



جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص



عن فعلية الحق النقابي في الجزائر

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق
قسم القانون الخاص

تحت إشراف الأستاذ

د. أوسيدهم يوسف

من إعداد الطالبين

نايت شعبان يازيد
نايت حداد يوبا

لجنة المناقشة

الأستاذ : د. عيساوي عز الدين، أستاذ محاضر "أ" ----- رئيسا

الأستاذ : د. أوسيدهم يوسف، أستاذ محاضر "أ" ----- مشرفا و مقررا

الأستاذة : د. يعقوب زينة، أستاذ محاضر "أ" ----- ممتحنا

السنة الجامعية : 2022/2021

شكر و تقدير

تتقدم باسمي عبارات الشكر والاحترام لفضيلة الدكتور المشرف " الاستاذ أوسيدهم يوسف " الذي رافقنا بالمودعة و غرس في أنفسنا روح العزيمة و المثابرة

كما لا نفوت الفرصة في شكر كل من قدم لنا يد المساعدة من اساتذة كلية الحقوق و العلوم السياسية لاسيما الأستاذ المحترم "بن بركان احمد"

ولا نفوتنا الفرصة أيضا في شكر أعضاء لجنة المناقشة و التقييم على تفضلهم قبول قراءة و تدقيق هذه المذكرة لتكون مرجعا علميا.

تقبلوا مني فائق الاحترام و التقدير.

الطلبة الباحثين:

نايت حداد يوبا

نايت شعبان يزيد

إهداء

بدأنا بأكثر من يد و قاسينا أكثر من هم و عانينا الكثير من
الصعوبات و ها نحن اليوم و الحمد لله نطوي سهر الليالي و تعب
الأيام و خلاصة مشوارنا بين دفتي هذا العمل المتواضع أهدي
هذا العمل إلى الينبوع الذي لا يحمل العطاء إلى من حاكت
سعادتي بخيوط منسجمة في قلبها الى والدي العزيز و إلى من
سعى و شقى لأنعم بالراحة و الهناء الذي لم يبخل بشيء من أجل
دفعي في طريق النجاح الذي علمني أن ارتقي سلم الحياة بحكمة
و صبر إلى والدي العزيز و إلى اخوتي و اختي و كل العائلة
الكبيرة و إلى زميلي الذي شاركني العمل نأيت حداد يوبا و
زملائي في مشوار دراستي

نأيت شعبان يزيد

إهداء

لي الشرف العظيم أن أهدي عملي هذا إلى أغلى وأحب الناس في الكون " أبي و أمي " اللذان كانوا سر نجاحي في جميع مراحل حياتي و المثل الأعلى في المثابرة و النجاح

إلى اخوتي " ميسيسا ، مايسا و أمين "

الى كل الأعمام و الأخوال و كل الأقارب

الى جدتي منبع الحنان و الصدق

الى كل مناضل و مناضلة على الحقوق العمالية و دولة القانون

و بالأخص الرفيق الراحل "المناضل عاشور إدير" نتمنى لروحه الرحمة و

السلام

و أهدي ثمرة جهدي هذا، لكل طالب علم باحث

والى كل من يعرفني من قريب أو بعيد.

نايت حداد يوبا

قائمة أهم المختصرات

باللغة العربية

د: دكتور.

ج.ر.ج.ش: جريدة رسمية جمهورية جزائرية شعبية.

ج.ر.ج.ج: جريدة رسمية جمهورية جزائرية

دط: دون طبعة.

ق.ن: قانون.

ع س : العلوم السياسية.

دج: دينار جزائري .

ع: عدد.

باللغة الفرنسية

C.G.A.T.A : Confédération Général Autonome des Travailleurs Algérien.

C.N.E.S : Conseil National des enseignants du supérieur.

C.S.A : Confédération des Syndicats Autonomes .

S.E.S.S :Syndicat des enseignants du supérieur solidaire.

U.G.T.A : Union Général des Travailleurs Algérien.

مقدمة

نص قانون العمل على مجموعة من الحقوق لصالح العمال تتعلق بكل مساره العملي، من التوظيف إلى إنهاء علاقة العمل، وأحاطها بمجموعة من الضمانات التي تتعلق أساسا بالممثل النقابي تهدف أساسا إلى حمايته من التعسف بسبب نشاطه النقابي، نذكر منها منع متابعة التأديبية لهذا الأخير دون إعلام النقابة، منع تسريحه بسبب نشاطه النقابي...إلخ.

إلى جانب هذه الضمانات، نص المشرع على مجموعة من التسهيلات للمنظمات النقابية تتمثل أساسا في تمكين الممثل النقابي من التفرغ لمهامه النيابية وهذا بتخفيض ساعات العمل وإمكانية الاستفادة من الانتداب وفق للشروط القانونية، إلى هذا يضاف توفير الوسائل المادية من مقر ووسائل إعلام المتخربين. من جهة أخرى مكن المشرع النقابات من الاستفادة من الإعانات المالية للدولة والمنظمات الخارجية وفق لما يسمح به القانون،

كل هذه الحقوق، لم يكن ليتمتع بها العامل لو لا تكريس حرية ممارسة الحق النقابي والتي أحاطها المشرع بضمانات أخرى منها منع كل تدخل في شؤون النقابة وتجرىم كل مساس بممارسة الحق النقابي، وهو ما لم يغفل عنه التعديل الأخير لقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹ من خلال تدعيم الحماية القانونية للممثل النقابي برفع مقدار العقوبة للمساس بالحق النقابي و وضع قيود لمتابعة هذا الأخير مع تبسيط إجراءات الطعن ضد قرارات التسريح بسبب النشاط النقابي.

لكن بالرغم من تكريس الحق في الممارسة النقابية وإحاطتها بمختلف الضمانات إلا أن المساس بهذا الأخير في ازدياد مستمر من خلال ما يعانيه الممثل النقابي منذ نشأت النقابة أو قبل ذلك، وهو ما

¹ - قانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج. ر. ج. ج.، عدد 23 صادر في 6 يونيو 1990، معدل ومتمم بقانون 91-30، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج. ر. ج. ج.، عدد 68 صادر في 25 ديسمبر 1991، بأمر 96-12 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج. ر. ج. ج.، عدد صادر في 12 جوان 1996 بقانون 22-06 مؤرخ في 25 ابريل 2022، ج. ر. ج. ج.، عدد 30 صادر في 27 ابريل 2022

أقرّ المكتب الدولي للعمل من خلال تقرير لبعثته إلى الجزائر سنة 2019¹ والذي أشار إلى تجاوزات خطيرة طالت الحق النقابي.

تمثل هذه التجاوزات من خلال الممارسات البروقراطية كرفض الرد على طلبات تسجيل النقابات و تغييرها من المشاورات، ضف إلى ذلك تسريح الممثلين النقابيين والتضييق عليهم بشتى الوسائل²

و بالعودة إلى الدوافع المتعلقة باختيار موضوعنا هذا، نذكر منها:

- نظرا لصلة الموضوع بالوضع المعيش. (وضع الحق النقابي).

- نظرا للهول إلى الساحة النضالية و بالأخص النضال العمالي.

- للتدقيق في الأحكام الخاصة المتعلقة بهذا الموضوع التي كرسها المشرع الجزائري و للتعرف على النقائص الموجودة في النصوص القانونية.

- نظرا لعدم تناول فعالية الحق النقابي في المراجع السابقة بل تم الاقتصار على الحق النقابي و فقط.

تكن أهمية هذه الدراسة في تبيان اذ ما كان الحق النقابي في الجزائر حقيقة أم خيال و ذلك بواسطة استقراء مختلف النصوص القانونية و النظر في مدى تطبيقها من الناحية العملية، ضف إلى ذلك محاولة اقتراح حلول و آفاق التي بواسطتها يتمكن المشرع بسد الفراغات القانونية، و يجعل بالحق النقابي حق كامل و في حالة استقرار يضمه القانون بشكل تام و متين للنقابيين.

أما عن المنهج المتبع في هذا البحث، اعتمدنا على المنهج الوصفي و التحليلي و هذا باستقراء و تحليل معظم النصوص القانونية المتعلقة بالحق النقابي في الجزائر.

كل هذا يجعلنا نتساءل عن مدى فعالية ممارسة الحق النقابي في الجزائر؟

¹ - تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، 21 و 23 ماي 2019

² - تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، 21 و 23 ماي 2019، مرجع نفسه

للإجابة عن هذه الإشكالية سنحاول تسليط الضوء على عنصرين أساسيين، يمثل الأول في مظاهر وحدود ممارسة الحق النقابي في الجزائر (فصل أول)، أما العنصر الثاني فيتعلق بالحماية القانونية للحق النقابي وأفاق تدعيم هذه الحماية (فصل ثاني)

الفصل الأول

"التكفل التشريعي بالحق النقابي في الجزائر"

الفصل الأول

"التكفل التشريعي بالحق النقابي في الجزائر"

يعد الحق النقابي من أهم الحقوق التي تحققها المجتمعات الحديثة و تناضل عليها، إذ أصبح شرطا لازما لفعالية تشريع العمل و اعتبر من بين أهم الحقوق الجماعية التي يمارسها العمال داخل الهيئة المستخدمة وذلك عند إنشائه لنقابة عمالية أو انخراطه فيها أو في حالة ممارسته للعمل النقابي¹.

نظرا لأهمية هذا الحق، تم إقراره من قبل المشرع الوطني و الدولي عبر ما تضمنته التشريعات و الاتفاقيات الدولية فهو بضمان لتأسيس منظمات نقابية من طرف العمال أو أصحاب العمل، دون أي إذن من السلطات المختصة من أجل الدفاع عن مصالح العمال المادية أو المعنوية مع ممارسته في إطار القانون، و هذا ما جاء به التعديل الدستوري 2020 في نص المادة 69 منه: "الحق النقابي مضمون، و يمارس بكل حرية في إطار القانون..."².

ما أتى به القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990، المعدل و المتمم بقانون رقم 22-06 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022 و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي³.

إذن سنتناول في هذا الفصل "مظاهر فعالية الحق النقابي في مرحلة التأسيس و ممارسة النشاط النقابي" (كبحث أول) أين نتطرق إلى العناصر التي من شأنها تدعيم هذه الفعالية في المرحلة التأسيسية و مرحلة ممارسة النشاط النقابي، بالإضافة إلى "الحماية القانونية المقررة للمثل النقابي" (كبحث ثاني).

¹ - أورياس نورة و بريك جوهر، النظام القانوني لتمثيل العمال في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تبزي و زو، 2017، ص 5.

² - المادة 69 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية مؤرخ في 30 ديسمبر، 2020.

³ - قانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، معدل و متمم، مرجع سابق

المبحث الأول

مظاهر فعالية الحق النقابي في مرحلة التأسيس و ممارسة النشاط النقابي

يعد حق تأسيس النقابات من الحقوق الأساسية التي نصت عليها القوانين الدولية، و أكدتها التشريعات الوطنية، حيث أن موضوع الحق النقابي و الحرية النقابية من أهم المواضيع المتناولة في عدة نصوص قانونية داخلية منها النصوص الدستورية، إذ نجد تكريس مبدأ أحادية التنظيم النقابي و هو الإتحاد العام للعمال الجزائريين في دستور 1963 و دستور 1976، غير أنه تم التكريس الدستوري فعليا للحرية النقابية في دستور 1989 وذلك بالنص المادة 53 منه: على أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين، كما في دستور 2020 و ذلك في نص المادة 69 منه.

يتمتع العمال بالحرية في تكوين نقابة دون ترخيص مسبق، أي لا يستوجب التحصل على أي موافقة أو الخضوع إلى أي مراقبة سابقة، فلا يمكن للدولة التدخل في عملية تأسيس هذه النقابة وهذا حسب ما أتى به القانون 90-14 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-06 مؤرخ في 25 أبريل سنة 2022، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. ولديهم كامل الحرية في تكوينها دون تمييز بمعنى ضمان الحرية النقابية لكل العمال دون تفرقة فيما بينهم، و المراد بهذه التفرقة على أساس الجنس، المهنة، العقيدة، العرف أو الرأي السياسي و هذا ما يردده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 الذي يؤكد هذا المبدأ في المادة "02"¹. و حول المشرع الجزائري في نصوصه التشريعية حقوق و ضمانات لممارسة الحق النقابي و تسهيلات متعلقة بهذه الممارسة.

فنظرا لدور التنظيمات النقابية في تحقيق مصالح العمال، قام المشرع بوضع إطارا تنظيميا دقيقا له، إذ اعتبر قانون العمل القانون المنظم للعلاقات المهنية بين العمال في إطار علاقات العمل الفردية أو بين ممثلهم لاسيما النقابات العمالية في إطار علاقات العمل الجماعية من جهة و أصحاب العمل أو منظماتهم المهنية من جهة أخرى. حيث نعالج في هذا المبحث "التسهيلات المتعلقة بإنشاء المنظمات النقابية" (مطلب أول)، و "مظاهر فعالية الحق النقابي في مرحلة ممارسة النشاط النقابي" (مطلب ثاني).

¹ -- المادة 02 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، سنة 1948.

المطلب الأول

التسهيلات المتعلقة بشروط إنشاء المنظمات النقابية

حق التكوين النقابي هو حق يخوله المشرع الجزائري للعمال وأصحاب العمل بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية في أماكن عملهم وحمايتهم والعمل على تمتيتها شرط أن تكون وفق القوانين الأساسية¹، يظهر هذا في نص المادة 40 من القانون 90-14 التي تقضي بأنه: "يمكن أي منظمة نقابية تمثيلية، حسب مفهوم المادتين 34 و35 من هذا القانون، أن تنشئ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أي مؤسسة عمومية كانت أم خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة، إذا كانت لها أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية"، يفهم من خلال هذا النص أن المشرع الجزائري يعترف بممارسة الحق النقابي في كل المؤسسات مهما كان نوعها عمومية أم خاصة وذلك في إطار احترام الحقوق والحريات المقررة قانونًا لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضاء النقابة، فيعتبر وجود هيكل نقابي في المؤسسة ضمن المسائل التي أفرزتها الحرية التامة الممنوحة للنقابة في تنظيم هيكلها النقابي

إعمالًا بنص المادة 4 من القانون 90-14 السالف ذكره وبصيغتها المعدلة والمتممة بموجب قانون رقم 22-06 المؤرخ في 25 أبريل سنة 2022، "يمكن للمنظمات النقابية للعمال الأجراء وللمستخدمين، المؤسسة قانونًا أن تنشأ فدراليات، اتحادات أو كنفدراليات، مهما كانت المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه"². من هذا المنطلق يتعين لنا في هذا المطلب التطرق إلى التسهيلات المفروغة في شروط إنشاء

¹- إيمان النمس، دور النقابات العمالية في صنع سياسة الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة مرحلة التعددية النقابية، د ط، دار ناشري للنشر

الإلكتروني، 2014، صفحة 64.

²- المواد "4" و"40"، من القانون رقم 90-14، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

المنظمات النقابية و هذا على النحو التالي:- الشروط الموضوعية (كفرع أول)، بالإضافة إلى:-
الشروط الإجرائية (كفرع ثاني)، التي بتواجدها يعتبر الهيكل النقابي مؤسس قانونا.

الفرع الأول

الشروط الموضوعية لإنشاء المنظمات النقابية

من خلال استقراء النصوص الواردة ضمن القانون 90-14 المشار إليه أعلاه لاسيما المادة 40 منه، يتجلى لنا مجموعة من الشروط الموضوعية الواجب توفرها لإنشاء أي منظمة نقابية تمثيلية ومنها نجد:¹

أولا- شرط التمثيلية:

للمنظمات النقابية التمثيلية دون غيرها الحق في إنشاء هيكل نقابي، و تجدر الإشارة إلى أن المنظمة النقابية للعمال تعتبر تمثيلية عندما تكون مكونة منذ 06 أشهر على الأقل و تظم على الأقل 20 بالمائة من إجمالي العمال الأجراء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية، و المنظمة النقابية للعمال التي لها تمثيل على الأقل 20 بالمائة داخل لجنة المشاركة عندما تكون هذه الأخيرة موجودة داخل المنظمة المستخدمة،² و بذلك تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي و المشترك بين الولايات أو الوطني.

¹ - المادة 40 من قانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

² - منشور رقم 009 مؤرخ في 13 جمادى الأولى عام 1443 الموافق 16 ديسمبر 2021، يعدل و يتم المنشور رقم 009 المؤرخ في 19 مايو 1997، و المتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية.

