجع السابق، ص 160.

² الاتفاقية رقم 154 بخصوص تشجيع المفاوضة الجماعية، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 19 جوان 1981.

³ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 24.

أولاً - المفاوضة الوقائية:

تنص أغلب القوانين على ضرورة عقد المستخدمين وممثلي العمال أو الموظفين اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية¹. وقد نص القانون الجزائري رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب² في مادته (15) على أن تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية. ويجب أن تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال، وقد سعت مختلف المؤسسات إلى تجسيد هذه القاعدة في الميدان العملي بأسلوب الدورات الاجتماعية أو أسلوب اللجان المشتركة³.

ثانياً - الإجراءات العلاجية

يقصد تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة، وتفرق أغلب القوانين منها القانون الجزائري رقم 90-02 بين النزاعات التي تنشأ في القطاعات الخاضعة لقانون العمل، وتلك التي تنشأ في المؤسسات العمومية. وما يهمنا في موضوعنا هذا هو حالة النزاعات القائمة في المؤسسات العمومية، وتتمثل هذه الإجراءات في:⁴

1- التظلم:

وهو شبيه التظلم المعمول به في القرارات الإدارية، حيث ألزمت المادة 16 من القانون 02-00 الطرفين برفع الخلاف إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية أو على مستوى الوزراء أو ممثليهم إذا كانت النقابة ذات طابع وطني⁵.

¹ عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 119.

² القانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج.ر عدد 06 الصادر 07 فبراير 1990.

³ عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 120.

⁴ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري طلب ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 99

⁵ عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 120.

2- المصالحة:

يوجد نوعان من المصالحة:

- المصالحة العادية في حالة عجز السلطات الرئاسية على حل النزاع الجماعي خلال الثمانية أيام الموالية لإخطارها، يحل النزاع أمام هيئة متساوية الأعضاء تسمى "مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء"، وذلك حسب ما جاء في المادة 17 من القانون 90-02
- المصالحة الرسمية في حال اتضح أن الخلاف يتعلق بعدم التزام قانوني أو تنظيمي تقوم الجهات الرئاسية التي أخطرت كالوالي أو الوزير، بضمان تطبيق ذلك الالتزام في أجل لا يتعدى 30 يوماً حسب ما نصت عليه المادة 18 من القانون 90-02

4- الوساطة

يمكن للجهات الرئاسية كالوزير المكلف بالقطاع، أو الوالي، أو رئيس الس الشعبي البلدي، أن يعين وسيطاً كفاء يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، إذا كانت هناك صعوبات في المفاوضات المباشرة حسب ما نصت عليه المادة 46 من القانون 90-02

5- التحكيم

في حال فشل المصالحة والوساطة، يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس الس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل إن اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة على اللجنة الوطنية للتحكيم بعد استشارة المستخدم وممثلي الموظفين حسب المادة 48 من القانون 90-02، تصدر اللجنة الوطنية للتحكيم حكماً معللاً يصبح قابلاً للتنفيذ بعد صدور أمر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا، كما أشارت إلى ذلك أيضاً المادة 90-02 52 من القانون.¹

الفرع الثاني: ممارسة حق الإضراب وضوابطه القانونية في الوظيف العمومي.

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية للموظفين، يلجئون إلى ممارسته عندما تعجز الطرق السلمية والودية عن تسوية النزاعات الجماعية.

ويعرف الإضراب بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، دف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل، وهو يعتبر وسيلة

¹ أهمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 138، ص 139.

من وسائل تحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية المادية منها والمعنوية.¹

ولحق الإضراب مصادر دولية وداخلية دستورية وقانونية تشكل مصادر تكريسه في مختلف النظم القانونية، لاسيما الديمقراطية منها، وقد أقر المشرع الجزائري حق الإضراب بعد التحول من نظام الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الليبرالي، هذا التوجه الذي كرسه دستوري 1989 و 1996، وجسده القوانين الصادرة تطبيقاً للدستور مع بداية التسعينات،² لاسيما القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والذي

نصت مادته 24 على أنه: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

ولقد اعترف المشرع صراحة ذا الحق للموظفين العموميين في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 36، والتي تنص على أن يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به.

