الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحي فارس بالمدية
كلية الحقوق والعلوم السياسية

العنوان:

ضمانات ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 23-02

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: دولة ومؤسسات

من اعداد الطالبتين :
- ضية صفية
- قسيس حسينة

تحت اشراف الاستاذة:
شريد وسيلة

لجنة المناقشة

الاستاذة: *بن عائشة نبيلة..... رئيســـا*

الاستاذة: *شريد وسيلة.....مشرفا ومقررا*

الاستاذة: *يحياوي سمية..... ممتحنا*

السنة الدراسية: 2023 - 2024

كلمة شكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على سيدنا محمد خير الأنام وحبيب الرحمان وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد وكما قيل من لا يشكر الناس لا يشكر الله، وعليه نتقدم بخالص الشكر والتقدير للأستاذة شريد وسيلة على قبولها الإشراف على هذا العمل بكل رحابة صدر وعلى توجيهاتها وإرشاداتها القيمة.

كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم وتكرمهم بقراءة ومناقشة هذه المذكرة.

كما نتوجه بالشكر إلى كل من ساعدنا على إتمام هذا البحث وقدم لنا العون ومد لنا يد المساعدة وزودنا بالمعلومات اللازمة لإتمامه ونخص بالذكر، الأستاذ بوشنافة جمال والسيد بلطرش رشيد موظف بمديرية التربية لولاية المدية.

جزاكم الله خيرا

إهداء

إلى من رسم أول خطوات حياتي أبي وأمي أدام الله صحتهما وأطال عمرهما .

إلى رفيق دربي ومحقق أحلامي زوجي (عيسى).

إلى أغلى ما أملك في الدنيا أولادي (أميرة إيمان - دنيا – يحي بهاء الدين).

إلى أخواتي (ربيعة –سعاد –جهيدة – أمينة – رانيا) وإخوتي (محمد – محجوب – مصطفى –سفيان –عبد القادر) و أبنائهم وبناتهم.

إلي أصهاري (عبد القادر – صالح – ياسين –رضا) وكل زملاء وزميلات العمل والدراسة وإلى كل من اتسع لهم قلبي ولم تتسع لهم صفحات مذكرتي.

أهدي عملي .

ضية صفية

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله.

والى أخواتي خديجة وأحلام وأخي محمد، والى جدتي الحنونة أطال الله عمرها التي لم تنساني يوما بالدعاء والى كل العائلة الكريمة.

كما لا أنسى صديقاتي، زملائي وزميلاتي في الدراسة والعمل وكل من ساندني وشجعني على انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد.

قسيس حسينة

مقدمة

مقدمة:

أعتبر الحق النقابي أهم حق اجتماعي وقانوني حققته المجتمعات الحديثة ابتداءً من النصف الثاني من القرن العشرين، بعد معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت على مدار أجيال عديدة تضافرت فيها جهود الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية طوال القرنين الثامن والتاسع عشر ميلادي وقد تعاظم الجهد الدولي مع اجتهادات القضاء وصناعة النصوص القانونية الاجتماعية وحمايته للطرف الضعيف في علاقة العمل وكذا السعي الدؤوب لتكريس حقوق الإنسان على الصعيدين الدولي والوطني .

وامتدت جذور نظام الحركة النقابية في الجزائر إلى ما قبل الاستقلال، حيث تم إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) في 16 فيفري 1956من طرف مناضلي الحركة الوطنية الجزائرية حينها انفصلت واستقلت الحركة النقابية الجزائرية عن النقابة الفرنسية، فكان يعتبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ نشوئه تحت قيادة عيسات إيدير في خضم حرب التحرير، أول تنظيم نقابي مستقل يهدف إلى تجنيد العمال الجزائريين والعمل على إنهاء استغلالهم الفاحش.

انحصرت الممارسة النقابية في الجزائر بعد الاستقلال على مجرد الانخراط في صفوف الاتحاد، وظل العمال لفترة طويلة يمارسون نشاطهم النقابي ضمن إطار وحيد وهو الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي يندرج نشاطه في إطار المبادئ والأهداف الأساسية المحددة من طرف الحزب الواحد وإقرار المشرع الجزائري للحق النقابي دستوريًا وعلى مستوى المنظومة التشريعية الوطنية.