ثانيا- الشروط المتعلقة بالمؤسسة (عامة أو خاصة):

يمكن للهيكل النقابي أن ينشأ في أي مؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها، سواء كانت صناعية، فلاحية أو تجارية، و بغض النظر عن طبيعتها القانونية سواء كانت تجارية، مدنية أو تجمع صناعي أو مؤسسات عمومية. وكذا يمكن ممارسة هذا الحق سواء داخل المؤسسة أو في أي مكان عمل متميز. كما نجد أن المشرع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى لم يعرف مكان العمل، لكن الفقه الفرنسي اعتبره تجمع للوسائل المادية و غير المادية قصد الوصول لنشاط مستمر، و إلى تحقيق هدف ذو طبيعة تقنية.¹

ثالثا- الشروط المتعلقة بوضع حد أدنى من العمال:

يظهر من نصوص القانون 90-14 بصيغته المعدلة بقانون 22-06 في سنة 2022 أن المشرع لم يضع حد أدنى للعمال الأجراء حتى يمكن للمؤسسة تأسيس هيكل نقابي، بل ترك الأمر على إطلاقه، و هذا ما يرى من نصوص المواد من 34 إلى 37 من نفس القانون، و التي بمقتضاها اعتبر كل مؤسسة تضم 20 بالمائة على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء تمثيلية، ومتى كانت المؤسسة تمثيلية يمكنها تأسيس هيكل نقابي لضمان تمثيل المصالح المادية و المعنوية للعمال. و هنا اخذ المشرع في التمثيل بالمقياس العددي، حيث أن القاعدة الديمقراطية تقتضي أن تكون النقابة ذات أولوية في التمثيل متى كانت تضم أكثر عدد من المنخرطين. أما عن شرط توافر عدد 20 عاملا المنصوص عليه في نص المادة 41 من القانون 90-14 السابق بيانه، فهو يتعلق بالمندوبين النقابيين و ليس بالهيكل النقابي.²

الفرع الثاني:

الشروط الإجرائية لإنشاء المنظمات النقابية

يتطلب تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري مجموعة من الشروط تتمثل في:

¹ - اورياش نورة و بريك جوهر، ا مرجع سابق، ص 12.

² - قانون رقم 90-14 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

أولا- الشروط المتعلقة بالمؤسسين:

حسب نص المادة 6 من قانون رقم 14-90 بصيغتها المعدلة بقانون 06-22، في أبريل سنة 2022: "يمكن الأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يكونوا أعضاء مؤسسين لمنظمة نقابية إذ توفرت فيهم الشروط الآتية:

-أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية و الوطنية،

-أن يكونوا راشدين،

-أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية،

-أن يمارسوا نشاطا له علاقة بموضوع المنظمة النقابية".¹

ثانيا- تصريح بالتأسيس:

يقوم المؤسسون بإيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية بعد إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية المراد تأسيسها وهذا حسب المادة 8 من قانون 14-90، المعدل و المتمم بالقانون رقم 06-22 السالف الذكر، ونصت المادة 10 منه: "يودع لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني." بينما نصت المادة 08 على أنه: "يودع تسرع تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى والي الولاية التي توجد بها مقر النقابة ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية"². ثم يتم تسليم لهم وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف³.

¹ -المادة 6 من قانون 14-90 ، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

² - عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص173.

³ -المادة 2/8 من القانون 14-90 ، يتعلق بممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

ثالثا- الوثائق المرفقة بإيداع التصريح بالتأسيس:

طبقا لنص المادة 1/9 من القانون 90-14 بصيغتها المعدلة بالقانون 22-06 السالف الذكر: قائمة تحمل أسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين و هيئات القيادة و/أو الإدارة وكذا حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم. بالإضافة إلى نسختان من القانون الأساسي موقعا عليهما من عضوين مؤسسين ، على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للنقابة طبقا لنص المادة 2/9. و حسب المادة 3/9: محضر الجمعية العامة التأسيسية¹.

رابعا- استفتاء إجراءات الإشهار و تسليم وصل تسجيل التصريح:

فيما يتعلق باستفتاء شكلية الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية، تتم على نفقة المنظمة النقابية في طريق التأسيس وهذا اعتمادا على نص المادة 3/8 من قانون 90-14 المعدل و المتمم بالقانون 22-06، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي².

أما فيما يخص تسليم وصل تسجيل التصريح، فبعد التوفر الكلي للشروط المذكورة سابقا و عقب إيداع ملف النقابة لدى الهيئات العمومية المختصة، تعتبر المنظمة النقابية قائمة عند استلام مؤسسها لوصل تسجيل التصريح من قبل السلطات العمومية المعنية³ خلال 30 يوم على الأكثر من يوم إيداع الملف وذلك حسب ما هو منصوص في المادة 2/8 من القانون 90-14

كما تجدر لنا الإشارة أن تأسيس فدراليات أو اتحادات او كفدراليات التنظيمات النقابية تخضع لنفس إجراءات تأسيس المنظمات النقابية التي سبق ذكرها في الأعلى، أي أنها تخضع لنفس حقوق و واجبات المنظمات النقابية و حسب المادة 5 من قانون 22-06 تتم أحكام القانون 90-14 المذكور أعلاه، بمادتين 9 مكرر و 13 مكرر، تحرران كما يأتي:

¹ - المادة 1/9 و 2 و 3 من قانون 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

² - المادة 3/8 من قانون رقم 90-14 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

³ - رحموني محمد، تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري: الجمعيات و الأحزاب السياسية أم نموذجين، أطروحة لنيل درجة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2014/2015، ص 126.

"المادة 9 مكرز: يرفق التصريح بتأسيس فدرالية أو اتحاد أو كنفدرالية للمنظمات النقابية للعمال الأجراء وللمستخدمين بملف يشتمل على ما يأتي:

-نسخ من وصولات التسجيل للنقابات التي تشكل منها.

-القائمة الاسمية لأعضاء الهيئات القيادية و/أو الإدارية و توقيعهم و حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم.

-نسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية الأعضاء التي تصرح بإرادتها في تأسيس فدرالية أو اتحاد أو كنفدرالية.

-نسختان من القوانين الأساسية لفدرالية أو اتحاد أو كنفدرالية المنظمات النقابية، موقعتين من عضوين على الأقل، من ممثلي المنظمات النقابية المؤسسة، أحدهما المسؤول الأول للنقابة.

-نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية موقع عليه من مسؤولي النقابات الأعضاء".

"المادة 13 مكرز: يجب أن يكون المسؤول المكلف بقيادة و/أو إدارة المنظمة النقابية من جنسية جزائرية، و متمتعاً بحقوقه المدنية و الوطنية.

دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه، يمكن للعمال الأجراء أو المستخدمين الأجانب المنخرطين في منظمة نقابية أن يكونوا أعضاء في هيئات قيادتها و/أو إدارتها ن طبقاً للقوانين الأساسية و الأنظمة التي تحكمها، إذا كانوا:

-مقيمين في الجزائر بصفة قانونية منذ ثلاث (03) سنوات، على الأقل.

-حائزين على سندات عمل صالحة، بالنسبة للعمال الأجراء أو مستندات تبرر نشاطهم الصناعي أو الحرفي أو التجاري أو الحر بالنسبة للمستخدمين، صادرة عن المصالح العمومية المختصة".¹

¹ - المادة 5 من قانون 90-14 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ،مرجع سابق.

المطلب الثاني

مظاهر فعلية الحق النقابي في مرحلة ممارسة النشاط النقابي

خول المشرع الجزائري نطاقا واسعا لممارسة الحق النقابي حيث اعتمد على عدة مظاهر ثبت الاعتراف القانوني الصريح بالشخصية القانونية للنقابة، التي تمكنها وتؤهلها بصفة تلقائية و مباشرة لممارسة مجموعة من الحقوق و الصلاحيات التي تترجمها مجموعة من القوانين نذكر منها: القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،

القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، إضافة إلى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل و المتمم بالدستور الجزائري لسنة 2020¹. وبالتالي قد أعطى فرصة ثمينة للمنظمات النقابية لكي تصبح من العناصر الفاعلة في الحياة الاجتماعية و المهنية و الاقتصادية لكل من العمال و أصحاب العمل و شريكا اجتماعيا ذو الحقوق في العملية التفاوضية و التفاوضية لصناعة القرار على الصعيد المؤسسي أو القطاعي، اجتماعيا كان أم إقتصادي و من الأشخاص الفاعلة أيضا في النسيج المؤسسي للدولة و مؤثرا في كافة النشاطات المهنية و الاجتماعية و الاقتصادية ، بما يضمن المحافظة على التوازنات بين المصالح المتناقضة لأطراف علاقة العمل.لذى سنتطرق في هذا المطلب الى " اتساع نطاق ممارسة الحق النقابي" (كفرع أول) و التسهيلات المتعلقة بممارسة الحق النقابي (كفرع ثاني).

¹ - براهم راجح و شكور مجيب الرحمان، ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تسيير المؤسسات، كلية الحقوق و العلوم السياسية - قسم الحقوق، جامعة أحمد درارية - أدرار، الجزائر، 2017، ص 23.

الفرع الأول اتساع نطاق ممارسة الحق النقابي

يمكن استخلاص نطاق ممارسة الحق النقابي من خلال مدى ممارسة النقابات لمختلف الحقوق المخولة لها قانوناً، ولقد كرستها أحكام الدستور والحريات الأساسية في العمل، وأكدت عليها النصوص التشريعية، سنلجأ في هذا الفرع إلى دراسة مظاهر ممارسة النقابات لنشاطها:

أولاً- الحق في ممارسة التفاوض الاجتماعي:

تنص المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 على أنه "يشمل تعبير"المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمل 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 منظماتهم و منظمة أو منظمات عمال"¹. لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف التفاوض الجماعي، بل خصص له الفصل الرابع من الباب السادس من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لإجراءات التفاوض الجماعي من المواد 114 إلى 137 من هذا القانون.

نرى من خلال النصوص القانونية المنظمة لموضوع التفاوض الجماعي التي ذكرناها في ما سبق، اهتمام المشرع الجزائري بالنتيجة التفاوض أنا وهي "الاتفاقية الجماعية" وعدم اهتمامه بالوسيلة التفاوض الجماعي، فتعتبر الاتفاقية الجماعية وسيلة بيد الشركاء الاجتماعيين للوصول إلى الهدف المرغوب في تحقيقه كونها" اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية"².

¹ - Leila BORSALI HAMDAN , Droit du travail, collection Droit pratique, BERTI Editions, Alger, 2014, p 233.

² -د.بن عزوز بن صابر،"التفاوض الجماعي و دوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال و الاقتصادية للمؤسسة"،الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 10 و 11 مارس 2010، ص 104.

فمن خلال التفاوض الجماعي يصنع قرار مشترك بين طرفين أو أكثر فبواسطته تتحول المصالح و المواقف المتصارعة إلى ناتج عام يعود بالنفع المتبادل على الأطراف المتفاوضة و هذا في حالة وجود الاتفاق مدون بينهم.

ويكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 من قانون 90-11 و تقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال و عدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم. ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه. وهذا ما نصت عليه المادة 123 من القانون 90-11 السالف الذكر، وحسب المادة 124 من نفس القانون: يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (3) إلى سبعة (7) أعضاء، أما في الاتفاقيات من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا.¹

بجدر لنا الذكر بعدم احتواء العديد من المؤسسات الاقتصادية و المتوسطة على اتفاقيات جماعية بحجة عدم وجود إلزامية ذلك، ويأتي الشركاء الاجتماعيين بدليل على عدم وجود أي نص قانوني يلزمهم باللجوء إلى التفاوض الجماعي كونه مسألة اختيارية، لكن على غرار إذا كان هناك تبادل نية التفاوض بين الطرفين (إبداء نية التفاوض و القبول) و ذلك بتقديم الطلب مع تحديد الآجال، ففي هذه الحالة يجب على ذلك الطرف اللجوء إلى التفاوض و إلا تعرض لعقوبات جزائية طبقا لنص المادة 152 من قانون 90-11، الذي تم ذكره من قبل.²

¹ - المواد 123 و 124 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ج، عدد 17، صادر في 25 أفريل 1990، معدل و متمم بالأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر ج ج، عدد 03 صادر في 12 جانفي 1997

² - المادة 152، من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع نفسه

الجدير بالذكر أنه يشترط في الاتفاقيات الجماعية وجود الشكلية (الكتابة)، باعتبارها العنصر المميز لها مقارنة بعقد العمل الفردي الذي لم تشترط فيه هذه الشكلية.¹

ثانيا- حق المشاركة في اتخاذ القرارات:

تنص المادة "91" من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، على أنه: تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عامل على الأقل

-بواسطة لجنة المشاركة تظم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين". و بناء على ذلك فإن لجنة المشاركة تشكل من مجموع مندوبي المستخدمين، وإذا كانت بالمؤسسة فروع أين يحتوي كل فرع على

20 عاملا على الأقل، يستوجب تنظيم انتخابات من أجل اختيار مندوبي المستخدمين ويفهم من هذا أن لجنة المشاركة عبارة عن مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين في فروع المؤسسة.²

من بين مظاهر مشاركة الممثلين النقابيين في اتخاذ القرارات نذكر تدخل النقابات على مستوى هيئات المشاركة التابعة للهيئة المستخدمة والمتمثلة اساسا في لجان الخدمات الإجتماعية واللجان المتساوية الأعضاء.

يظهر دور النقابة في هيئات الخدمات الاجتماعية من خلال دورها في إنشاء هذه الاخيرة³ عندما لا تنشأ بمبادرة السلطات الأخرى، المتمثلة في الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي⁴،

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الثانية، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003، ص 197.

² - المادة 91 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

³ المادة 23 من مرسوم رقم 82-303 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية، ج رج ج ش، عدد 27 صادر في 14 سبتمبر 1982

⁴ المادة 22 من المرسوم 82-303، يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية، مرجع سابق.

ومن خلال تعيين أعضائها، فوفقا للمادة 24 من المرسوم 303-82، تعيين أعضاء لجنة الخدمات الإجتماعية: تقوم النقابة بتعيين 5 إلى 9 أعضاء دائمين و2 إلى 3 أعضاء احتياطيين¹، . نلاحظ هنا إلى أنه لم يتم تحديد كفاءات اختيار الأعضاء من طرف النقابة، ويفهم من هذا بأن الأمر متروك للنظام الداخلي لكل نقابة، خلافا عن القطاع الخاص أين تنشأ لجنة الخدمات الإجتماعية من طرف الهيئة النقابية ويخضع لرقابتها² وتتشكل من 3 إلى 5 أعضاء يختارون كقاعدة من بين الممثلين النقابيين واستثناءا يتم تعيينهم من طرف النقابة من بين العمال المشتركين في النقابة وهو ما تنص عليه المادة 35 من المرسوم 303-82 السالف الذكر.

يضاف إلى هذا حق الرقابة على تسيير الخدمات الاجتماعية وفقا للمادة 8 من المرسوم السالف الذكر، التي تنص على أن مشروع ميزانية تسيير الخدمات الاجتماعية يعدّ من طرف لجنة الخدمات الاجتماعية، بالتعاون مع هياكل التسيير، حسب البرامج المقررة، ويقدم المشروع لهيكل منظمة العمال المعنية لتقديره"

من بين المظاهر الأخرى للرقابة لتبليغ محاضر لجنة الخدمات الاجتماعية للنقابة من أجل الإطلاع³ و والتزام اللجنة بتبليغ الحصيلة السنوية لنشاطاتها الاجتماعية والثقافية إلى النقابة⁴

يضاف إلى كل هذا تمكين النقابة من طلب عقد اجتماعات لجنة الخدمات الاجتماعية مع إبلاغها بجدول الأعمال المقرر⁵

أما في ما يخص تدخل النقابة على مستوى اللجنة المتساوية الأعضاء وعلى عكس لجان الخدمات الاجتماعية، يقتصر دور النقابة في إمكانية تقديم قائمة المترشحين لانتخابات هذه الأخيرة، وفي هذه الحالة

¹ المادة 24 من المرسوم 303-82، يتعلّق بتسيير الخدمات الاجتماعية، مرجع نفسه.

² المادة 34 من المرسوم 303-82، يتعلّق بتسيير الخدمات الاجتماعية، مرجع نفسه.

³ المادة 10 فقرة 2 من المرسوم 303-82، يتعلّق بتسيير الخدمات الاجتماعية، مرجع نفسه.

⁴ المادة 12 من المرسوم 303-82 ، يتعلّق بتسيير الخدمات الاجتماعية، مرجع نفسه.

⁵ المادة 9 من المرسوم 303-82 ، يتعلّق بتسيير الخدمات الاجتماعية، مرجع سابق.

تقدّم القائم من النقابة الأكثر تمثيلاً على مستوى الهيئة المستخدمة¹ وفي هذه الحالة تقدّم النقابة قائمة تحتوي عدداً من المترشحين يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين والاحتياطيين²

تجدر الإشارة إلى أنه لا يقتصر تدخّل النقابات على هيئات المساهمة المذكورة، إذ نجد أنها تتدخل على مستوى هيئات أخرى كلّها نصّ على ذلك نص قانوني، وفي هذا السياق أدرج القرار الوزاري رقم 453 المتضمّن إنشاء الخلية المركزية و الخلايا المحلية التابعة لاختتام السنة الجامعية 2019-2020 و الدخول الجامعي

2020-2021³ ضمن تشكيلة هذه الأخيرة ممثلي النقابات على مستوى الجامعة وهذا في المادة 04 منه، ويتعلّق الأمر هنا بنقابة الأساتذة الباحثين الإستشفائيين ونقابة عمال الجامعة.