ونجد أن للإضراب أنواع متعددة يمكن تصنيفها حسب عدة معايير.³

أولاً - من حيث شرعية الإضراب:

نجد:

- **الإضراب الشرعي:** هو كل إضراب تحققت فيه الشروط التي تنص عليها القوانين المعمول بها.

- **الإضراب غير الشرعي:** هو كل إضراب يحدث خرقاً لأحكام القوانين المعمول بها.

¹ المرجع نفسه، ص 139.

² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 401.

³ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص 128 وما بعدها.

ثانيا - من حيث هدف الإضراب

- الإضراب التضامني: وهو امتناع عن العمل لتأييد مطالب عمال آخرين يعتبر هذا الإضراب شرعياً إذا كان تضامنياً مع أجراء يعملون ضمن نفس المؤسسة، أما إذا كان تضامناً مع عمال في مؤسسة أخرى اعتبر غير مشروع.
- الإضراب السياسي: كأن يكون الإضراب احتجاجاً على سياسة الحكومة الخارجية أو الداخلية، دون علاقة للإضراب بحقوق العمال، يعتبر هذا النوع من الإضراب في الجزائر خرقاً لأحكام المادة الخامسة (05) من القانون 90-14 التي تمنع التوجه السياسي للنشاط النقابي.

ثالثاً - من حيث امتداد الإضراب

- الإضراب العام: يتمثل في توقف كل العمال في مختلف القطاعات عن العمل للدفاع عن مطلب أو مطالب موحدة.
- الإضراب الجزئي: يشمل جزء معين من القطاع، أو حتى طائفة معينة من عمال المؤسسة الواحدة.

رابعاً - من حيث شكل الإضراب:

- الإضراب بالتناوب: ويقصد به الإضراب الجزئي والمتابع، حيث ينتقل الإضراب بالتناوب من وحدة إلى أخرى، وهدف ذلك المحافظة على استمرارية الإضراب وعدم حرمان العمال من الأجرة كاملاً.¹
- الإضرابات المتقطعة: يكون الإضراب في هذه الحالة ممتد على فترات متتالية ومتلاحقة من شأنه أن يولد ضغطاً أكبر على صاحب العمل.
- الإضراب المقنع: لا يعتبر إضراباً بالمعنى القانوني، بل إخلالاً بواجبات العامل؛ ذلك أن هذا الأخير يتظاهر بالقيام بالعمل، إلا أنه في الحقيقة لا يؤدي عمله، وتكاد تكون إنتاجيته منعدمة.
- الإضراب مع احتلال أماكن العمل: في هذه الحالة يتوقف العمال عن العمل ويمنع العمال الغير المضربين من الالتحاق بمكان العمل، ويعتبر هذا الإضراب غير شرعي، كما أن

¹ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص 130.

بعض القوانين منها الجزائري قد كلفته بأنه يمثل عرقلة حرية العمل، جاعلة منه فعلاً معاقب عليه قانوناً حسب المادة 34 من القانون 90. 02.¹

المطلب الثاني: الحماية القانونية للعمل النقابي والمنازعات

نظراً لحساسية العمل النقابي، أحاط المشرع ممارسيه بحماية قانونية ضد المتابعات التعسفية، وفي المقابل ضبط اختصاص الجهات القضائية للفصل في النزاعات التي قد تنشأ بين النقابة والإدارة، سواء تعلق الأمر بمنازعات إلغاء القرارات الإدارية أو المتابعات الجزائية الناتجة عن مخالفة القوانين النقابية.

الفرع الأول: حماية المندوبين النقابيين من التعسف الإداري.

وفقاً لأحكام المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية لا يجوز للسلطات الإدارية حل منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها.²

ورغم أن هذا الموضوع طرح عدة مرات على مستوى منظمة العمل الدولية، حيث اقترح بعض ممثلي الحكومات تعديل المادة الرابعة من الاتفاقية بما يتيح لها اتخاذ إجراءات الحل والتوقيف الإداري بحق المنظمات النقابية في حال مخالفتها القوانين واللوائح، مع منحها حق الطعن أمام القضاء، إلا أن هذا الطلب قوبل بالرفض بأغلبية ساحقة من الجهات المختصة داخل المنظمة، نظراً لما ينطوي 3 عليه من تهديد لحرية ممارسة الحق النقابي.