يعتبر الحق النقابي حقًا فرديًا للعمال يمارس جماعيًا في إطار تنظيم نقابي يهدف للدفاع عن المصالح المشتركة للعمال سواء كان هؤلاء العمال ينشطون في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة، ويعتبر دستور 1963 أول دستور كرس الحق النقابي بموجب المادة 20 منه، وانتقل هذا الاعتراف بهذا الحق إلى دستور 1976 الذي نص على الحق النقابي بموجب المادة 60، إلا أن هذا الحق لم يكن معترفا به إلا في نظام النقابة الواحدة ، حيث كان للعمال الحرية الكاملة في الانضمام أو الانسحاب منها.

وقد توسع نطاق الحق في ممارسة العمل النقابي بعد تغيير الإيديولوجية السياسية والاجتماعية للنظام الجزائري بموجب دستور 1989، الذي كرس التعددية النقابية بموجب المادة 53 منه، وتطبيقًا للمبدأ المنصوص عليه في دستور 1989، جاء القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والمطبقة على مجموع العمال الأجراء والمستخدمين، ليعطي معنى آخر لممارسة الحق النقابي في الجزائر، وفي ظل هذه التعددية أصبح من حق العمال اختيار المنظمة النقابية التي يرونها الأجدر لتمثيلهم سواء على مستوى المؤسسة أو على المستوى الوطني، وبعد الإضرابات التي شهدتها قطاعات

عديدة في الجزائر لا سيما قطاع التربية والصحة سنة 2016 وكذا الأضرار التي نجمت عن هذه الإضرابات بالإضافة إلى الأحداث السياسية التي عاشتها الجزائر سنة 2019 والتي كان لها أثر كبير في إحداث ثورة في تعديل القوانين المشوبة بالقصور في مجالات عدة، ومنها القانون المتعلق بممارسة العمل النقابي باعتبار أن العمل النقابي كان له أثر مباشر آنذاك في العمل السياسي.

من جملة الإصلاحات التي انتهجتها الجزائر الجديدة دستور 2020 الذي كرس ممارسة العمل النقابي صراحة في المادة 69 منه وعلى ضوء ذلك قام المشرع الجزائري بتعديل القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي وسد الثغرات القانونية التي احتواها ،وعلى هذا الأساس صدر القانون 22-06 المعدل والمتمم في 25 أفريل2022 حيث بموجب هذا التعديل أصبح من الممكن للمنظمات النقابية للعمال الأجراء و المستخدمين المؤسسة قانونا أن تنشأ فدراليات أو اتحادات أو كنفدراليات مهما كانت المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، كما تعرض لحق التفاوض الجماعي الذي أهمله القانون 90-14 ،كما تطرق لمسألة تسريح أو عزل المندوب النقابي حيث جاء هذا التعديل من أجل تعزيز الحقوق المكتسبة للعمال.

سعت النقابات المستقلة خلال هذه الفترة لإثبات وجودها وحيازة الصفة التمثيلية التي تمكنها من ممارسة حقها في التفاوض، والمشاركة في الحوار الاجتماعي وضمان الممارسة الفعلية والحرة لنشاطها النقابي وفقًا لما تمليه القوانين والتنظيمات السارية في الدولة، إلاّ أن التجاوزات العديدة اللاقانونية والممارسات التعسفية التي تعرض لها الممثلين النقابيين أنذاك أدت في كثير من الحالات إلى عرقلة نشاطهم النقابي وحرمانهم من ممارسة السلطة المخولة لهم قانونًا وهو ما يعد خرقًا لمبدأ الحرية النقابية المقررة دستوريًا، والذي يندرج ضمن الالتزامات الدولية للحكومة الجزائرية، ولهذا قام المشرع الجزائري بسن قانون جديد يتماشى مع التطورات السياسية والاجتماعية في الداخل والخارج فصدر القانون 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي في 25 أفريل2023، حيث حاول هذا الأخير تقديم ضمانات أكثر لحماية ممارسة الحق النقابي فقدم جملة من الضمانات القانونية والقضائية ، منها ما هو مقرر لحماية التنظيم النقابي ومنها ما هو مقرر لحماية أعضاء التنظيم النقابي .

تكمن أهمية الموضوع في كون ممارسة الحق النقابي معيارا موضوعيا لقياس مدى ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئها، لارتباطه بالحريات العامة والحقوق الأساسية للإنسان، كما يساهم هذا الحق في استقرار الطبقة العمالية والتي تمثل نسبة كبيرة في المجتمع .

انطلاقا من هذا تهدف هذه الدراسة على سبيل الخصوص إلى تأكيد أهمية الحق النقابي وممارسته والوقوف على جملة الضمانات القانونية والقضائية التي تقتضيها هذه الممارسة في ظل القانون 23-02.