نشير هنا إلى أنّ عبارة "عمال الجامعة" المستعملة هنا ليست في محلّها لأنهم موظفين وكما أنّها عبارة تستعمل للدلالة على عمال المؤسسات والشركات العامة والخاصة، وكان على الوزارة استعمال عبارة "نقابة الموظفين الإداريين، التقنيين وأعوان المصالح" وهي العبارة التي تستعمل للدلالة على موظفي الجامعة غير الأساتذة.

ثالثاً- الحق في ممارسة الإضراب:

يعد حق الإضراب مبدءاً دستورياً أقره المؤسس الدستوري وبشكل صريح، اشترط أن يمارس في إطار ما يسمح به القانون، وتم تقريره على المستوى الدولي بموجب الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مادتها 8، ولقد كرس المشرع الجزائري الحق في اللجوء للإضراب و حدد

¹ المادة 30 من المرسوم التنفيذي 199-20، مؤرخ في 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 44 صادر في 20 جويلية 2020.

² المادة 31 من المرسوم التنفيذي 199-20، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع نفسه.

³ قرار وزاري رقم 453 مؤرخ في 5 جويلية 2020 يتضمّن إنشاء خلية مركزية و خلايا محلية لتابعة سير اختتام السنة الجامعية 2019-2020 و الدخول الجامعي 2020-2021، النشرة الرسمية للتعليم العالي و البحث العلمي، الثلاثي الثالث، 2020، ص. 156.

شروطه وكذا القيود الواردة عليه و ذلك حسب القانون 90-02 المعدل و المتمم بالقانون 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، إذ تنص المادة 24 منه على أنه: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة المنصوص أعلاه، و في غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفق للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون"¹. و نصت المادة 70 من دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 المعدل و المتمم في سنة 2020، على أن: "الحق في الإضراب معترف به، و يمارس في إطار القانون.

يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة"².

كما حول المشرع للمنظمات النقابية الحق في ممارسة الإضراب في نص المادة 2/38 من القانون 90-14، و التي تنص على: "المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويته و ممارسة حق الإضراب".

كعزى من ممارسة الإضراب أن هذا الأخير يعد وسيلة نضالية في صالح العمال و فله المشرع لهم كضمان لممارسة الحق النقابي، و يشترط في ممارسته أن يكون في إطار و حدود القانون، و أن تكون النزاعات العملية في استمرارية بعد استنفاد إجراءات التسوية.

للقيام بهذه الصلاحيات المكرسة في صالح المنظمات النقابية وضعت عناصر أساسية تسهل ممارسة النشاط النقابي.

¹ - قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/06/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج، ر، عدد 06، لسنة 1990، المعدل و المتمم.

² - مرسوم رئاسي 96-438 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج. ر. ج. د. ش، ع، 76، لسنة 1996، معدل و متمم بقانون رقم 06-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى، ج. ر. ج. د. ش، ع، 14، لسنة 2016، المعدل و المتمم، سنة 2020.

الفرع الثاني

التسهيلات المتعلقة بممارسة الحق النقابي

تعتمد المنظمة النقابية على أعضائه المعينين بصفة مندوبين نقابيين للقيام بممارسة النشاطات و الوسائل التي منحت لها، فتبعا لمقتضيات النصوص الواردة في تشريعات العمل المتعلقة بالمندوبين النقابيين السالفة الذكر، لا سيما القانون 90-14، نجد أن المشرع قد وفر لهؤلاء المندوبين تسهيلات تمكنهم من القيام بمهامهم وواجباتهم النقابية في أحسن حال و يعود الفضل في وضع قواعد دولية توفر تسهيلات للمندوب النقابي أو ممثل العمال في المؤسسة لمنظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 الخاصة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 يونيو سنة 1971 في دورته السادسة والخمسين حيث نصت المادة الثانية منها "يمنح ممثلو العمال من التسهيلات، في المؤسسة، ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة سريعة و فعالة".¹

أولا- تمكين الممثل النقابي من التفرغ لممارسة النشاط النقابي:

يقصد به وضع الممثل النقابي في حالة أو وضعية ملائمة لممارسة نشاطه النقابي و يمكن ذلك من خلال تخفيض ساعات العمل و تمكين الممثل النقابي من الانتداب.

تخفيض ساعات العمل

في ما يخص تخفيض ساعات العمل، يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت فعلي لممارسة مهمتهم النقابية. و يمكن للمندوبين النقابيين أن يجتمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الممنوحة إياهم بعد موافقة المستخدم.²

و كما تنص المادة 47 من القانون 90-14 على أنه: "لا يدخل في حساب الساعات الشهري الممنوح بمقتضى 46 أعلاه، الوقت الذي يقتضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها

¹ -المادة 2 من الاتفاقية رقم 135 لعام 1971، الخاصة بتوفير الحماية و التسهيلات لمثلي العمال في المؤسسة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 يونيو 1971 في دورته السادسة والخمسين.

² - المادة 46 من القانون 90-14، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم. كما لا يأخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم يمكن المندوبين النقابيين من المشاركة في ندوات و مؤتمرات التنظيمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي¹.

أما عن حق الإنتداب فقد مكن المشرع الجزائري المندوبين النقابيين من الانتداب و ذلك بمناسبة القيام بالنشاطات النقابية قصد ممارسة الوظائف الدائمة في خدمة التنظيم النقابي الذين ينتمون إليه، مع ضمان إعادة إدماجهم في منصب عملهم أو منصب مماثل أو أعلى منه عند انتهاء المدة في حالة انتدابهم لخدمة التنظيم النقابي. وهذا لتفادي أي إجراء يتخذ فيه المستخدم أو رب العمل عقوبات تعسفية ضد أحد أعضاء التنظيم النقابي². فهذا هو مضمون المادة 84 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر، إضافة ما تضمنته المادة 25 من الاتفاقية الجماعية للجزائرية للمياه، و المسجلة بمفوضية العمل الجزائر تحت رقم 2013/04 بتاريخ 29 ماي سنة 2013 المودعة لدى ملحقة محكمة الجزائر تحت رقم 2013/41 بتاريخ 30 ماي سنة 2013³.

ثانيا- توفير الوسائل المادية لممارسة النشاط النقابي:

وضع المشرع في صالح المندوب النقابي وسائل مادية ضرورية تساعده على تحقيق الهدف المراد من ممارسته للنشاط النقابي، ويتجلى هذا من نص المادة 48 من القانون 90-14 المعدل و المتمم بقانون 06-22 المشار إليه من قبل، إذ: "يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف التنظيمات النقابية التمثيلية، المذكورة في المادة 40 من نفس القانون، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها و لوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة، إلى جانب وضع

المستخدم تحت تصرف التنظيم النقابي التمثيلي محلا ملائما، إذ ضم التنظيم أكثر من 150 عضوا"⁴.

¹ -المادة 47 من قانون 90-14 ، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

² - المادة 47 مكرر من قانون 90-14 متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع نفسه.

³ - إيسغلي محمد، الآليات التنظيمية للممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 20، ع 02، جامعة أحمد درارية، أدرار ، الجزائر ، 2021، ص 32 .

⁴ - براهيم رايح و مجيب عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 23 .

تجدر الإشارة إلى أن إلزامية المستخدم بالتقيد بالأحكام الواردة في هذا المعنى أكدتها غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل، منها الإتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر بموجب المادة 12 منها و الإتفاقية الجماعية لشركة طب العمل وفقا للمادة 19¹.

ثالثا- تعدد مصادر تمويل النقابة:

لا يمكن للنقابة أن تنشط دون توفرها على المصادر المالية لتغطية مصاريف النشاطات، فبالإضافة إلى اشتراكات الأعضاء و مداخيل النشاطات و التي عادة ما تكون زهيدة، يمكن للنقابة أن تحصل على إعانات مالية من الدولة² بشرط أن تكون أكثر تمثيلية على المستوى الوطني³ أو من المنظمات النقابية الدولية بعد ترخيص من السلطات العامة التي تراقب مصدرها و مدى مطابقتها لأهداف النقابة⁴

بالإضافة إلى الشروط المذكورة سالفًا و على غرار الجمعيات، على النقابة التي ترغب في الحصول على الإعانات تقديم التقرير الأدبي و المالي و برنامجها.

¹ - ايسغلي محمد، مرجع سابق، ص 33.

² المادة 24 من القانون 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

³ المادة 29 من القانون 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع نفسه.

⁴ المادة 26 فقرة 2 من القانون 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع نفسه.

المبحث الثاني

الحماية القانونية للممثل النقابي

يكون الحق النقابي قائماً ومُعترفاً به دولياً ووطنياً وبذلك تفرض عليه حماية وسن القوانين والتشريعات بحيث تعزز تلك الحماية الممنوحة للحق النقابي بكامل من الضمانات القانونية التي تسهل وتحمي حرية ممارسة النشاط النقابي من أي عرقلة يمكن أن يحصل لها، عبر اتخاذ تدابير وعقوبات صارمة.

المطلب الأول

الحماية الإجرائية

نصت الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على حق نقابات العمال في العمل بحرية دون الخضوع للقيود سوى تلك التي ينص عليها القانون والتي تعتبر ضرورة للنظام العام لحماية حقوق وحرية الآخرين كما أكدت الاتفاقية الدولية على حق كل شخص في حرية الانضمام لأي هيئة نقابية يختارها وعلى الدولة ضمان ممارسة هذا الحق بحرية مكرسة حرية العمل النقابي عن طريق تفعيل مبدأ المساواة في ظروف العمل عن طريق حمايتهم من أي تمييز أو ضغوطات وتهديدات التي تصاحب بأي عمل نقابي

الفرع الأول

منع التمييز و تقييد متابعة الممثل النقابي

إن الحماية التي تم تكريسها لحرية العمل النقابي، جمع المشرع الجزائري أوجهها من خلال نصه في المادتين 50 و 51 من القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي على منع التمييز بين العمال على أساس النشاط النقابي، و منع ممارسة أي شكل من أشكال الضغوطات والتهديدات ضد الهيئة النقابية أو ضد العمل النقابي الذي يقوم به أعضاؤها، وتفصيلاً لما سبق، اعتبر التشريع الجزائري¹ أن أي ممارسة للتمييز بين العمال في مختلف علاقات العمل على أساس العمل النقابي تعدياً على حرية العمل

¹ بخدة مهدي، الحماية القانونية للعمل النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية المجلد 06 العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غليزان، الجزائر، 2021، ص 328

النقابي وسواء أكان التمييز في مجال التوظيف أو يتعلق بأداء العمل أو بتوزيع العمل وفقا للنشاط أو التوقيت أو نظام العمل او ارتبط بترقية العمال أو تعلق بالأجر أو كان التمييز في مجال التكوين المهني أو في المنافع الأخرى المرتبطة بمنصب العمل.¹

سعيًا لإدراك هذه الحماية، منع المشرع الجزائري ممارسة التمييز بسبب العمل النقابي حيث نص على ما يلي " لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية ، إبان التوظيف والأداء والتوزيع العمل و التدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية " ²

يتبين من خلال هذا النص ان المشرع كفل بالمندوب النقابيين من خلال نشاطه الحماية من أي تمييز قد يتعرض له لاسيما في علاقاته المهنية مع الهيئة المستخدمة اثناء ممارسة هذه الأخيرة لسلطتها الإدارية ومحاولتها الإضرار بالعامل النقابي في مجالات كثيرة بالنظر الى ما يقوم به في مواجهة المستخدم من المطالبة بحقوق العمال، الأمر الذي قد يعرضه لأخطار اقتصادية واجتماعية بسبب تعلق حقوقه بما يقرره المستخدم.

أكثر من ذلك يكفي أن يكون العامل ينتمي الى هيئة نقابية أو يريد الانضمام اليها لتتدخل قواعد التشريع الجزائري لحماية العامل من أي تمييز قد يتعرض له حتى ولو لم يكن يمارس عملا نقابيا³

في ذلك ينص قانون علاقات العمل الجزائري على أن أي عقد او اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي تضمن تمييزا بين العمال على أساس الانتماء النقابي من عدمه يعتبر باطلا ولا اثر له

وقد سار في هذا الاتجاه القضاء الجزائري حيث اكدت المحكمة العليا أن لا تمييز بين عمال نفس المؤسسة من حيث الأجر ولا تمييز الا اذا كان العمال في نفس الحالة والوضعية والشروط المهنية ⁴

¹ مرجع سابق ، ص 328

² المادة 50 من قانون 14/90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق

³ بخذة مهدي، مرجع سابق ، ص 327

⁴ مرجع نفسه، ص 327

عموما فإن قيام المشرع الجزائري بإضفاء الحماية على العمل النقابي من اي وجه كان بما في ذلك تطبيق مبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمال على أن أساس العمل النقابي يهدف إلى تعزيز روح التعاون والتفاهم بين الهيئة المستخدمة والهيئة النقابية عن طريق الحوار والتشاور والاقناع لا سيما عند تفهم المشاكل والصعوبات الاقتصادية التي تعترض المؤسسة في موازنتها بمطالب وانشغالات العمال لتحقيق مصلحة العمل وليس الهدف منه الاضرار بالعامل الذي يمارس حقه النقابي وينشط فقط الدفاع عن حقوق زملائه في المؤسسة¹

لم يتوقف التشريع الجزائري عند هذا الحد من أجل توفير حماية أكبر للعمل النقابي بل اعتمد على منع الممارسات التي تستهدف الإضرار بالعمال من أجل تكسير هيئتهم النقابية أو عرقلة نشاطاتها التمثيلية، حيث نص قانون ممارسة الحق النقابي على انه "لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها"²

وإن كان المستخدم أو من ينوبه هو الأولى بخطاب هذا النص الذي يكفل حرية العامل النقابي لكونه الأقرب في تعاملاته مع ممثلي العمال داخل المؤسسة، وقد يكون المستفيد من انكفاء النشاط النقابي داخل مؤسسته، فإن توجيه النص ورد على العموم بلفظ «لا يجوز لأحد» حتى يجعل عدم جواز ممارسة حرية العمل النقابي استنادا إلى التمييز بين العمال على أساس الانتماء أو النشاط النقابي، أو بواسطة التعرف في العمل النقابي بأي شكل من اشكال الضغوط أو التهديد فهي مسؤولية تقع على عاتق كل شخص.³

من المفيد اقول ان المستخدم ملزم بإعلام التنظيم النقابي التمثيلي الذي ينتسب اليه المندوب نقابي المعني قبل اي اجراء تأديبي محتمل، فتوقيت هذا الاعلام يسبق زنيا اي اجراء تأديبي يتعلق بالعقوبة

¹ بشير هدي، علاقات العمل الفردية و الجماعية، طيور للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة ثانية، 2006، ص 207

² المادة 51 من قانون 14/90

³ أحمية سليمان، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص

التأديبية¹، ومن المفيد القول انه يكفي الزام المستخدم بالإعلام المسبق كإجراء شكلي جوهرى ليعتمتع المندوب بحماية قانونية تمتد إلى جميع تدابير تأديبية

من الملاحظ أن المشرع لم يحدد مضمون الإعلام المسبق، بمعنى لم يحدد للمستخدم البيانات التي يتضمنها الاعلام المسبق حتى يكون لهذا الإجراء الشكلي الجوهرى معنى و يؤدي هدفه الحمائي، الأمر الذي انعكس سلبا على بعض ممارسات المستخدمين، و كذا تضارب تفسيرات قضاة الموضوع بشأن شكل و مضمون الإعلام المسبق²

الفرع الثاني

منع تسريح ممثلي العمال بسبب النشاط النقابي

أيد القضاء الجزائري هذا الوجه من الحماية يستهدف مندوبا نقابيا ويتم من دون اخبار المنظمة النقابية مسبقا باطلا و عديم الأثر، أن التسريح أو العزل هو فصل المندوب النقابي عن عمله سواء بسبب عمله النقابي³، فالمشرع الجزائري نص على ان إعلام المنظمة النقابية هو إجراء مسبق و الزامي فالمادة 55 من 14/90 ينص على أنه " لا يجوز للمستخدم اتخاذ اجراء تأديبي ضد مندوب نقابي خرقا لاجراء المنصوص عليه في المادة 54 اعلاه"، وفي كل الاحوال فقد أقر التشريع الجزائري بنص المادة 56 من القانون 14/90 اعاد ادماج المندوب النقابي و استرداد كامل حقوقه بطلب من مفتش العمل وسايه في ذلك القضاء الجزائري الذي اعتبر كل اجراء تأديبي متخذ في حق مندوب نقابي بدون مراعاة الاجراءات القانونية باطلا و عديم الاثر و يعاد ادماجه في منصب عمله بطلب من مفتش العمل⁴.