والمشرع الجزائري بدوره اعتمد في معالجته لأحكام حل المنظمات النقابية طريقتين تمثلت الأولى في الحل القضائي، والثانية في الحل الإداري.³

الفرع الثاني: اختصاص القضاء الإداري والقضاء الجزائي في المادة النقابية

أولاً: اختصاص القضاء الإداري في المادة النقابية

يختص القضاء الإداري بالنظر في مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة الوصية (وزارة العمل أو الولاية) تجاه المنظمات النقابية، وتتمثل أهم مجالات اختصاصه في:

¹ سمعوني زكرياء المرجع السابق، ص 164.

² الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم اعتمدت من قبل منظمة العمل الدولية بتاريخ 9 جويلية 1948، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 62-157 المؤرخ في 19 أكتوبر 1962، منشورة بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

³ إسماعيل ذباح آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج - 2021/2022، ص 182.

دعوى إلغاء قرار رفض التأسيس: في حالة رفض الإدارة استلام ملف التصريح بتأسيس نقابة أو رفض إصدار وصل التسجيل بعد انقضاء الآجال القانونية (30 يوماً)، يحق للمؤسسين اللجوء للمحكمة الإدارية لطلب إلغاء القرار السلبي للإدارة.¹

الطعن في قرارات توقيف أو حل المنظمة: منح القانون 02-23 للقضاء الإداري حصراً سلطة الفصل في طلبات حل المنظمات النقابية التي ترفعها السلطة العمومية في حالة مخالفة القانون أو النظام العام، ولا يكون الحل إدارياً إلا في حالات استثنائية جداً، ويكون قابلاً للطعن أمام مجلس الدولة²

منازعات التمثيلية النقابية: يختص القضاء الإداري بالفصل في القرارات الإدارية المتعلقة بتقدير نسبة التمثيلية النقابية (25%)، خاصة عند حدوث خلاف حول صحة إحصائيات المنخرطين المقدمة من النقابة للإدارة.³

ثانياً: اختصاص القضاء الجزائي في المادة النقابية

يتحرك القضاء الجزائي (المحاكم العادية/قسم الجنج) عند وقوع أفعال يجرمها قانون العقوبات أو النصوص الخاصة بممارسة الحق النقابي، وأبرزها:

جنحة عرقلة حرية العمل أو ممارسة الحق النقابي: يعاقب القضاء الجزائي بالحبس والغرامة كل من يعرقل نشاطاً نقابياً شريعياً أو يمارس تمييزاً ضد موظف بسبب انتمائه النقابي.⁴

جنحة ممارسة نشاط نقابي في منظمة غير مسجلة: يختص القضاء الجزائي بمتابعة الأشخاص الذين يمارسون أنشطة قيادية باسم نقابة لم تحصل على وصل التسجيل أو صدر في حقها حكم قضائي بالحل.⁵

الجرائم المالية المرتبطة بالنقابة: كاختلاس أموال المنظمة النقابية أو تبديد اشتراكات الأعضاء، حيث تخضع هذه الأفعال لقانون العقوبات العام وقانون مكافحة الفساد.⁶

¹ عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، دار ريحانة، الجزائر، 2021، ص 245.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، دار ريحانة، الجزائر، 2021، ص 160.

³ أحمد زايد، قانون العمل الجزائري (المنازعات الجماعية)، دار بلقيس، الجزائر، 2022، ص 115.

⁴ قانون العقوبات الجزائري، الأمر 66-156 (المعدل والمتمم)، المواد المتعلقة بعرقلة حرية العمل.

⁵ القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29 (المواد 13، 18، 138-150).

⁶ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، دار ريحانة، الجزائر، 2021، ص 160.

خلاصة الفصل الثاني

نخلص من دراسة هذا الفصل إلى أن المشرع الجزائري قد أرسى منظومة متكاملة من الضمانات والآليات التي تهدف إلى تفعيل الدور الوظيفي للنقابات في قطاع الوظيفة العمومية، حيث تم الانتقال من مجرد الاعتراف الشكلي بالحقوق النقابية إلى توفير حماية "عضوية" للمنظمة ضد الحل والتعسف الإداري، وحماية "شخصية" للموظف ضد التمييز المهني. وقد تبين أن ممارسة هذا الدور تقوم على الموازنة بين وسائل الحوار الاجتماعي والتشاور كأصل، وبين حق الإضراب كاستثناء مقيد بضوابط صارمة لضمان استمرارية المرفق العام. وفي الأخير، استنتجنا أن النظام القضائي الجزائري، بازدواجيته الإدارية والجزائية، يمثل الضمانة النهائية لسيادة القانون في الوسط النقابي، سواء من خلال رقابة مشروعية القرارات الإدارية أو من خلال زجر الأفعال التي تشكل عرقلة لحرية النشاط النقابي أو خروجاً عن أطره القانونية، مما يجعل النقابة شريكاً مؤسسياً محمياً بالقانون وخاضعاً له في آن واحد.

الخاتمة

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة التي تناولت "اختصاص القضاء الإداري والجزائي في المادة النقابية" وفقاً لأحدث التشريعات الجزائرية (القانون 02-23)، يمكن القول إن المشرع الجزائري قد خطى خطوة هامة نحو تعزيز الحماية القانونية للعمل النقابي. لقد انتقل الحق النقابي من مجرد شعار دستوري إلى ممارسة مؤطرة بضمانات إجرائية وموضوعية صارمة، حيث وُزع الاختصاص بين القضاء الإداري لحماية "المشروعية" من تغول الإدارة، والقضاء الجزائي لـ "ردع" أي اعتداء مادي أو معنوي على الحرية النقابية.

وقد استخلصنا من خلال فصول المذكرة إلى أن ازدواجية الحماية (الإدارية والجزائية) هي الضمان الأسمى لاستقلالية المنظمات المهنية، مما يساهم في تكريس السلم الاجتماعي داخل المؤسسات والوظيفة العمومية.

أولاً: النتائج

- **تكريس الاستقلالية القضائية:** أكد القانون 02-23 على أن حل المنظمات النقابية أو تعليق نشاطها لا يكون إلا بموجب حكم قضائي إداري، مما سحب هذه السلطة من يد الإدارة (وزارة العمل أو الوالي) لضمان الحياد.
- **الفصل بين العمل النقابي والسياسي:** استحدث المشرع قواعد صارمة تمنع الخلط بين ممارسة الحق النقابي والنشاط السياسي، مما يهدف إلى حماية المنظمات من الاستغلال الحزبي.
- **توسيع مفهوم الحماية الجزائية:** جرم المشرع كل فعل يهدف إلى عرقلة الحرية النقابية أو التمييز بين الموظفين بسبب انتمائهم النقابي، ووضع عقوبات رادعة في القسم الجزائي من القانون الجديد.
- **تفعيل القضاء المستعجل:** يمنح القضاء الإداري ضمانات سريعة للمنظمات النقابية عبر دعاوى وقف التنفيذ في حال رفض الإدارة تسجيل التصريح بتأسيس النقابة.
- **أهمية معيار التمثيلية:** ربط المشرع قوة المنظمة النقابية وصلاحياتها في التفاوض بمدى تمثيليتها الفعلية، وهو معيار موضوعي يهدف لتنظيم المشهد النقابي ومنع التشتت.
- **ازدواجية الاختصاص القضائي:** أثبتت الدراسة أن النزاع النقابي قد يتخذ صبغة إدارية (إلغاء قرارات) وصبغة جزائية (عقوبات) في آن واحد، مما يتطلب إلماً واسعاً بكلا القانونين.

الخاتمة

- الحماية من التعسف الإداري: يتمتع المندوب النقابي بحماية قانونية خاصة تمنع اتخاذ عقوبات تأديبية ضده بسبب نشاطه النقابي، وهي حماية يراقبها القضاء بدقة.
- ثانياً: التوصيات (الاقتراحات)
- إنشاء غرف متخصصة: نقترح إنشاء غرف أو أقسام متخصصة في "المنازعات العمالية والنقابية" داخل المحاكم الإدارية لضمان سرعة الفصل في هذه النزاعات الحساسة.
- تكوين القضاة: ضرورة تنظيم دورات تدريبية للقضاة (إداريين وجزائيين) حول مستجدات القانون 02-23، نظراً لحدثة نصوصه وتعقيد بعض إجراءاته.
- تبسيط إجراءات التأسيس: التوصية بتخفيف الشروط الشكلية المعقدة في عملية التصريح بتأسيس النقابات لتشجيع العمل المهني المنظم.
- تفعيل الوساطة والتحكيم: تشجيع آليات الحلول الودية للمنازعات النقابية قبل اللجوء للقضاء، لضمان استمرارية المرفق العام وتفادي شلل المؤسسات.
- توضيح معايير "العرقلة": نوصي المشرع بتقديم تفسيرات أكثر دقة لمصطلح "عرقلة النشاط النقابي" في النصوص التنظيمية لتفادي التفسيرات الواسعة في القضاء الجزائي.
- الرقمنة النقابية: استحداث منصة رقمية تابعة لوزارة العمل لإيداع التصريحات النقابية ومتابعة التمثيلية، مما يقلل من النزاعات الإدارية حول "وصل التسجيل".
- تعزيز الثقافة القانونية: ضرورة قيام المنظمات النقابية بتكوين أعضائها قانونياً حول حدود حقوقهم وواجباتهم لتفادي الوقوع تحت طائلة المسؤولية الجزائية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