اما اذا لم يستوجب المستخدم لطلب مفتش عمل فيجب عن الهيئة القضائية استصدار حكم نافذ بذلك غير قابل للمعارضة والاستئناف في أجل 60 يوم من تاريخ اخطارها من مفتش العمل، أما بصدور

¹ المادة 54 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق

² بن سالم كمال، الحماية القانونية للمندوب النقابي وتطبيقاته القضائية على ضوء التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغام 2016، ص 42

³ بحدّة مهدي، مرجع سابق، ص 333

⁴ المادة 55 من قانون 14/90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق

القانون الجديد 06/22 الممكّل لقانون 14/90 و الذي اجري تعديلا حول حماية المندوب النقابي من التسريح أو العزل، حيث نصت المادة 56 مكرر " اذا كان في تسريح أو عزل النقابي خرقا لأحكام هذا القانون، بعد استنفاذ اجراءات الوقاية ولتسوية النزاعات الفردية المنصوص عليها في تشريع العمل المعمول به، يخطر المندوب النقابي او منظمته النقابية الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يتجاوز 30 يوما بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن، بإلغاء قرار التسريح أو العزل مع الزام المستخدم بإعادة ادماج المندوب النقابي في منصب عمله دون الاخلال بالتعويض عن الاضرار التي يمكن ان يطالب بها المندوب النقابي أو منظمته النقابية اصلاحا للضرر الذي لحق به"¹ و لقد شدد المشرع بهذا التعديل عملية التسريح و ذلك بتقليص مدة البت من شهرين إلى شهر واحد مع الزامية التعويض

تطبيقا للنص المادة 57 من قانون 14/90، لم تقف احكام التشريع الجزائري الناظمة لحماية المندوب النقابي بحمايته أثناء عهده النقابية بل فرضت اجبارية إعلام التنظيم النقابي عند مباشرة أي إجراء تأديبي ومنعت تسريحه حتى بعد انتهاء عهده النقابية في حدود سنة اضافية كاملة، أي مددت له الحماية بهذين الوجهين بعد سنة من زوال وصف المندوب النقابي عنه²

لمفتش العمل سلطه تقديرية من نوع خاص بمناسبة تطبيق المادة 56 من قانون ممارسة الحق النقابي، حيث يعهد إليه بسلطة التحري والتأكد من الاستفاء الاجراء المذكور في المادة 54 من عدمه، وفي حاله استفاء الإجراء لا يمكن لمفتش العمل ان يتدخل طالبا إعادة ادماج في منصب عمله، بينما في حالة خرق الاجراء يعتبر التصريح باطلا وعديم الاثر، حيث يترتب عن هذا الاخير بعض الآثار القانونية الخاصة التي تجعل من مفتش العمل يتمتع بسلطة تقديرية خاصة في حالة تأكيد المخالفة، يعتبر التسريح باطلا ويستفيد العامل المعني من اعادة الادماج في منصب عمله وترد إليه حقوقه وكأنه استمر في عمله حيث يتقاضى العامل المعني جميع أجور الأشهر السابقة الذي توقف فيها عن العمل و العلاوات

¹ المادة 56 من قانون 14/90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق

² المادة 57 من قانون 14/90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق

المرتبطة بها، وهذا يعني منح مفتش العمل تقدير التعويض لإصلاح الضرر التي هي أصلا من اختصاص قاضي الموضوع¹.

بالرجوع الى الناحية العملية لم يتجرأ مفتش العمل على تقدير التعويض، تاركا ذلك السلطة التقديرية لقاضي الموضوع، لكن قد يحدث أن يتدخل مفتش العمل لتقدير التعويض طبقا لمقتضيات المادة 56 من قانون ممارسة الحق النقابي، حينئذ سيواجه معوقات عملية لاستعمال سلطته التقديرية، و كذا معوقات في التنفيذ².

المطلب الثاني

الحماية الجزائية

إن الحماية الجزائية ضرورية في تعنت المستخدم في حق العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل يعمل تحت سلطة واشراف المستخدم، حيث وضع المشرع مجموعة من القواعد القانونية التي تهدف إلى ردع كل اشكال التهديدات والضغوطات والعقوبات التي يمارسها المستخدم على الممثل النقابي.

الفرع الأول

تجريم المساس بالحق النقابي

اعتبر التشريع الجزائري بعض الأفعال التي تؤثر سلبا على العمل النقابي جرائم يعاقب عليها بأحكام جزائية خاصة بعد معاينتها من مفتش العمل باعتباره صاحب الضبطية القضائية في مجال الرقابة على مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية، فتعد الأفعال المجرمة في مجال العمل النقابي التصرفات التي يمتنع من خلالها المستخدم عن تقديم التسهيلات التي أقرها التشريع للمنظمات النقابية³.

وفق نص المادة 58 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي يتبين أن المشرع الجزائري عمم التجريم في كل احكام الباب الرابع وإن كانت اصول التجريم تفترض الوضوح والتفصيل

¹ بن سالم كمال، مرجع سابق، ص 37

² مرجع سابق، ص 37

³ بخدة مهدي، مرجع سابق، ص 334

طالما ان شرعية انخطأ الجزائري مطلوبة في هذا المجال، فكان على المشرع الجزائري ذكر كل جريمة على حدى دون اختزال التجريم في نصوص الباب الرابع مع العلم أن مخالفة بعض نصوص هذا الباب لا تعد الجرائم مثل أحكام التمثيل النقابي أو الشروط المطلوبة للمندوب النقابي كشرط السن والحقوق المدنية والوطنية والأقدمية في المؤسسة¹

إن المشرع الجزائري في نص المادة 58 من قانون 14/90 جعل حماية العمال وحماية تنظيمهم النقابي وحماية ممثلهم النقابيين من خلال جمع كل ما له الممثل النقابي أو المنظمة في جريمة واحدة سماها عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي²

يمكن أن نستخلص الجرائم التي تعرقل حرية ممارسة الحق النقابي من خلال نصوص القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة حق النقابة التي نصت على هذه الجرائم تتمثل في امتناع المستخدم عن تقديم التسهيلات للمنظمة النقابية المقدرة بعشر ساعات في الشهر والمشاركة في الاجتماعات النقابية داخل المؤسسة وخارجها دون فقدان الأجر، وتمكين الهيكل النقابي من الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ومدهم بلوحات اعلامية، وتوفير محل ملائم متى ضمت المنظمة أكثر من 150 عضواً.³

يعتبر امتناع المستخدم عن تقديم هذه تسهيلات مخالفة للنصوص الشرعية المقررة لها من جهة وجريمة مقررة بنص المادة 58 من جهة أخرى، وبالتالي فإن أركان الجريمة في هذه التصرفات واضحة تتمثل في التصرفات السلبية التي بها تمتنع الهيئة المستخدمة عن قصد من توفيرها للهيئة النقابية او لمندوبيها بالرغم من مطالبة التنظيم النقابي للمستخدم بهذه التسهيلات المقررة دعماً لتسيير العمل النقابي و مساهمة من المشرع في تكريس حرية الممارسة النقابية والتي تعد حقوقاً تشريعية يكتسبها التنظيم النقابي أو المندوب انطلاقاً من نص المادة 58 من قانون 14/90⁴

¹ مرجع نفسه، ص 335

² المادة 58 من قانون 14/90

³ بخدة مهدي، الحماية القانونية للعمل النقابي، مرجع سابق، ص 336

⁴ المادة 58 من قانون 14/90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق

من جهة أخرى، يشكل قيام المستخدم بالتمييز ضد المندوب النقابيين في مختلف علاقات العمل جريمة من جهة وتعريض مبدأ المساواة الذي يعد مبدأً دستورياً هاماً للخطر من جهة أخرى، الأمر الذي فرض على المشرع الجزائري أن يلجأ إلى تعميم حظر التمييز بمختلف أنماطه بما فيه التمييز بسبب العمل النقابي ويكون بذلك قد اعتبر عدم الاعتداد بمبدأ المساواة تعدياً على المجتمع يحمل المؤسسة ممثليها المسؤولية الجنائية حمايةً للعامل وتكريساً للعدالة في العمل وتحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص، ويضاف إلى ذلك تعرض المندوب النقابي للضغوط والتهديدات بسبب ما يقوم به من عمل نقابي وكذا معاقبته إما بسبب نشاطه النقابي أو خرقاً للقانون، وأي إخلال من المستخدم بما ذكر من هذه الجرائم يعتبر عرقلةً للهيكلة النقابي تمنعه من ممارسة مهامه بحرية¹

يظهر أن هذه المخالفات المذكورة تتوفر على أركان الجريمة من حيث الركن المعنوي الذي يشترط توافر القصد الجنائي من المستخدم، والركن المادي ألا وهو التصرف الذي من خلاله يمتنع المستخدم عن تقديم تسهيلات المنصوص عليها في النصوص التشريعية أو قيامه بتصرفات تمييزية أو مضرة أو عقابية للمندوب النقابي والركن الشرعي الذي يوفره نص المادة 58 من قانون 14/90²

اعتبرت محكمة النقض الفرنسية من باب عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي رفض عقد الاجتماعات الدورية وكذا عدم تقديم الوثائق والمستندات للاطلاع عليها وعدم دعوة الممثل النقابي للاجتماعات وعدم تمكين المندوبين من ساعات التفرغ وعدم احتسابها كوقت عمل فعلي، وعدم توفير محل مناسب، وعدم إعادة المندوب إلى منصبه بعد رفض الإذن بالتسريح المطلوب من مفتش العمل.³

يرى الفقه أن أكثر حالات التمييز الماسة بالممثل النقابي هي التي تتم أثناء تطور الحياة المهنية للعامل الذي يجد نفسه معاقاً من التقدم بالمقارنة مع غيره من العمال الذين يشغلون نفس منصبه أو لهم نفس المؤهلات، ويعلق المستخدمون عدم حصول العامل على الامتيازات أو الترقية على عدم الممارسة

¹ بخدة مهدي، مرجع سابق، ص 337

² مرجع سابق، ص 337

³ Jean Pélissier, Alain supiot, Antoine Jammaud, Droit du travail, Dalloz, 20 ème Édition,

الفعلية للعمل وتفرغه للعمل النقابي مما يجعله بعيدا عن الاعمال التي يكافئ عليها العمال الآخرون بالحوافز والعلاوات والمكافآت التي تزيد في الأجر أو في الرتبة أو أن يكون التمييز عند توزيع العمل على العمال فيحظى الممثل بمجم عمل اقل.¹

رتب المشرع على مخالفة الاحكام المتعلقة بعدم التمييز بين العمال من بينهم الذين يمارسون مهام تمثيلية عقوبات جزائية حيث اعتبرها المشرع من المخالفات التي يعاقب عليها المستخدم بالغرامة وفي حال العود تشدد الى الحبس ذلك من نص المادة 142 من قانون 11/90 معتبرا اياها من الاحكام الإلزامية التي تشكل خطأ احمر للمستخدم فلا يمكن تجاوزه واعتبارها من قواعد النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها وبهذا اعتبر المشرع أن كل مخالفات المرتبطة بالممثلين النقابيين تعتبر من باب عرقلة الحرية النقابية²

الفرع الثاني

عقوبة المساس بالحق النقابي

اعتبر تشريع ممارسة الحق النقابي كل معارضة للأحكام القضائية الصادرة بحل التنظيم النقابي سواءً بعقد اجتماع، أو إدارته، أو تسهيل انعقاد تحت غطاء هذا التنظيم النقابي جريمة يستحق فاعلها العقاب وفي هذا الصدد تنص المادة 60 من القانون على انه يعاقب بالحبس من شهرين الى سنتين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 5000.00 دج و 50.000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع او يشترك فيه³

يعتبر الاعتراض عن قرار الحل في مفهوم المادة 61 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، كل من يعترض تنفيذ حكم قضائي قضي بحل النقابة بموجب دعوى قضائية يتم تحريكها إما من السلطات العمومية أو من أي طرف اخر تتوفر فيه الصفة والمصلحة ويكون ذلك عندما تمارس

¹ Les discrimination syndicales en France, étude réalisé par émergences, France, septembre 2004,p 16

² Les discrimination syndicales en France، op.cit., p 17

³ المادة 60 من قانون 14/90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق

النقابة نشاطات مخالفة للقوانين، ويسري أثر هذا المجال من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن، كما يمكن للمحكمة المختصة ان تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل القضائي بناء على طلب النيابة العامة ولا تتول أملاك المنظمة النقابية بعد الحل إلى أعضائها¹

يتم حل أي تنظيم نقابي إما من طرف القضاء أو من طرف أعضاء التنظيم وهذا ما يسمى بالحل الإداري الذي يأتي من أعضاء التنظيم الذين قد يلجؤون إلى حله اختياريا أو وفق مقتضيات قانونها الأساسي حيث يتعين احترام ارادتهم في ذلك كما قد يكون الحل طبيعيا دون سابق انذار مثل انسحاب جميع الأعضاء من التنظيم النقابي أو عدم قيامهم بأي نشاط أو عند سجنهم جميعا أو عند وفاتهم².

تنص المادة 151 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي " يعاقب بغرامة تتراوح بين 5000 دج الى 200 دج وبالحبس من شهر واحد الى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين عقوبتين فقط " كل من يعرق تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من يرفض تقديم تسهيلات أو وسائل منحها القانون لأجهزة المشاركة أي عرقلة تسييرها أو لانتخابها أو انتخاب مندوبي المستخدمين أو لممارسة صلاحيات مندوبي المستخدمين أو حرمان أعضائها من التمتع بساعات الممنوحة لهم أو الوسائل الضرورية لعقد اجتماعات اللجنة ولإنجاز أعمالهم المكتيبة³

حصر المشرع الجزائري من خلال نص المادة 151 من القانون المذكورة سالفًا، الأعمال التي تكون العرقلة، فيمكن أن نعتبر عدم تمكين وضع لوحات للتعليق أو المنع من الاستفادة من الساعات الممنوحة لهم قانونًا، أو المراقبة المسبقة لاستعمال الحجم الساعي والمضايقة استعمال المحل الممنوح لهم لعرقلة عمل المندوبين ولم توجد لحد الساعة قرارات قضائية تنطرق إلى جنحة العرقلة المرتكبة من طرف المستخدم، وغيابها لا يعني بالضرورة غياب مثل هذه الجرائم باعتبار انه كثيرا ما يشتكي ممثلو العمال لكن لا تتجاوز شكواهم مستوى مفتشية العمل⁴.

¹ بن عزوز سارة، مرجع سابق، ص 182

² بنخدة مهدي، مرجع سابق، ص 338

³ بن عزوز سارة، مرجع سابق، ص 178

⁴ مرجع نفسه، ص 178

تضمن قانون 14/90 العقوبات التي قد تصدر في حق رب العمل نتيجة مساسه بالحرية النقابية حيث تنص المادة 59 منه على أنه " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 إلى 50.000 دج على أي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون ولاسيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 إلى 100.000 دج و بالحبس من ثلاثين يوما الى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط " ¹ ، فانطلاقا من السلطة التقديرية للقاضي الجنائي في اختيار إحدى العقوبتين او جمعهما معا فإننا نسجل ارتفاعا في قيمة العقوبة المالية التي قدرتها المادة 59 السابقة في حالة العود بحيث تعتبر القيمة الأعلى التي تقررها الاحكام الجزائية الخاصة بجرائم العامل. أما فيما يتعلق بعقوبة السالبة للحرية المقدرة بالحبس ما بين 30 يوما الى 6 أشهر فهي أيضا مرتفعة ولا نجد لها نظيرا سوى في جريمة عرقلة عمل مفتش العمل، وجريمة عرقلة التكوين أو تسيير أو مهام لجنة المشاركة، وجريمة عرقلة تنفيذ الحل القضائي للهيئة النقابية. ²

¹ المادة 59 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق

² بخدة مهدي، مرجع سابق، ص 339

الفصل الثاني

صعوبات وآفاق فعلية ممارسة الحق النقابي في الجزائر

الفصل الثاني

صعوبات وآفاق فعلية ممارسة الحق النقابي في الجزائر

تعتبر ممارسة الحق النقابي في الوضع الحالي في صعوبة تامة بسبب العراقيل التي تصادفها المنظمات النقابية أثناء تأدية مهامها، حيث تتمثل في مجموعة من العناصر التي تعتبر حدود للممارسة النقابية منها ما يتمثل في الحدود القانونية وأخرى تتمثل في الحدود العملية وهذا رغم ما كرسه المشرع من ضمانات و حقوق مخرولة للحق النقابي بأتم معناه.

لذى لتمكين المنظمات النقابية من تأدية مهامها في وضع ملائم و مستقر ، سنساهم في تقديم افاق و حلول تساعد على تجاوز الصعوبات و العوائق التي تكمن في إصلاحات قانونية من جهة و أخرى هيكلية من جهة ثانية.

على هذا المنوال نتطرق إلى عنصرين أساسيين يبرزان أهم الحدود التي بدورها تمس بالحق النقابي و معظم الأفاق التي بإمكانها تجاوز أزمة العراقيل و الصعوبات التي تقلق النقابيين و منظماتهم النقابية . فكبحث أول " حدود فعلية ممارسة الحق النقابي في الجزائر" و كبحث ثاني "آفاق تطوير الحق النقابي"

المبحث الأول

حدود فعلية ممارسة الحق النقابي في الجزائر

بالرغم من حرية الإنشاء و الممارسة التي كرسها المشرع الجزائري في ظل نصوصه التشريعية كالقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي و مدى وضعه ل ضمانات و تسهيلات قانونية و عملية لممارسة الحق النقابي، إلا أنه دخلت النقابات و المنظمات النقابية في أزمة كبيرة متمثلة في تجاوز عقبات و صعوبات خاصة تعيق عملها و نشاطها النقابي، فإذ تصادف هذه النقابات عدة من العراقيل و العوائق التي تؤدي إلى المساس و التقليل من اهداف ممارسة الحق النقابي و تعرقل الدفاع عن الحقوق و المصالح المادية و المهنية للعمال (أعضاءها)، و نلاحظ أن في كل مرحلة تزداد سياسة التضييق على حريات الممارسة النقابية و ذلك ناتج عن الانتهاكات الصارخة للممارسة النقابية من طرف السلطات و الجهات المستخدمة¹.

تعد هذه المشاكل و النقائص القانونية و العراقيل و الانتهاكات، حدود لفعلية ممارسة الحق النقابي في الجزائر تجدها النقابات في طريقها اثناء تأدية مهامها.

على هذا نتطرق في هذا المبحث إلى : " الحدود القانونية لفعلية ممارسة الحق النقابي في الجزائر" (كمطلب أول) و " الحدود العملية لفعلية ممارسة الحق النقابي في الجزائر" (كمطلب ثاني).

المطلب الأول

الحدود القانونية لفعلية ممارسة الحق النقابي في الجزائر

إن تحرك و نشاط المنظمات النقابية المستقلة تقلق أرباب العمل و السلطات نظرا للكفاءة التي تمتلكها هذه المنظمات في الدفاع عن حقوق العمال و العمل على تنمية و ترقية الظروف الاجتماعية و الاقتصادية لهم. مما أدى بها إلى تلقي صعوبات في المجال العملي و تقابلها دائما انتهاكات و تضييقات

¹ - خدوسي محمد الشريف، واقع الحرية النقابية في الجزائر 1990/2016 - دراسة حالة المجلس الوطني للأستاذة التعليم العالي و البحث العلمي C.N.E.S، مذكرة لنيل شهادة الماستر في السياسة و العلاقات الدولية - سياسة عامة و إدارة محلية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم ع.س، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، 2017، ص 71.

عديدة تمس بالحق النقابي، وهذا رغم التكريس القانوني لصلاحيات و ضمانات الحق النقابي ، إما من حيث الممارسة أو التأسيس. لدى سندر في هذا المطلب إلى: "الحدود المتعلقة بإنشاء النقابة" (كفرع أول) و " ضعف الحماية القانونية للحق النقابي " (كفرع ثاني) و " تضيق نطاق نشاط النقابة غير التمثيلية" (كفرع ثالث).

الفرع الأول

الحدود المتعلقة بإنشاء النقابة

من مظاهر فعلية الحق النقابي تسهيل شروط إنشاء النقابة وسبق أن تطرقنا لهذه التسهيلات في المبحث الأول، وها نحن الآن في صدد دراسة حدود فعلية الحق النقابي:

أولاً- الحدود المتعلقة بشروط التأسيس:

من بين هذه الحدود نذكر تلك المتعلقة بتأسيس الفدراليات أو الاتحادات أو الكنفدراليات، إذ استناداً لنص المادة 4 من القانون 90-14 قبل تعديلها ترفض الإدارة قبول تأسيس الفدراليات أو الاتحادات أو الكنفدراليات بحجة أن أطراف هذه الأخيرة ليست من نفس قطاع النشاط و هذا طوال 27 سنة، و هذا ما جعل المكتب الدولي للعمل ان يتدخل في فرض تعديل المادة 4 التي تندرع بها الوزارة لرفض تأسيس فدراليات أو اتحادات أو كنفدراليات¹، فبفضل هذا التدخل أتى التعديل في سنة 2022 الذي نص بإمكانية تأسيسها مهما كانت المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط.

إلى جانب هذا يضاف التمييز بين الوطنيين و الأجانب في اكتساب صفة الممثل النقابي من خلال المادة 6 من قانون 90-14 التي تنص على وجوب الجنسية لاكتساب صفة عضو في المنظمة، فهذا يعتبر مساس بحرية اختيار العامل لممثليه، و بعد تعديل سنة 2022 تم اضافة المادة 13 مكرر²

¹ تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، 21 و 23 ماي 2019

² - المواد 6 و 13 مكرر من القانون 90-14، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

أصبح شرط الجنسية على المكلف بالقيادة النقابية و في نفس الوقت فرضوا على الأجانب شرط الإقامة لمدة 3 سنوات في الجزائر بصفة قانونية لإكتساب صفة الممثل النقابي.

كان لزاما على المشرع نزع شرط الجنسية ليقى معيار الكفاءة للدفاع عن حقوق العمال و منح الحرية للعمال في اختيار ممثليهم هو المعيار الأصح لتقدير إمكانياتهم على التمثيل النقابي.

ثانيا- الحدود المتعلقة بالتمثيلية النقابية:

يتعلق الأمر هنا بالنسبة التمثيلية النقابية المقدرة ب: 20 بالمائة و هي نسبة تم وضعها في عهد الأحادية النقابية و مازالت إلى حد يومنا هذا في ظل التعددية النقابية ، فمن أول ولهة يظهر بأنها نسبة ضئيلة لكن عندما يتعلق الأمر بتحليلها يظهر بأن هذه النسبة تجاوزها الزمن إذ لم تعدل منذ صدور هذا النص، و بعد فرض هذه النسبة حاليا خاصة في القطاعات التي شهدت " انفجارا نقابي" أي القطاعات التي تتعدد فيه النقابة، أصبحت كعائق للوصول إلى جمع الانخراطات ، فتعدد هذه النقابات داخل المؤسسة الوحيدة تظهر استحالة الوصول إلى جمعها، حتى وإن لم تتعدد النقابات في المؤسسة يصعب ذلك نظرا للتضيقات و الانتهاكات التي تعيشها النقابة.

ما يزيد الأمر تعقيدا منح صلاحية تقدير التمثيلية للهيئة المستخدمة من خلال نص المادة 37 مكرر¹ التي تنص على انه يجب إعلام السلطات بكل العناصر التي تمكنها من تقدير التمثيلية خلال الثلاثي الأول من بداية السنة المدنية وإلا يمكن أن تعتبر غير تمثيلية من قبل الهيئات المسماة في المادة 10 من القانون 90-14... ففي هذه الحالة يمكن للهيئة أن لا تعتبر الفروع النقابية تمثيلية رغم أنها وصلت النسبة المصرح بها و هي 20 بالمائة دون تحديد معيار رفض أو قبول ذلك. فلزاما على المشرع أن يقصصها فقط من المشاركة في المشاورات الوطنية فلا يقصصها على مستوى المؤسسة بالهدف إلى العمل على الوصول للصفة التمثيلية.

و من خلال نص المادة 34 من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي، لا يمكن اعتبار المنظمة النقابية تمثيلية إلا بعد مرور مدة 6 أشهر من التصريح بإنشاء بالرغم من توفرها لكل شروط الممارسة، و

¹ -المادة 37 مكرر من قانون 90-14 معدل و متمم، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

لا يمكن إعتبار هذا بمثابة شرط الأقدمية ما دام أن النقابة خلال الستة أشهر (6) الموالية لإيداع التصريح بالتأسيس لا يحق لها الممارسة، لذا ليس هناك أي غاية من جعل النقابة تنتظر طوال هذه المدة (6) أشهر لمزاولة النشاط.

الفرع الثاني

ضعف الحماية القانونية للحق النقابي

أولا- عدم ردية عقوبة المساس بالحق النقابي:

يفهم من نص المادة 59 من قانون 90-14 قبل التعديل أنه وضع مقدار عقوبة المساس بالحق النقابي غرامة مالية من 10.000 إلى 50.000 دج، هذا المقدار غير ردي بالمثل بالنظر إلى حجم بعض المؤسسات فيجب الأخذ بمقياس مقارنة رقم الأعمال للمؤسسة كما هو الحال في "المجالات الاقتصادية". ففي حالة العود قدرت من 50.000 إلى 100.000 دج و بالحبس من 30 يوما إلى 6 أشهر أو واحدة فقط من هاتين العقوبتين، ما دام قام بالعود هذا دليل على أن العقوبة لم تأتي بنتيجة فلماذا جعلت عقوبة الحبس اختيارية بالنظر إلى حجم المؤسسات ذات الأموال الطائلة لا يمكن ردها بهذا المقدار من العقوبة. وبعد تعديلها تم تعديل الغرامة ب 100.000 إلى 500.000 و بالحبس من 30 يوما إلى 6 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط فتبقى العقوبة غير:افية مع الإبقاء بعقوبة الحبس اختيارية¹.

ثانيا-القمع الانتقائي:

مهما كان يسير أو يدير شارك أو شجع اجتماع منظمة موضوع الإسقاط يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين و بغرامة مالية من 5.000 إلى 50.000 أو عقوبة واحدة فقط بين الإثنتين. نستنتج هنا أن هناك سياسة انتقائية في تحديد العقوبة فعندما يتعلق بالمساس بالحق النقابي تكون العقوبة أقل من إذا كنت ممثل نقابي او شجعت اجتماع منظمة في طريق الاقصاء، و بعد التعديل بالحبس من 6 أشهر إلى سنتين أو من 20.000 إلى أو إياها فقط 100.000 فعلى عقوبة المستخدم لقد أبقى بعقوبة الحبس كما كانت وهذه أيضا انتقائية. وهذا حسب المادة 60 من قانون 90-14.

¹ - المادة 59 من قانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق..

المادة 61 من ق.ن 90-14 قبل التعديل من 5.000 إلى 20.000 أو حبس من شهرين إلى 6 أشهر و بعد التعديل من 20.000 إلى 50.000 أو بحبس من 3 أشهر إلى سنة، فبالتالي بقية العقوبة بالنسبة للمستخدم المعرقل كما هي.¹

الفرع الثالث

تضييق نشاط النقابة غير تمثيلية

تطبيقاً لنص المادة 38 من قانون رقم 90-14 التي حدد فيها المشرع الصلاحيات التي تتمتع بها المنظمات النقابية التمثيلية على غرار التنظيمات غير تمثيلية، أي أن ؛ تم تهيش النقابات غير تمثيلية من ممارسة الحقوق المذكورة في هذه المادة، و بمعنى القول أنه تم منعها من ممارسة تلك الحقوق المعتبرة كضمان النقابات للوصول إلى التمثيلية فبالتالي يعتبر هذا الإجراء عائق من عوائق التي تمس بالنشاط النقابي.²

المطلب الثاني

الحدود العملية لفعلية ممارسة الحق النقابي في الجزائر.

إن المشرع الجزائري قد وضع ضمانات و صلاحيات لممارسة الحق النقابي كما تطرقنا إليه في المبحث الأول من هذا العمل إلا أن في الجانب العملي نلاحظ خرقها و عدم تكييفها في الجانب التطبيقي أين لا زالت المنظمات النقابية تعاني من عدة عوائق تجدها في المجال الممرساتي و التأسيسي لها و تعرقها و في بعض الأحيان تحرمها من ممارستها للنشاط النقابي بصفة ملائمة و سليمة و نظراً لما ورد في النصوص التشريعية و الاتفاقيات الدولية و قرارات المكتب الدولي للعمل سنلجأ في هذا المطلب إلى دراسة مجموعة من الحدود العملية لممارسة الحق النقابي في الجزائر على هذا المنوال: " غياب إرادة سياسية" (كفرع أول) و "المظاهر البيروقراطية التي تطرأ على الحق النقابي" (كفرع ثاني) إضافة إلى التضييق على النقابات (كفرع ثالث)

¹ -المواد 60 و 61 من قانون رقم 90-14، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع نفسه.

² -المادة 38 من قانون 90-14 معدل و متمم، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

الفرع الأول

غياب إرادة سياسية

يلاحظ في هذا الجانب غياب إرادة سياسية من قبل السلطات في تحسين وإصلاح وضع الحق النقابي في الجزائر الذي لم يرضي به النقابيين نظرا للصعوبات المتواجدة في ممارستهم النقابية وحياتهم المهنية، والدليل على ذلك هو التأخر وعدم التدخل بإصلاحات في قانون العمل نقصد المجال النقابي " قانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي إلا بعد مرور سبعة و عشرون 27 سنة و الحق النقابي ما زال على وضعه أي من الناحية العملية ما زالت العوائق تلاحق بهذا الحق، أي منذ تعديل القانون 14-90 بأمر 12-96، سنة 1996¹ إلى غاية صدور تعديل القانون 14-90 بقانون 06-22 في سنة 2022، و بعد ملاحظتنا لهذه الوضعية نأكد أن هذا التعديل لم يأتي بأي جديد يكون في خدمة و مرغوب العمال، إذ لم يتضمن إلا بعض المواد التي تتضمن القليل من التعديلات و تتمثل هذه المواد في:- المادة 2 تعديل و تتم أحكام المادة 4 تتعلق بإمكانية إنشاء فدراليات أو اتحادات أو كنفدراليات و التمتع بالحقوق و الواجبات.

-المادة 3 تتم أحكام القانون 14-90 بمادتين 4 مكرر و 4 مكرر1 تتعلق بالعدد الواجب الذي تشكل به الفدرالية من المنظمات النقابية و عدد الذي تشكل به الاتحادات و الكنفدراليات.

-المادة 4 تعديل و تتم أحكام المادة 6 و 9 :و تتعلق بالشروط الواجب توفرها في الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية في المادة 6 و المادة 9 تتعلق بالملف الذي يرفق تصريح التأسيس.

-المادة 5 تتم أحكام القانون 14-90 بمادتين 9 مكرر و 13 مكرر: تتعلق بالملف الذي يرفق تصريح بتأسيس فدرالية أو اتحاد أو كنفدرالية بالنسبة للمادة 9 مكرر و المادة 13 مكرر تتعلق بوجود الجنسية

¹ - قانون 14-90، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

الجزائرية للمسؤول المكلف بقيادة أو إدارة المنظمة النقابية و إمكانية العمال الأجانب المنخرطين في منظمة نقابية ان يكونوا أعضاء في هيئاتها القيادية و ذلك بشروط.

- المادة 6 تعدل و تتم أحكام المادة 56 :تتعلق بأحكام تسريح أو عزل خارق للقانون للمندوب نقابي.

-المادة 7 تتم احكام القانون 90-14 بمادة 56 مكرر: تتعلق باجراءات المندوب النقابي في حالة التسريح أو العزل الخارق للقانون و الزامية اعادة ادماج هذا المندوب من طرف المستخدم مع التعويض بالضرر الذي يطالب به المندوب النقابي أو منظمته النقابية.

-المادة 8 تعدل و تتم احكام المواد 59 و60 و61 تتعلق بالعقوبات المقررة لعرقلة حرية ممارسة الحق النقابي¹. وحتى هذه التعديلات لم تتم إلا بعد تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، التي انتقلت إلى الجزائر أيام 21 و23 ماي 2019² في إطار الدورة 107 (جوان 2018) للجنة تطبيق المعايير الدولية للمؤتمر والتي طالبت من الحكومة الجزائرية السهر على مطابقة مشروع تقنين العمل مع الإتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي في أقرب الآجال وتعديل المادة 2 و4 لرفع العراقيل التي تواجه العمال عند تسجيل المنظمات، الفدراليات و الكونفدراليات في مختلف القطاعات، والمادة 6 لدعم الإعراف لكل العمال دون تمييز بإنشاء منظمة نقابية³ وهو ما تمّ التأكيد منه من خلال عرض التقرير حول وضع الممارسة النقابية في الجزائر بمناسبة الدورة 108 للمؤتمر الدولي للعمل⁴.

¹ - قانون 90-14 ، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،مرجع سابق.

² تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، 21 و23 ماي، 2019، مرجع سابق

³ الاتفاقية 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، 1948

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUME

[NT_ID:312232](#)

⁴ الملتقى الدولي للعمل، الدورة 108، جوان 2019.

الفرع الثاني البيروقراطية

سنتطرق في هذا الفرع الى مظاهر البيروقراطية التي تطرأ على ممارسة الحق النقابي المتمثلة في:

أولا- رفض التسجيل و عدم الرد و المماطلة في دراسة طلبات التسجيل:

بعد الشكاوى التي وصلته والمتعلقة برفض التسجيل، لاحظ المكتب الدولي للعمل عدم تطبيق الأحكام التشريعية من خلال رفض تسجيل فدراليات و كفدراليات بحجة أنها متشكلة من منظمات تابعة لقطاعات مختلفة، وهذا ما جعل بعثة المكتب الدولي تطلب من الجزائر قبول تسجيلها تطبيقا لتوصيات لجنة الخبراء التابعة للجنة تطبيق المعايير في ما يخص المواد 2 و 4 من قانون 90-14¹.