- المعاهدات الدولية:

- 1- الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم اعتمدت من قبل منظمة العمل الدولية بتاريخ 9 جويلية 1948، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 62-157 المؤرخ في 19 أكتوبر 1962، منشورة بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
- 2- المادة 04 من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي.
- 3- المادة 04 من الاتفاقية 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي.
- 4- الاتفاقية رقم 154 بخصوص تشجيع المفاوضة الجماعية، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 19 جوان 1981.

- القوانين العضوية

- 1- المادة 38 من القانون العضوي رقم 23_02، المتعلق بممارسة الحق النقابي.
- 2- المادة 06 من القانون العضوي 23_02، المتعلق بممارسة الحق النقابي.

- القوانين العادية

- 1- القانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج.ر عدد 06 الصادر 07 فبراير 1990.
- 2- المادة 10 قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، الصادر بتاريخ 06 يونيو 1990.
- 3- المادة 02 من القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد 29.
- 4- المادة 04 من القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد 29.
- 5- المادة 12 من القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 29.
- 6- المادة 18 من القانون رقم 23-02، مرجع سابق (تتعلق بالتزامات المنظمات النقابية تجاه السلطات الإدارية).

قائمة المصادر والمراجع

- 7- المادة 73 من القانون 02-23 المؤرخ في 12 شوال 1444 الموافق ل 25 أفريل سنة 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي الصادر في ج ر ج ج العدد 29.
- 8- القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أفريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29 (المواد 13، 18، 138-150).
- الأوامر
- 1- قانون العقوبات الجزائري، الأمر 66-156 (المعدل والمتمم)، المواد المتعلقة بعرقلة حرية العمل.
- المراسيم التنظيمية
- 1- نص المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 359-23 المؤرخ في 2 ربيع الثاني 1445 الموافق ل 17 أكتوبر 2023 المتضمن تحديد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنحطيتها، الصادر في ج ر ج ج العدد 67.
- ثانياً: قائمة المراجع.
- الكتب المتخصصة
- 1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري طلب ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010
- 2- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012
- 3- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، محاضرات القيت على كطلبة الثالثة ليسانس، قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، /2015.
- 4- أحمد بوضياف، قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار ربحانة، الجزائر، 2010
- 5- أحمد زايد، العمل النقابي والتمثيلية في التشريع الجزائري والمقارن، دار بلقيس، الجزائر، 2022
- 6- أحمد زايد، قانون العمل الجزائري (المنازعات الجماعية)، دار بلقيس، الجزائر، 2022.
- 7- بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الريحانة للكتاب ، 2006
- 8- بشير هدفي، الوجيز في قانون العمل، دار الهدى، الجزائر، 2003