إلى هذا يضاف عدم الردّ والمماطلة في دراسة طلبات التسجيل من طرف وزارة العمل على العديد من طلبات تسجيل النقابات دون أي سبب قانوني، وهو ما أشار إليه تقرير البعثة التابعة للمكتب الدولي للعمل والتي طالبت من الجزائر السهر على مطابقة تسجيل النقابات قانونا و عمليا لأحكام الاتفاقية 87 ودراسة كل الطلبات العالقة التي تستجيب للشروط القانونية² هذا ما دفع الوزارة إلى الردّ بقبول تسجيل 10 نقابات عمال و نقابة (1) لأرباب العمل، متجاهلة دراسة طلبات أخرى لنقابات انتظرت سنوات دون رد و يتعلق الأمر ب SAAA, SATT, CGATA, COSYFOP, CSA, SAFAP³ SESS, SRATCBD, SNABADR, SNTM SNATEA, SNATHM, STJEH, SNATFTPE

وقد لاحظت البعثة العالية المستوى تناقضات الوزارة في الردّ بالرفض لطلبات تسجيل المنظمات النقابية أو تجديدها، إذ يقصر ردّ هذه الأخيرة بالقول بأنّ "طلب التصريح بتأسيس منظمة نقابية لا يتوفّر على الشروط المنصوص عليها في القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي" وتدعو الطالب

¹ تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، 21 و 23 ماي 2019

² تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، 21 و 23 ماي 2019

³ تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، 21 و 23 ماي 2019

بالمطابقة للقانون السالف الذكر دون أي توضيح بشأن الشرط الغير متوفر في الطلب، و هو ما عاينته البعثة من خلال مراسلات الوزارة للنقابات ومنها : SAAA, SESS, SNABADR, SNTM, SNSI, SNTE¹.

كما عاينت البعثة انتقائية في قبول طلبات التصريح بتأسيس النقابات، وهذا ما جعل البعثة تطلب من الحكومة أن تعتمد دون تأخر إلى تسجيل نقابة CGATA و CSA و SAFAP و SESS و أن تعلم بسرعة النقابات التي تنتظر التسجيل بكل المعلومات التي من شأنها مساعدتها لاستكمال شكليات التسجيل مع التذكير بعدم مطابقة أحكام قانون 90-14 لمبدأ حرية الممارسة النقابية والتي تواجه بها طلبات التسجيل²

كما تمت معاينة ملاحظة الوزارة في تسجيل العديد من المنظمات النقابية منها نقابة SESS من 2011 إلى 2020 و نقابة SNAP من 2012 إلى 2015

ثانيا- فرض شروط غير قانونية:

تقوم السلطات المختصة بفرض شروط غير قانونية لممارسة الحق النقابي، وهذا يعد خرقا للنصوص القانونية المتعلقة بالحق النقابي و ممارسته و أفضل مثال على ذلك هو إلزام المنظمات النقابية للعمال الأجراء بإيداع رقم الضمان الاجتماعي للمنخرط و هذا إضافة على الإجراءات التي تقدر بها تمثيلية منظمات النقابية للعمال الأجراء و هذا بموجب بيان رسمي لوزارة العمل المؤرخ في 06 مارس 2018³ و هذا ما ادخل النقابات في صراع مع الوزارة نظرا لرفض هذا الإجراء و عاد عليها كعائق و أدى إلى منعها من النشاط حتى صدور منشور رقم 002 مؤرخ في 18 ديسمبر 2021 يعدل و يتم المنشور رقم 009 المؤرخ في 19 مايو 1997 و المتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية.

¹ تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، 21 و 23 ماي 2019

² تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، مرجع سابق

³ - بيان رسمي لوزارة العمل مؤرخ في 06 مارس 2018.

الفرع الثالث

التضييق على النقابات

وهو ما جعل البعثة عالية المستوى تصرّ في تقريرها على السهر على توفير بيئة عمل بعيدا عن التهديدات على النقابيين و النقابات، بعد معاينتها ممارسات تضييق من ممارسة الحق النقابي بمجرد البدء في إجراءات تأسيس النقابة غير معترف بها من طرف الإدارة، إلى هذا يضاف عنف الشرطة أثناء المسيرات¹.

نظيف أيضا؛ بعد تسجيل العديد من حالات التسريح، طالب المكتب الدولي للعمل مزيد من المعلومات حول إعادة الإدماج السريع للموظفين المسرحين بسبب نشاطهم النقابي²، وقد تم التطرق إلى هذه القضية بمناسبة الملتقى الدولي للعمل، الدورة 108 لسنة 2018 والتي من خلالها تمّ التأكيد على إنصاف 83 إداري من مجموع 86 تم تسريحهم لنشاطهم النقابي³ كما لاحظت بعثة المكتب الدولي للعمل تماطل في تنفيذ الأحكام القضائية القاضية بإعادة إدماج العمال و الموظفين المسرحين تعسفا و اللجوء المفرط للهيئات القضائية، وهو ما يجعلها تشك في حياد الهيئات القضائية، وفي هذا الصدد طالبت البعثة التنفيذ الفوري لقرارات العدالة حتى لا يكون هناك انتقائية في حماية ممارسة الحق النقابي.

وفي الكثير من الحالات يقبل المستخدم إعادة إدماج الممثل النقابي أو المنخرط بشرط تنازله عن الانخراط في نقابة مستقلة أو الانخراط في النقابة التي تمل عليه، ولتجاوز هذه الخروقات أوصت البعثة الحكومة الجزائرية باللجوء إلى دعمها التقني⁴

¹ تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، مرجع سابق

² تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، مرجع سابق

³ الملتقى الدولي للعمل، الدورة 108، جوان 2019.

⁴ تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، مرجع سابق

رغم أن العدالة تعتبر ضماناً لحماية الممارسة النقابية إلا أنها تقوم وبصفة تلقائية بإلغاء الإضرابات، و نتيجة ذلك هو لجوء أرباب العمل للعدالة بصفة تعسفية لكسر إضرابات العمال و احتجاجاتهم مع العلم أن الحق في ممارسة الإضراب مكرس قانوناً، أصبحت هذه الضاهرة تتكرر في جميع قطاعات النشاط و لا تمس فقط النقابات المستقلة فالقطاعات أكثر نشاطاً للإتحاد العام للعمال الجزائريين لم تعد في مأمن منها و مثال عن ذلك عمال نوميلوق فرع بجاية، فبمجرد محاولتهم لتأسيس منظمة نقابية، قام رب العمل بتسريحهم و هذا التسريح يعتبر تعسفي لأنه خرق لأحكام القانون فعندما يطرد العمال أو النقابيون بعد حركات احتجاج فإنهم دائماً ما يكسبون الدعوى بعد مثولهم أمام العدالة لكن يفضل أصحاب العمل تعويض العمال بدلاً عن ارجاعهم لأماكن عملهم. في حالات معينة يرفض صاحب العمل وبشكل قاطع تطبيق قرارات المحكمة المطالبة بإعادة إدماج العمال المفصولين و كما كان الحال مع عمال شركة نوميلوق التابعة لسيفيتال.¹

المبحث الثاني

آفاق تطوير الحق النقابي

ان الواقع الذي كرس وضع وضعاً نقابياً ضعيفاً جعل كل النقابات العمالية تتخبط في مشاكلها و ضعف في الأداء و عدم بلوغ الأهداف المسطرة و عدم قدرتها على التكفل للنهوض بواقع العمال، فكل هذه العوامل أصبحت تشكل و تحدياً كبيراً امام الحركة النقابية عامة و النقابات الجزائرية خاصة مما يتطلب مساهمة فعلية و تعاوناً مكثفاً و إرادة حقيقية تتجاوز الذات من أجل المنفعة العامة للطبقة العمالية، لهذا وجب القيام بإصلاحات قانونية تتماشى مع مبادئ الحرية النقابية (المطلب الأول)، و تجسيد هذه المبادئ في أرض الواقع (المطلب الثاني).

¹ ناصر جابي، سمير لراي و عبد الكريم بودراع، الجزائر: الحركة النقابية في القطاع الخاص - الحالة الراهنة، الفاعلون و الآفاق-، مؤسسة فريدريش إيبيرت/ مكتب الجزائر 21 شارع امام الغزالين المرادية، الجزائر العاصمة، ص 27.

المطلب الأول

ضرورة الإصلاحات القانونية

أجرت الحكومة العديد من الإصلاحات القانونية، لا سيما تلك المتعلقة بممارسة الحقوق النقابية، بهدف التكيف بشكل أكبر مع المعايير الدولية، ويستند هذا الإصلاح بشكل أساسي إلى استنتاجات تقرير لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، المقدم في الدورة 108 لمؤتمر العمل الدولي

الفرع الأول

الإصلاحات المعهود بها و الجارية

اعلنت السلطات العامة نتيجة ضغط النقابات العمالية والمنظمة الدولية للعمل من خلال تقاريرها¹ إجراءات قانونية تتماشى مع المعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر خاصة الاتفاقية الدولية حول الحرية النقابية وحماية الحق النقابي التي صادقت عليها الجزائر مباشرة بعد الاستقلال

عمدت السلطات العامة الى هذه الاصلاحات في مرحلتين اساسيتين تمثل في تعديل قانون 90 14 المتعلق بممارسة الحق النقابي كخطوة اولى وهو ما تم في أفريل 2022 من خلال اصدار القانون المعدل والمتمم لهذا الاخير²

اما حاليا فالحكومة بصدد التحضير لتعديل قانون العمل بإصدار تقنين يضم جميع الاحكام المطبقة على العمل وهذا ما اشارت إليه تقارير المكتب الدولي للعمل، وتعود فكرة تعديل قانون العمل إلى عدة سنوات اذ تبنتها كل الحكومات المتعاقبة³

في تقرير الأخير لسنة 2019 يشير المكتب الدولي للعمل بأن سلطات الجزائرية صرحت اثناء المحادثات بشأن الاصلاحات القانونية لان مشروع تقنين العمل سيتم مناقشته باشارك المنظمات النقابية

¹ تقرير البعثة العالمية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، مرجع سابق

² قانون 14/90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق

³ تقرير البعثة العالمية المستوى التابعة لمكتب الدولي للعمل، مرجع سابق

وفق برنامج سيتم تسطيره لاحقا¹ ، حيث وقد سبق وأن تحفظ المكتب الدولي للعمل على بعض احكام المشروع الجديد لتقنين العمل من خلال مطالبة لجنة الخبراء التابعة لهذا الأخيرة تعديل المواد 510 و 511 و 512 و 514 و 534 من التقنين²

أوضح الوزير في منتدى الإذاعة الجزائرية أن مشروع قانون العمل الجديد يتضمن 670 مادة ويعزز حقوق العمال ويكرس الحريات النقابية مثلها نص عليها الدستور الجزائري

لهذا الغرضي أشار الوزير إلى انه من بين الإجراءات التي تسهر وزارته على اتخاذها في مجال المرافقة "تنظيم دورات تكوينية بالمعهد الوطني للعمل لفائدة مسيري المؤسسات و ممثلي النقابات حول كفاءات تسيير النزاعات وحلها قبل اللجوء إلى الإضراب³

في هذا السياق، أشار الوزير إلى وجود "إستراتيجية جديدة" لتعزيز دور مفتشية العمل ببرامج تكوينية وآليات تسمح لها بأداء مهامها في تفعيل الوساطة لإنجاح الحوار الاجتماعي باعتبارها أداة لمعالجة القضايا المتعلقة بعالم الشغل، و من جهة أخرى ذكر الوزير باللجنة الوزارية المشتركة لمتابعة النزاعات الجماعية في العمل التي تم استحداثها مؤخرا على مستوى وزارة العمل وتضم ممثلين عن عدة قطاعات وزارية وهيئات تعمل خاصة على رصد نزاعات العمل ومحاولة إيجاد حلول لها بالحوار والتشاور

قال الوزير أن مشروع القانون الإطار سوف يتضمن عدة اجراءات جديدة، من بينها شرط "تكوين المندوب النقابي حول التحكم في بعض قواعد تسيير العمل النقابي" وكذا "وضع آلية جديدة تكون بمثابة وسيط لتفادي اللجوء الى العدالة في حالة النزاعات⁴

ينبغي الإشارة إلى أن هذه الخطوات المرطانية التي ترمي إلى اعادة النقاش حول تعديل قانون العمل وطرحه على طاولة الحوار جاءت بعد توصيات المكتب الدولي للعمل الذي أصدر في تقريره

¹ تقرير البعثة العالمية المستوى التابعة لمكتب الدولي للعمل ،مرجع سابق

² مرجع نفسه

³ <https://www.aps.dz/ar/economic/125171-2022-04-30-14-44-49>

⁴ مرجع نفسه

الاخير لسنة 2019 على ضرورة مواصلة الجهود الرامية الى تحضير هذا التقنين العمل مع الاختبار التوصيات التقنية للمكتب الدولي للعمال التي يتم ابدالها سنة 2015¹

من بين الخطوات التي قامت بها السلطات العامة في اطار هذه الاصلاحات المصادقة على مشروع القانون المعدل والمتمم لقانون العمل بأغلبية أعضاء المجلس الشعبي الوطني بتاريخ 21 جوان 2022²

الفرع الثاني

إستدراك الإصلاحات المغفول عنها

تماشيا مع ما تم ذكره يجب أن يتم فتح المجال أمام النقابات بخصوص ممارسة الحرية النقابية في اشكلها المتعددة، احتراماً ما تنص عليه جل الاتفاقيات الدولية وتعميقاً وتطويراً للممارسة النقابية، لا سيما بحرية تكوين المنظمات النقابية سواء من طرف أرباب العمل أو العمال وحظر جميع أشكال التمييز في تكوين النقابات، وهذا دون وضع أي قيود أو ترخيص مسبق تعرقل من انشائها، وكما يجب إطلاق حق العمال في اختيار والانضمام إلى منظمات يختارونها ، وبالإضافة إلى الحقوق والالتزامات المنصوص عليها في القوانين الأخرى السارية والنظم الأساسية لأي نقابة.³

كما يجب ضبط معايير التمثيل النقابي ضبط دقيق مسبق لا يترك مجال السلطة التقديرية للإدارة وهي السلطة التي مازالت تشكل مدخلا من مداخل التمييز النقابي في الممارسة ضد النقابات المستقلة واقصائها من النقابات الاكثر تمثيلا.⁴

¹ تقرير البعثة العالمية التابعة لمكتب الدولي للعمل، مرجع سابق

² <http://www.apn.dz/lire-article/996>

³ Chakib Boukli Hacène, Un projet de révision de loi relative à l'exercice du droit syndical, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, Université de Saida, Algérie, 2020, page 144

⁴ ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق بن عكنون جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2013/2012، ص 303

إعادة النظر في المادة السادسة من قانون 14/90 التي تكرس التمييز بين الوطنيين والاجانب فحتى بعد تعديلها مازالت تشترط الجنسية على مسير النقابة وكما تفرض على الممثلين النقابيين الإقامة في الجزائر لمدة ثلاث سنوات

بالإضافة أن احكام المادة 8 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات لممارسة النقابية و الذي بفرض تسليم تصريح التأسيس، فهو انتهاك لمبدأ الحرية النقابية لذا وجب ازالة هذا الترخيص و الذي يتعارض مع الاتفاقية الدولية رقم 87 و يعتبر التشريع الذي يخول لهيئات المعنية السلطة التقديرية الواسعة التقديرية الواسعة لإدارة في تسليم الترخيص أو عدم تسليمه هو تعسف في حق النقابات، فتكوين النقابة يجب أن يكون دون إذن مسبق¹، وقد ادى هذا النص إلى تمطل الوزارة تسليم الوصل إلى عدة نقابات منها نقابة الساس وهو ما تم التطرق إليه خلال عرض الحدود العملياتي لممارسة الحق النقابي في الجزائر²

هو الاجراء الذي تحفظت بشأنه لجنة الحريات النقابية التابعة للمنظمة العمل الدولية حيث عبرت عن تأسفها من هذا الاجراء ونبهت الحكومة الجزائرية عدة مرات على وجوب رفعه لما يشكل من خرق صارخ لأحكام الاتفاقية النقابية³

وجوب تعديل المادة 21 من القانون 14/90 أمر ضروري فهو يفرض على النقابات نموذج للقانون الأساسي وهو ما يعد تدخل في الشؤون الداخلية للنقابات وجعله على سبيل الاسترشاد فقط، والتأكد من أن التشريعات الوطنية لا تتدخل في ممارسة حرية تكوين النقابات⁴

¹ اتفاقية 87 المؤرخة في 1948، المتعلقة بالحريات النقابية و حماية الحق النقابي، مرجع سابق

² ثامري عمر، مرجع سابق، ص 304

³ اتفاقية 87 المؤرخة في 1948، المتعلقة بالحريات النقابية و حماية الحق النقابي، مرجع سابق

⁴ ثامري عمر، مرجع سابق، ص 305

كما وجب تعديل المادة 15 التي تنص على جواز تدخل الاشخاص الطبيعيين أو المعنويين من التدخل في حالة وجود النص على ذلك وعليه لا بد من اعادة صياغة هذه المادة بالشكل الذي يكرس الاستقلالية التامة¹

وجوب تعديل المواد المتعلقة بالتمثيلية الانتخابية، بعد ذكر معيار الاقدمية في المادة 34 ونسبة المنخرطين في المواد 36 و 37 أعاد المشرع ادراج معيار الاشتراكات ضمن ما يسمى بالعناصر التي تمكن السلطة الإدارية المعنية من تقدير تمثيلية المنظمات النقابية واستغل عبارة لا سيما عدد منخرطها واشتراكات اعضاءها ويفهم أن العناصر محددة على سبيل المثال وهو ما يترك السلطة التنظيمية صلاحية إدراك عناصر أخرى من خلال المنشور النصوص التطبيقية لهذه المادة وهو ما حدث فعلا، اذ بعد أن اثبات أن اقتصر المنشور الوزاري المتعلق بالتمثيلية النقابية على العدد الاجمالي للمنخرطين والمبلغ الكلي للاشتراكات، جاء تعديل هذا الاخير في ديسمبر 2012 ويضيف شروط اخرى تتمثل في رقم الضمان الاجتماعي وقائمه المنخرطين مع مبلغ الاشتراك لكل منخرط.... الغاء شرط 20 بالمئة لأنه لا يتماشى مع الواقع²