قائمة المصادر والمراجع

- 9- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار ربحانة، الجزائر، 2020
 - 10- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، دار ربحانة، الجزائر، 2021.
 - 11- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية والعمل النقابي في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2019
 - 12- عصام طواليبي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2014
 - 13- عمار بوضياف، علاقات العمل في التشريع الجزائري، دار ربحانة، الجزائر، 2005
 - 14- عمار بوضياف، علاقات العمل في التشريع الجزائري، دار ربحانة، الجزائر، 2005
 - 15- عمار بوضياف، شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، دار ربحانة، الجزائر، 2021
 - 16- فرحاتي صالح، علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2012
 - 17- فضيلة درويش، الوسيط في شرح قانون العمل، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2021
 - 18- محمد الصغير بعلي، قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004
 - 19- منصور محمد حسين قانون العمل الاسكندرية الدار الجامعية الجديدة، دون طبعة سنة 2007
- الكتب العامة
- 1- أماني قنديل النقابات المهنية المدخل إلى العلوم السياسية والاقتصادية والاستراتيجية، ج1-2، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، د سن،
 - 2- خالد على عمر النقابات المهنية محاولة للفهم نقابتي المحامين، والصحفيين، مركز هشام مبارك للقانون، د ب ن د س ن
 - 3- عمار عوابدي، القانون الإداري (النظام الإداري)، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014
 - 4- على خطار شنتاوي، موسوعة القضاء الإداري، ج1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، دس ن

قائمة المصادر والمراجع

- 5- محمد رفعت عبد الوهاب النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2012
- 6- محمد الصغير بعلي الوجيز في المنازعات الادارية القضاء الاداري)، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر ، 2002
- 7- نواف كنعان القانون الإداري الكتاب الأول)، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2008
- البحوث الجامعية
- 1- أزرايب نور الهدى، حق الموظف في الانتماء النقابي، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021
- 2- إسماعيل ذباح آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج - 2021/2022
- 3- بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر، الاتفاقيات الدولية للعمل مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة 2013/2014
- 4- سمعوني زكرياء حرية ممارسة الحق النقابي مذكرة ماجستير تخصص الحقوق والحريات، قسم العلوم القانونية والإدارية كلية الأدب والعلوم الإنسانية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2009.
- 5- سميحة مناصرية الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق جامعة أحمد دراية أدرار، 2011.2012
- 6- عتو نعيمة، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016
- 7- عبد الرحمان عزاوي، الرخصو الادارية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه متخصص قانون عام، كلية الحقوق جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2014 -2015

قائمة المصادر والمراجع

8- مبروك دومي، الرقابة القضائية على قرارات المنظمات المهنية ، مذكرة ماستر تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف المسيلة السنة الجامعية 2015-2016

9- معمري محمد الأمين، عامري ضاوية، الممارسات النقابية ودورها في تحقيق مطالب العمل الاجتماعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت 2021، 2022

10- محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر، مذكرة ماجستير، كلية الشريعة والقانون الجامعة الإسلامية غزة السنة الجامعية، 2017

11- منصور أحمد محمد منصور الحرية النقابية للموظف العام دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، جامعة القاهرة مصر، 1999

- المقالات العلمية

1- ابراهيم رابعي اختصاصات المنظمات المهنية وطبيعتها في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد العاشر قسم الحقوق، العدد العاشر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

2- إيمان ريمة سرور توابتي، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 02 مجلد 08، 2022

3- بلقاضي نبيلة، الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل قانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، مجلة التبراس للدراسات القانونية، العدد 02، جامعة وهران 02، 2024

4- بومقورة نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 08 العدد 03 جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية الجزائر ديسمبر 2023

5- دحدوح أحمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الانساني، العدد 04، جامعة ام البواقي، جويلية 2017

6- عايدي ميهوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة الحقوق د. ع، جامعة الدكتور يحي فارس، المدية، د س ن،

قائمة المصادر والمراجع

- 7- صالح الكحل، أي بوجود المسؤولية المهنية لأصحاب المهن الحرة في إطار المنظمات المهنية، مجلة أبحاث قانونية وشيلشية، مجلد 08، ال عدد 03 ، جامعة البويرة الجزائر، ديسمبر 2023
- 8- سمغوي زكريا، ضمانات الحرية النقابية في جانبها الفردي، مجلة البدر العدد 01، جامعة بشار، د س ن.
- 9- محمد حجاج، الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن المنظمات المهنية (دراسة فقهية مقارنة)، مجلة المنار كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة محمد الخامس السويسي، المغرب،
- 10- نصيرة لوني النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 11، عدد 04، جامعة ألكلي محند أولحاج - البويرة، أكتوبر 2011
- الملتقيات والندوات العلمية
- 1- عزيرة بن جميل، تطور نظام المنظمات المهنية، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية 2011