بالإضافة يجب الاهتمام بتأسيس إعلام نقابي فهو شكل من أشكال التعبير عن حاجات الطبقة العاملة فهو يقدم لها حصيلة معرفية لتعبئة الرأي العام لصالح قضايا العمال وحركة العمل النقابي، كما أنها تساعد في التفاوض الاجتماعي لأنها تحتاج إلى حنكة وتجربة وتحكم وقدرة التكييف مع تغير لمعطياتها مع اتخاذ القرارات المناسبة لكل وضع مستجد

¹ Nacer Djabi, Samir Larabi et Abdelkrim Boudra, Le Mouvement Syndical Dans Le Secteur Privé, État des lieux, acteurs et perspectives, Travail Et Justice Sociale, Algérie, février 2022, p 51

² ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، ص 305

ولابد من الإشارة إلى أن لتكوين العمال النقابيين، يجب توفير الوسائل المادية والبيداغوجية لتسهيل عملية التكوين، كون أن معظم النقابات تفتقر إلى وجود هذا الدعم المادي من توفر الوسائل والإمكانات البيداغوجية¹

المطلب الثاني

إعادة بعث الحركة النقابية

على النقابات البدء في تبني رؤية جديدة كمؤسسة ديمقراطية و التخطيط لانتخاب نهج منظم مع التركيز على بناء هياكل تنظيمية و نظم فكرية و برامج و أهداف مستقلة مع انسجام نشاطها و تقوية التنسيق بينها

الفرع الأول

على مستوى الهيكل النقابي

يجب التوجه نحو التكتل خاصة وأن التعديل الجديد لقانون 14/90 المتعلق بحرية الممارسة النقابية ازال الغموض بشأن تأسيس الاتحاديات والكونفدراليات بتعديل المادة الرابعة فبعد رفض انشاء الكونفدراليات طيلة 32 سنة بحجة أنها تتكون من نقابات تابعة لقطاعات مختلفة، حدد المشرع بتعديل المادة الرابعة بالإشارة الى امكانية انشاء اتحاديات الكونفدراليات وفيدراليات مهما كانت مهنة أو فرع أو قطاع النشاط الذي ينتمي إليه ، وهذا مطابقة للاتفاقية الدولية رقم 87، وتوصيات لجنة المعايير التابعة للمكتب الدولي للشغل التابع لمنظمة العمل الدولية.²

تأسيسا بالتجارب العالمية الناجحة مثل التجربة البريطانية و الالمانية و الامريكية ، توجهت بعض النقابات إلى التكتل من خلال مبادرات تمكن في انشاء اتحاديات و الكونفدراليات، على غرار

¹ زغموش فوزية، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهاده الدكتوراه، شعبة القانون

العام، فرع القانون الدستوري، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، 2011 / 2012

²اتفاقية 87 المؤرخة في 1948، المتعلقة بالحريات النقابية و حماية الحق النقابي ، مرجع سابق

كنفدرالية النقابات المستقلة¹ والكنفدرالية العامة المستقلة العمال الجزائريين² والتي لا نوال في مرحلة المشروع نظرا العراقيل الإدارية التي تدخل بشأنها المكتب الدولي للعمل³

يضاف إلى عراقيل تحقيق التكلل النقابي النزعة الفردية لدى بعض النقابات والنزاعات الداخلية حول الشرعية ومن امثلتها السناباب والكاس والتي سبق التطرق إليها في دراستنا.

إن أزمة الشرعية التي ادخلت النقابات في دوامة طويلة سنوات والتي افقدتها الثقة لا يمكن تجاوزها إلا بعقد مؤتمرات يشمل كل اجنحة النقابات المتصارعة باسراك القاعدة النقابية، فقوة النقابة تكمن في التضامن بين شرائحها، لتجاوز أزمة الشرعية التي دامت بسنوات دون أي نتيجة⁴

القضاء على سياسة التسييس على النقابات لأنه من أهم العوامل التي تؤدي الى إضعاف النقابة وذلك إما بسبب اشتغال المنظمات النقابية في البحث عن مكان لها في المجتمع السياسي من خلال الارتباط بالأحزاب السياسية⁵ على غرار الاتحاد العام للعمال الجزائريين⁶ الذي يبين من خلال بيناته والخطابات الرسمية مساندته للحزب الحاكم في كل مناسبة انتخابية أو بدون مناسبة، وهو ما يعد خروج عن الأهداف التي المسطرة النقابة بموجب النصوص القانونية التي تنص صراحة على أن ممارسة النقابة النشاطات غير تلك المنصوص عليها بموجب الاحكام القانونية و القوانين الأساسية للنقابات من شأنها أن تؤدي إلى حل هذه الأخيرة⁷

بالإضافة إلى هذا على النقابات الاهتمام بتكوين الاطارات النقابية لخوض غمار المعركة القانونية امام الهيئات الدولية والجهات القضائية، اذ يكتسي التكوين النقابي و التثقيف العمالي أهمية خاصة في النضال من اجل الحريات العمالية ، لما له من اثر بالغ على تطورها وتوسيع قواعدها، مع العلم أن حق

¹ C.S.A

² C.G.A.TA.

³ تقرير البعثة عالية المستوى التابعة المكتب الدولي للعمل، 21 و 23 ماي 2019، مرجع سابق

⁴ ثامري عمر، ، ص 304

⁵ ثامري عمر، ، ص 305

⁶ U.G.T.A

⁷ المادة 30 من قانون 14/90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق

تكوين النقابيين مكفول قانونا من خلال احكام وذلك في الفقرة الأخيرة من نص المادة 38 في اطار بيان امتيازات التي تتمتها بها النقابات التمثيلية والتي تسهل هذا النشاط من خلال الحق في القيام باجتماعات في هياكل الهيئة المستخدمة¹، وإلى هذا تضاف امكانية الحصول على المقر² وهو ما يسهل التكوين.

في هذا الصدد أوضح الوزير لدى اشرافه على اطلاق برامج تكوينية لفائدة ممثلين المنظمات النقابية يحتضنها المعهد الوطني للعمل، إن التكوين النقابي يعد البوابة الأساسية لإنجاح الحوار الاجتماعي والأداة التي تساعد على فهم التحولات الاجتماعية وايجاد الحلول المناسبة لها، وأضاف الوزير أن الشركاء في عالم الشغل بحاجة إلى التأهيل المستمر وتحسين معارفهم وتعزيز كفاءتهم بما يمكنهم من التجاوب مع الانماط المتغيرة والتطورات الحاصلة في عالم الشغل³

إلى جانب التمثل على المستوى الداخلي، يجب العمل على دعم التعاون الدولي وتبادل الخبرات مع الاتحادات الدولية والإقليمية، فهي سند قوي في تطوير الحركة النقابية الوطنية.

ومن بين بوادر الاهتمام بالتعاون الدولي أكثر من ذي قبل وذلك بتطوير أساليب التنظيم النقابي في ظل متغيرات العولمة وترقية وحماية الحرية النقابية والارتقاء بهذا الحق الاستراتيجي في عالم الشغل، وتساعد في حد سواء إلى بناء قاعدة متينة في معارف نقابية وقدرات كبيرة لممارسة المبادئ والحقوق الأساسية، وبناء قدرتها في مجالات شتى بغية تحسين احتياجات اعضاءها والتكيف مع تغير سوق العمل.⁴

الفرع الثاني

على مستوى النشاط النقابي

إن الظروف الصعبة أدت إلى استبدال النقابات لاستراتيجياتها المطلوبة من ادراجها في مسائل تخص المشاركة في اتخاذ القرارات الضرورية في العمل ومستويات هذه المشاركة من مستوى الاستماع

¹ المادة 38 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق

² المادة 48 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق

³ <https://www.aps.dz/ar/economie/125171-2022-04-30-14-44-49>

⁴ ثامري عمر، مرجع سابق، ص 305

الى مستوى المناقشة ، هذا بالرغم من وجود وفي مفارقة اخرى تعتمد النقابة على المسيرة والتهدئة للوضع الذي تمر به المؤسسات النقابية¹

كما يجب على السلطة الاهتمام بالجانب التفاوضي الذي يعتبر ضرورة لتجسيد التعاون و تحسين ظروف العمال بشكل خاص و المنظمات النقابية بشكل عام، حيث ينبغي أن تكون المعايير التي تطبق لتحديد الوضع التمثيلي للمنظمات لأغراض المفاوضة موضوعية ومحددة سلفا و واضحة بغية تجنب شبهة التحيز، وتقرير الحرية الكاملة في تقرير المواضيع التي ترغب في ادراجها في جدول اعمالها التفاوضي، و مشاركتها في عملية الحوار مع الحكومة نظرا للدور الذي تلعبه هذه الآلية في ارساء قواعد الاستقرار في عالم الشغل، وحرصها على اتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز آلية المشاورات الفعالة بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال النقابية مع ضرورة التنسيق بينها.²

في سبيل تسهيل ذلك، على صاحب العمل توفير أدنى الشروط لممارسة حق التفاوض ، بتخصيص أوقات الإجتماعات بالشكل الذي لا يشكل عائق على ذلك.

ينبغي لأصحاب العمل اتخاذ تدابير لكي يتمكن المتفاوضون على كافة المستويات من تلقي تدريب ملائم، بحيث ألا ينطوي هذا التدريب على مساس بحق منظمات العمال وأصحاب العمل في اختيار ممثليها لأغراض المفاوضة الجماعية

كما يمكن للسلطات العامة مساعدة أصحاب العمل والنقابات العمالية على وضع إجراءات لتسوية المنازعات وتزويدهم بخدمات تسوية المنازعات ومن المهم أن تكون هذه الاجراءات مستقلة وزيهة وأن تنشأ بطريقة تكفل ثقة الأطراف المعنية وينبغي أن تشجع المفاوضات الطوعية بين الطرفين وتعتمد بلدان كثيرة على الوساطة أو التحكيم الطوعية لحل النزاعات المتعلقة بالمفاوضة الجماعية³

¹ بن حمزة حورية، الحقوق النقابية (نماذج لنقابات عالمية)، مجلة دراسات في حقوق الإنسان، العدد الثاني، جامعة الطارف، الجزائر، جوان 2018 ، ص 76

² منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية، دليل لسياسات، الطبعة الأولى بالعربية ، ص 76

^{3 3} منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية، دليل لسياسات، الطبعة الأولى بالعربية ، ص 58

كما يجب أن يكون الإضراب وسيلة لحل الخلافات والنزاعات القائمة بين طرفي العمل الجماعية، حيث تتجسد في توقف عن مزاولة العمل لخضوع أصحاب العمل لتلبية مطالبهم الاجتماعية، غير أنهم إذا قام العامل بإرادته المنفردة بتوقف عن العمل فيعتبر غير مشروع. أضخى الإضراب حق مكرس دستوريا مثله مثل بقية الحقوق السياسية والمدنية الأخرى، بحيث أنه يخضع لقواعد قانونية خاصة تنظمه¹

كما أن النصوص المنظمة لعلاقة العمل في القطاع الخاص قد اعترفت بحق الإضراب

بحيث يجب على رب العمل احترام حق ممارسة الإضراب وفق الأسس القانونية، وبالتالي عدم فسخ علاقة العمل والتوقيف اثارها ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل اثناء فترة

الإضراب سببا لإنهاء العقد ، ويستوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بالمناصب عمل العمال المضربين، كما يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء الى استبدال العمال المضربين أو تعيين آخرين بدلهم لأن ذلك يشكل انتهاكا لحقوق العمال²

كل مشاركة في اضراب قانوني تجعل العمال محميين من تسليط أي عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة لأن الإضراب يوقف آثار علاقة العمل، وبهذا يتضح أنه على رب العمل أن لا يتخذ العقوبات التأديبية ضد العمال في حالة الإضراب³، كما يجب أن يكون اتفاق بين الطرفين في ما يتعلق بالأجر في فترة الإضراب فهو مستحق الدفع بعد انتهاء الإضراب وكما لا تدخل مدة الإضراب في حساب مدة العطلة سواء كانت مرضية أو سنوية أو أسبوعية أو غيرها لأن توقف العلاقة كانت بسبب الإضراب⁴، ولاحظنا أن الإضراب تحول إلى غاية بحد ذاته من خلال الإضرابات الغير محددة المدة و التي لا يتحمل المنخرط نتائجها خاصة إذا علمنا أن العامل المضرب لا يستفيد من الأجر، وهذا ما يجعل

¹ هدي بشير، علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 220

² خلفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل وضمان الاجتماعي دار العلوم للنشر عنابه الجزائر بدون طبعه 2008، ص 221

³ مرجع نفسه، ص 77

⁴ بشير هدي، علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 224

العمال يطردون من النقابة بعد كل اضراب طويل المدة، و عدم الاستجابة للإضراب، و لتفادي هذا كله لا بد من عقلنة اللجوء إلى الإضراب و ذلك بالتدرج و بطريقة إستراتيجية.

كما تجدر الإشارة إلى وجوب التضامن بين النقابات في حالة المساس بالنقابة أو ممثلها في مختلف أشكاله عن طريق بيانات و نشاطات ميدانية موحدة، وهذا بالقيام بإجراءات مشتركة أمام هيئات الدولية، بحيث لا يجب على النقابات أن تقتصر فقط على المشاركات في الحوارات الوطنية الرامية إلى الإصلاحات في مجال الممارسة النقابية ولا يجب الاكتفاء أيضا بالقيام بالإجراءات على المستوى الداخلي في اللجوء الى مفتشيات العمل، العدالة، وغيرها، وإنما عليها القيام بالتنسيق بينها من أجل القيام بإجراءات مشتركة أمام الهيئات الدولية منها المكتب الدولي للعمل¹.

في هذا الاطار يمكنها تقديم شكاوى لمواجهة الإدارة والتعسف بكل أشكاله وذلك عند رفض تأسيس نقابة او عرقلة نشاطها أو التضييق على النقابيين والمنخرطين.

كما عليها أن لا تقتصر على مشاكل النقابة كهيكل بل يجب أن تمتد شكاويها امام الهيئات الدولية إلى مطالبة هذه الأخيرة بفرض اصلاحات على الجزائر، وقد شاهدنا ثمار هذه الجهود من خلال الشكاوى التي رفعتها كوندراالية ومختلف النقابات التي كللت بإصدار تقرير يطالب فيه المكتب الدولي للعمل بتعديل احكام القانون 14/90 المتمثلة أساسا في المواد 2 و 4 و 6 وغيرها، وأحكام أخرى من قانون العلاقات العمل².

لاحظنا وجود شرح بين مكاتب النقابات والمنخرطين وهو ما يجعل الممثلين النقابيين يقتصرون على النضال على المستوى الاجرائي، و يترددون من اللجوء إلى الإضراب نظرا لغياب استجابة المنخرطين، لذا على النقابات إعادة جسر الثقة بينها وبين المنخرطين بإعادة الانبعاث على المستوى القاعدي وذلك من خلال الخطوات التالية

- تبني التناوب على قيادة النقابات من خلال تقليص من عدد العهديات الانتخابية لممثل النقابة

¹ منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية، دليل لسياسات، الطبعة الأولى بالعربية، مرجع سابق، ص 77

² تقرير البعثة عالية المستوى التابعة المكتب الدولي للعمل، 21 و 23 ماي 2019

- تدعيم ديمقراطية تسيير النقابة من خلال اشراك المنخرطين في اتخاذ القرارات و هي طريقة ناجعة تجعل المنخرط يحس بأنه حلقة مهمة في النقابة
- تنظيم أيام اعلامية حول الممارسة النقابية.

خاتمة

خاتمة

من خلال بحثنا هذا نستنتج أن المشرع الجزائري وضع أحكام من شأنها تدعيم فعلية ممارسة الحق النقابي، حيث وضع تسهيلات لإنشاء المنظمات النقابية كما هو الحال بالنسبة لممارسة النشاط النقابي و كرس العديد من الصلاحيات و الضمانات التي بدورها تمكن بالممثلين النقابيين بحق تأدية مهامهم في حالة ملائمة و مستقرة، إضافة إلى توفير حماية قانونية لممارسة الحق النقابي مع تخصيص عقوبات على المساس به.

لكن من جانب آخر؛ لاحظنا وجود عدة عوائق قانونية و عملية التي بدورها تعيق فعلية ممارسة الحق النقابي، حيث تقابل التسهيلات و الضمانات المذكورة أعلاه، حدود قانونية و عملية تعمل على تصعيب و عرقله فعلية ممارسة الحق النقابي، من بينها عراقيل تتعلق بإنشاء النقابات، تمثل أساسا في الحدود المتعلقة بشروط التأسيس و الحدود التي تقابلها التمثيلية النقابية.

زيادة على ذلك ضعف الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي و المتمثل في عدم ردية عقوبة المساس بالحق النقابي و القمع الإنتقائي، إلى هذا يضاف التضييق على النقابات كالتسريح العمدي و التعسفي للعمال و الممثلين النقابيين، بالإضافة إلى البيروقراطية من خلال رفض الهيئات المعنية التسجيل و عدم الرد و المماطلة في دراسة طلبات التسجيل و فرض شروط غير قانونية.

عليه، توصلنا إلى أن فعلية الحق النقابي في الجزائر "نسبية" و ليست "مطلقة" و لتجاوز هذه الحدود، نلجأ لاقتراح التوصيات التالية:

- إلغاء إجراء التصريح المسبق و الاكتفاء بإيداع الأوراق القانونية للنقابات حيث تصبح كيانا قانونيا مثل ما هو الحال في فرنسا.
- توسيع نطاق تجريم إلى أي فعل يؤدي بالمساس على حرية تأسيس المنظمات النقابية.
- استدرار الإصلاحات و إعادة النظر في بعض المواد التي تعتبر انتهاكات على الحق النقابي.

خاتمة

- إلزامية نزع الجنسية كشرط على المكلف بالقيادة و الإقامة القانونية على الأجانب كشرط أيضا للحصول على صفة الممثل النقابي.
 - جعل مقدار العقوبة يساوي مقدار الضرر الملحق به لذا يجب إعادة النظر في المواد: "59 و60 و61.
 - التغيير من النسبة المقدرة للتمثيلية
 - إلغاء شرط تقديم رقم الضمان الاجتماعي للمنخرطين لاكتساب التمثيلية ، لأنه يدخل في تعقيد الإجراءات بالإضافة لكونه وسيلة للتعرف على هوية المنخرطين، ما يسهل التضيق عليهم.
 - وجوب إعادة بعث الحركة النقابية ب:
 - استدراك الإصلاحات المغفول عنها سابقا.
 - تبني التناوب على قيادة النقابات من خلال تقليص من عدد العهديات الانتخابية لممثل النقابة.
 - تدعيم الديمقراطية في التسيير من خلال منح المنخرطين الحق في المشاركة اتخاذ القرارات و هي الطريقة الناجحة التي تجعل المنخرط يحس بأهميته في النقابة.
- نقترح في هذا الموضوع و نظرا لضيق وقت دراسته، أنه يستوجب فتح مشاريع و مخابر و ورشات بحث متعددة التخصصات حول فعالية الحق النقابي و التعمق أكثر فيها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

أ- الكتب

- 1- أحمية سليمان، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998
- 2- إيمان النمى، دور النقابات العمالية في صنع سياسة الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة مرحلة التعددية النقابية، دون طبعة، دار ناشري للنشر، 2014
- 3- بحدّة مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2001
- 4- بشير هدي، علاقات العمل الفردية و الجماعية، طيور للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة ثانية، 2006
- 5- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الثانية، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003
- 6- خالد حمدي عبد الرحمن، التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل، دار النهضة العربية القاهرة، 2006-2005.
- 7- محلية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم علوم سياسة، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، 2017
- 8- ناصر جابي، سمير لرابي و عبد الكريم بودراع، الجزائر: الحركة النقابية في القطاع الخاص، الحالة الراهنة، الفاعلون و الأفاق-، مؤسسة فريدريش إيبيرت/ مكتب الجزائر 21 شارع امام الغزالين المرادية، الجزائر العاصمة،
- 9- خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، عنابة، الجزائر، بدون طبعة، 2008

قائمة المراجع

- 10- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى والنشر التوزيع الجزائر 2013
- 11- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005
- 12- عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر، دراسة وصفية تحليلية مقارنة، طبعة معدلة طبقا لقانون الاجراءات المدنية و الادارية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008
- 13- غالب صيتان مجحم الماضي، الضمانات الدستورية لحرية الرأي و الحرية الشخصية و امكانية اخضاعها للتشريعات العقابية، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر و التوزيع، الاردن، 2012
- 14- محمد الطرابلسي، معايير العمل الدولية في مجال الحريات النقابية، الأنشطة العالمية، مكتب شمال افريقيا القاهرة، بدون تاريخ النشر
- 15- مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، كلية الحقوق، جامعة نانت، فرنسا، 2014
- 16- مهدي نجدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة و النشر، تيزي وزو، 2014

ب- الرسائل و المذكرات الجامعية

الرسائل:

- 1- ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحضر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر1، الجزائر، 2013/2012
- 2- رحموني محمد، تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري: الجمعيات و الأحزاب السياسية أ نموذجين، أطروحة لنيل درجة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015/2014
- 3- زغموش فوزية، علاقة العمل السياسي بالعمل النقابي في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، شعبة القانون العام، فرع القانون الدستوري، جامعة قسنطينة1، الجزائر، 2012

قائمة المراجع

المذكرات:

- 1- أورياش نورة وبريك جوهر، النظام القانوني لتمثيل العمال في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017
- 2- براهيم رابح و شكور مجيب الرحمان، ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تسيير المؤسسات، كلية الحقوق و العلوم السياسية - قسم الحقوق، جامعة أحمد درارية - أدرار، الجزائر، 2017
- 3- بوريزق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة نيل شهادة الماستر، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2014
- 4- مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012/11/21
- 5- مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2012/2011
- 6- خدوسي محمد الشريف، واقع الحرية النقابية في الجزائر 1990/2016 - دراسة حالة المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي و البحث العلمي C.N.E.S، مذكرة لنيل شهادة الماستر في السياسة و العلاقات الدولية - سياسة عامة وإدارة

قائمة المراجع

ج- المقالات:

- 1- ايسغلي محمد، الآليات التنظيمية للممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية و الانسانية ،المجلد20، العدد02، جامعة أحمد درارية، الجزائر، 2021
- 2- بحدّة مهدي، الحماية القانونية للعمل النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية المجلد 06 العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غليزان، الجزائر، 2021
- 3- بن حمزة حورية، الحقوق النقابية (نماذج لنقابات عمالية)، مجلة دراسات في حقوق الانسان، العدد الثاني، جامعة الطارف ، الجزائر، جوان 2018.
- 4- بن سالم كمال، الحماية القانونية للمندوب النقابي وتطبيقاته القضائية على ضوء التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس ،مستغانم 2016.
- 5- بن عزوز صارة، الحماية الجزائية للحقوق النقابية في التشريع الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية -جامعة عبد الحميد بن باديس مشتغانم- الجزائر، 2021.
- 6- زنقيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية، مجلد 12، معهد الحقوق المركز الجامعي تامنغست، الجزائر، 2020
- 7- منور صوالحية، الانتماء النقابي و الاضرابات في الجزائر، دراسة ميدانية النقابات المستقلة في قطاع التربية، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 10، جامعه تبسه الجزائر، جوان، 2014

د- المداخلات

- 1- بن عزوز بن صابر، التفاوض الجماعي و دوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال و الاقتصادية للمؤسسة، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات

قائمة المراجع

العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 10 و 11 مارس 2010

2- الملتقى الدولي للعمل، الدورة 108، جوان 2019.

ه- النصوص القانونية

الداستير:

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442هـ الموافق 30 ديسمبر سنة 2020، ج.رج.ج، ع 82، سنة 2020.

المواثيق والإتفاقيات الدولية:

1- الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الأمم المتحدة في 10/12/1948 [على الموقع]:
<https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>، تم

الإطلاع عليه بتاريخ 1 جوان 2022 على الساعة 10:30د

2- الاتفاقية 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، 1948، [على الموقع]:
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1>

[2100_INSTRUMENT_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1)، تم الإطلاع عليه بتاريخ 29 ماي 2022 على

الساعة 11:40د

3- الاتفاقية رقم 135 لعام 1971، الخاصة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة ،
اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 يونيو 1971 في دورته السادسة و الخمسين

قائمة المراجع

النصوص التشريعية

- 1- قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/06/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج، ر، عدد 06، لسنة 1990، المعدل و المتمم
- 2- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ج، عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990، معدل و متمم بالأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر ج ج، عدد 03 صادر في 12 جانفي 1997
- 3- قانون 90-14 مؤرخ في 2 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج. ر. ج. ج، عدد 23 صادر في 6 يونيو 1990 معدل و متمم بقانون 91-30 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ج ج عدد 68 صادر في 25 ديسمبر 1991، بأمر 96-12 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر ج ج، عدد صادر في 12 جوان 1996، بقانون 22-06 مؤرخ في 25 أبريل 2022، ج ر ج ج، عدد 30 صادر في 27 أبريل 2022.
- 4- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، عدد 46، صادر في 16 جويلية 2006.

النصوص التنظيمية

- 1- مرسوم رئاسي رقم 96-438 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج. ر. ج. د. ش، ع 76، لسنة 1996، معدل و متمم بقانون رقم 06-01 مؤرخ في 26 جمادى الأول، ج. ر. ج. د. ش، ع 14، لسنة 2016، المعدل و المتمم، سنة 2020.
- 2- مرسوم رقم 82-303 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بتسيير الخدمات الإجتماعية، ج ر ج ج ش، عدد 27 صادر في 14 سبتمبر 1982

قائمة المراجع

3- مرسوم تنفيذي رقم 20-199، مؤرخ في 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 44 صادر في 20 جويلية 2020

القرارات الوزارية

4- منشور وزاري رقم 009 المؤرخ في 19 مايو 1997، يتعلق متعلق بتمثيلية المنظمات النقابية، معدل ومتمم بمنشور وزاري رقم 002 مؤرخ في 13 جمادى الأولى عام 1443 الموافق 16 ديسمبر 2021.

5- قرار وزاري رقم 453 مؤرخ في 5 جويلية 2020 يتضمن إنشاء خلية مركزية و خلايا محلية لمتابعة سير اختتام السنة الجامعية 2019-2020 و الدخول الجامعي 2020-2021، النشرة الرسمية للتعليم العالي و البحث العلمي، الثلاثي الثالث، 2020.

الوثائق

- 1- تقرير البعثة العالية المستوى التابعة للمكتب الدولي للعمل، 21 و 23 ماي 2019
- 2- منظمة العفو الدولية، المفاوضات الجماعية ، دليل السياسات، الطبعة الأولى باللغة العربية، 2018
- 3- بيان رسمي لوزارة العمل مؤرخ في 06 مارس 2018.

ثانيا: باللغة الفرنسية

A-Livres

1. Chakib BOUKLI HACEN, Un projet de révision de loi relative à l'exercice du droit syndical, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, Université de Saida, Algérie, 2020.

قائمة المراجع

2. PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, JEAMMAUD Antoine, Droit du travail, Dalloz, 20 ème Édition, 2001.
3. BORSALI HAMDAN Leila, Droit du travail, collection Droit pratique, BERTI Editions, Alger,2014.
4. Les Discrimination syndicales en France, étude réalisé par émergences, France, septembre 2004
5. DJABI Nacer, LARABI Samir et BOUDRAA Abdelkrim, Le Mouvement Syndical Dans Le Secteur Privé, État des lieux, acteurs et perspectives, Travail Et Justice Sociale, Algérie, février 2022, [En ligne].

موقع الكتروني

- <http://www.apn.dz/lire-article/996> موقع المجلس الوطني
- <https://www.aps.dz/ar/economie/125171-2022-04-30-14-44-49> موقع وكالة الانباء الجزائرية

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

قائمة المختصرات

- 1 مقدمة
- 5 الفصل الأول: "التكفل التشريعي بالحق النقابي في الجزائر"
- 6 المبحث الأول: مظاهر فعالية الحق النقابي في مرحلة التأسيس و ممارسة النشاط النقابي
- 7 المطلب الأول: التسهيلات المتعلقة بشروط إنشاء المنظمات النقابية
- 8 الفرع الأول: الشروط الموضوعية لإنشاء المنظمات النقابية
- 8 أولا- شرط التمثيلية:
- 9 ثانيا- الشروط المتعلقة بالمؤسسة (عامة أو خاصة):
- 9 ثالثا- الشروط المتعلقة بوضع حد أدنى من العمال:
- 9 الفرع الثاني: الشروط الإجرائية لإنشاء المنظمات النقابية
- 10 أولا- الشروط المتعلقة بالمؤسسين:
- 10 ثانيا- تصريح بالتأسيس:
- 11 ثالثا- الوثائق المرفقة بإيداع التصريح بالتأسيس:
- 11 رابعا- استفتاء إجراءات الإشهار و تسليم وصل تسجيل التصريح:
- 13 المطلب الثاني: مظاهر فعالية الحق النقابي في مرحلة ممارسة النشاط النقابي
- 14 الفرع الأول: اتساع نطاق ممارسة الحق النقابي
- 14 أولا- الحق في ممارسة التفاوض الاجتماعي:
- 16 ثانيا- حق المشاركة في اتخاذ القرارات:
- 18 ثالثا- الحق في ممارسة الإضراب:
- 20 الفرع الثاني: التسهيلات المتعلقة بممارسة الحق النقابي

فهرس المحتويات

- أولاً- تمكين الممثل النقابي من التفرغ لممارسة النشاط النقابي:.....20
- ثانياً- توفير الوسائل المادية لممارسة النشاط النقابي:.....21
- ثالثاً- تعدد مصادر تمويل النقابة:.....22
- المبحث الثاني: الحماية القانونية للممثل النقابي.....23
- المطلب الأول: الحماية الإجرائية.....23
- الفرع الأول: منع التمييز و تقييد متابعة الممثل النقابي.....23
- الفرع الثاني: منع تسريح ممثلي العمال بسبب النشاط النقابي.....26
- المطلب الثاني: الحماية الجزائية.....28
- الفرع الأول: تجريم المساس بالحق النقابي.....28
- الفرع الثاني: عقوبة المساس بالحق النقابي.....31
- الفصل الثاني: صعوبات و آفاق فعلية ممارسة الحق النقابي في الجزائر.....35
- المبحث الأول: حدود فعلية ممارسة الحق النقابي في الجزائر.....36
- المطلب الأول: الحدود القانونية لفعلية ممارسة الحق النقابي في الجزائر.....36
- الفرع الأول: الحدود المتعلقة بإنشاء النقابة.....37
- أولاً-الحدود المتعلقة بشروط التأسيس:.....37
- ثانياً- الحدود المتعلقة بالتمثيلية النقابية:.....38
- الفرع الثاني: ضعف الحماية القانونية للحق النقابي.....39
- أولاً- عدم ردعية عقوبة المساس بالحق النقابي:.....39
- ثانياً-القمع الانتقائي:.....39
- الفرع الثالث: تضيق نشاط النقابة غير تمثيلية.....40
- المطلب الثاني: الحدود العملية لفعلية ممارسة الحق النقابي في الجزائر.....40
- الفرع الأول: غياب إرادة سياسية.....41

فهرس المحتويات

43.....	الفرع الثاني: البيروقراطية.....
43.....	أولا- رفض التسجيل و عدم الرد و المماطلة في دراسة طلبات التسجيل:
44.....	ثانيا- فرض شروط غير قانونية:
45.....	الفرع الثالث: التضييق على النقابات
46.....	المبحث الثاني: آفاق تطوير الحق النقابي
47.....	المطلب الأول: ضرورة الإصلاحات القانونية
47.....	الفرع الأول: الإصلاحات المعهود بها و الجارية.....
49.....	الفرع الثاني: إستدراك الإصلاحات المغفول عنها.....
52.....	المطلب الثاني: إعادة بعث الحركة النقابية.....
52.....	الفرع الأول: على مستوى الهيكل النقابي.....
54.....	الفرع الثاني: على مستوى النشاط النقابي.....
60.....	خاتمة.....
63.....	قائمة المراجع.....
72.....	فهرس المحتويات.....
	ملخص

عن فعلية ممارسة الحق النقابي

ملخص

حماية حقوق العمال مرهون ببحرية ممارسة الحق النقابي و لفعلية هذا الأخير نص المشرع الجزائري على مجموعة من الضمانات و التسهيلات في كل من مرحلة التأسيس والممارسة، كما نص على حماية الممثل النقابي، وقد تم تدعيم هذه الترسنة بمناسبة تعديل قانون 90-14 سنة 2022.

لكن بالرغم من هذا، تواجه الحق النقابي حدود قانونية و عملية من طبيعتها جعل فعليته، و يتعلق الأمر بالحدود التي تواجهها النقابات في تأسيسها وكذا نشاطها، و هو ما يستدعي إصلاحات في هذا المجال الكلمات المفتاحية: الفعلية، ممارسة، الحق النقابي.

De l'effectivité de l'exercice du droit syndical

Résumé

La protection des droits des travailleurs est tributaire de la liberté de l'exercice du droit syndical. Pour rendre effective celui-ci, le législateur algérien a prévu des garanties et facilités durant la phase de création et de celle de l'activité. A celles-ci s'ajoute la protection juridique des représentants syndicaux. Un tel dispositif a été renforcé à l'occasion de l'amendement de la loi 90-14 en 2022. Cependant, un tel arsenal se heurte à des limites d'ordre juridique et pratique de nature à relativiser son effectivité. Il s'agit essentiellement des limités qui se rencontre aussi bien au stade de création que lors de l'activité syndicale. D'où la nécessité d'une réforme en la matière.

Mots clé : Effectivité, exercice, droit syndical