الفهرس

Table des matières

1	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني للنقابات والمنظمات المهنية
1	المبحث الأول: مفهوم النقابات والمنظمات المهنية وتمييزهما
1	المطلب الأول: تعريف النقابات والمنظمات المهنية
2	الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي والقانوني (وفق القانون 02-23)
7	الفرع الثاني: الخصائص المميزة للنقابات والمنظمات المهنية
9	المطلب الثاني: تمييز التنظيم النقابي والمهني عن الأنظمة المشابهة
10	الفرع الأول: تمييز كل من النظام النقابي والمنظمات المهنية عما يشابهها
15	الفرع الثاني: التمييز بين النقابة والجمعية (من حيث الهدف والنشاط)
16	المبحث الثاني: النظام القانوني لتأسيس وهيكل هذه التنظيمات
16	المطلب الأول: شروط وإجراءات التأسيس في القانون الجزائري
17	الفرع الأول: الشروط الموضوعية (الأهلية، الجنسية، عدم الجمع بين الوظائف)
17	الفرع الثاني: الإجراءات الشكلية (التصريح التأسيسي، وصل التسجيل، النشر)
19	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمية وشروط التمثيلية
20	الفرع الأول: الهياكل القيادية والقواعد الإدارية للتسيير الداخلي
21	الفرع الثاني: معايير التمثيلية النقابية
26	خلاصة الفصل الأول
36	المطلب الأول: الضمانات المقررة للمنظمة النقابية
36	الفرع الأول: حرية تأسيس المنظمة النقابية
42	الفرع الثالث: الحماية النقابية ضد الحل التعسفي
43	المطلب الثاني: الضمانات المقررة للموظف العمومي في المجال النقابي
43	الفرع الأول: حرية الانضمام للنقابة من عدمه
47	الفرع الثاني: ضمانات عدم التمييز بين الموظفين
48	المبحث الثاني: آليات حماية الحقوق المهنية والمنازعات المتعلقة بها
48	المطلب الأول: الوسائل القانونية للدفاع عن المصالح (الحوار والإضراب)
48	الفرع الأول: آليات التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات
51	الفرع الثاني: ممارسة حق الإضراب وضوابطه القانونية في الوظيفة العمومي
54	المطلب الثاني: الحماية القانونية للعمل النقابي والمنازعات
54	الفرع الأول: حماية المندوبين النقابيين من التعسف الإداري
54	الفرع الثاني: اختصاص القضاء الإداري والقضاء الجزائي في المادة النقابية
56	خلاصة الفصل الثاني
72	الفهرس
61	الملخص

الملخص

تناولت هذه الدراسة الإطار القانوني والوظيفي للنقابات والمنظمات المهنية في التشريع الجزائري، مع التركيز على القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي. تكمن إشكالية البحث في كيفية توزيع الاختصاص القضائي لحماية الممارسة النقابية؛ حيث يتوزع بين القضاء الإداري الذي يراقب مشروعية القرارات الإدارية (كالتأسيس والحل والتعليق)، والقضاء الجزائري الذي يتدخل لردع الجرائم المتعلقة بعرقلة العمل النقابي أو المساس بحرية العمل. وقد خلصت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري عزز استقلالية النقابات بجعل حلها قضائياً حصراً، كما أوجد توازناً بين الحقوق النقابية واستمرارية المرفق العام، مع تشديد الرقابة على التمثيلية النقابية لضمان فعالية الحوار الاجتماعي.

Résumé

Cette étude examine le cadre juridique et fonctionnel des syndicats et des organisations professionnelles dans la législation algérienne, en se focalisant sur la loi n° 23-02 relative à l'exercice du droit syndical. La problématique de la recherche réside dans la répartition de la compétence juridictionnelle pour protéger l'action syndicale.

Celle-ci s'articule entre la juridiction administrative, chargée de contrôler la légalité des actes administratifs (création, dissolution, suspension), et la juridiction pénale, qui Intervient pour réprimer les infractions liées à l'entrave de l'exercice syndical ou à l'atteinte à la liberté du travail.

L'étude conclut que le législateur algérien a renforcé l'Indépendance des syndicats en soumettant leur dissolution exclusivement à une décision judiciaire, tout en instaurant un équilibre entre les droits syndicaux et la continuité du service public, avec un contrôle rigoureux de la représentativité syndicale pour.