تعود أسباب اختيار الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، حيث تتمثل الأسباب الذاتية في الميول الشخصي للدراسات المتعلقة بالحقوق والحريات العامة، بالإضافة إلى الرغبة و الفضول في معرفة الجديد الذي تضمنه القانون 23-02 فيما يتعلق بممارسة الحق النقابي، بينما تتمثل الأسباب الموضوعية في توضيح مختلف الضمانات التي قدمها القانون 23-02 للمنظمات النقابية و أعضائها.

بناء على ما سبق ذكره تبرز لنا الإشكالية التالية : ما هي ضمانات ممارسة الحق النقابي التي جاء بها القانون 23-02 ؟ و إلى أي مدى يمكن أن تساهم هذه الضمانات في تجسيد ممارسة هذا الحق على أرض الواقع ؟

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهجين الوصفي والتحليلي وهو ما تقتضيه طبيعة الموضوع لوصف الحق النقابي والضمانات المقررة لممارسته وكذا تحليل مختلف النصوص القانونية التي تضمنها قانون 23-02.

تكمن صعوبة الدراسة في حداثة القانون المعتمد عليه بشكل رئيسي في هذا الموضوع وبالتالي ندرة المراجع المتخصصة ذات الصلة.

لمعالجة هذا الموضوع ارتأينا اعتماد خطة ثنائية من فصلين حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي ضمن مبحثين اثنين، حيث خصصنا المبحث الأول للضمانات القانونية المقررة للنقابة، بينما خصصنا المبحث الثاني للضمانات القانونية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي.

في حين تناولنا في الفصل الثاني الضمانات القضائية لممارسة الحق النقابي ضمن مبحثين اثنين حيث تطرقنا في المبحث الأول الضمانات القضائية المقررة للمنظمة النقابية بينما وقفنا في المبحث الثاني على الضمانات القضائية المقررة للأعضاء التنظيم النقابي.

الفصل الأول:

الضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي

اعترف المشرع الجزائري بممارسة الحق النقابي للعمال والمستخدمين على حد سواء وهذا ما نصت عليه المادة 05 من القانون 02/23 وذلك من أجل الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المادية والمعنوية الفردية والجماعية بكل الوسائل القانونية وقد عزز هذا الاعتراف بضمانات قانونية تكفل حماية هذا الحق من جهة وتمنع تعسف الإدارة من جهة أخرى ، سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى هذه الضمانات القانونية ضمن مبحثين على التوالي حيث سنخصص المبحث الأول للضمانات القانونية المقررة للمنظمة النقابية في حين نتناول في المبحث الثاني الضمانات القانونية المقررة للأعضاء.

المبحث الأول: الضمانات القانونية المقررة للمنظمة النقابية

أقر القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي المؤرخ في 25 أفريل 2023جملة من الضمانات للنقابة والمتمثلة في ضمانات حق التكوين دون استثناء أو قيد، وهذا ما نتناوله في (المطلب الأول)، ضمانة عدم جواز تعليق وحل التنظيم النقابي وهذا ما سنتطرق إليه في (المطلب الثاني)، أما بالنسبة لضمانة استقلالية التنظيمات النقابية فنتطرق إليه في (المطلب الثالث).

المطلب الأول: ضمانة حق التكوين دون استثناء أو قيد

إنّ ضمان حق تكوين نقابة يتمثل في الحق في تأسيسها، حسب المادة 19 من القانون 02/23 من حق العمال الأجراء والمستخدمين تأسيس منظمات نقابية بكل حرية فلهم حق إدارتها إداريًا وماليًا، كما يعتبر الحق في إنشاء النقابات مظهرًا رئيسيًا لممارسة الحق النقابي، وقد قنن القانون 02/23 إجراءات تأسيس النقابات واعتبر كل مخالفة لهذه الإجراءات تؤدي إلى عدم الاعتراف بالنقابة كتنظيم له شخصية معنوية تكسبه الحقوق وتحمله الواجبات، إن حق التكوين هو أول ضمانة أقرها المشرع الجزائري في مجال الممارسة النقابية للعمال والمستخدمين، ولذلك خصه بضوابط وشروط للحصول على ترخيص مسبق من السلطات المعنية لإنشاء النقابة، على اعتبار أن الحرية النقابية تقوم على أساس الإرادة للتنظيم النقابي ومؤسسيه حيث أوضح المشرع الجزائري في المادة 29 من القانون 02/23، بأن المنظمة النقابية تؤسس على إثر جمعية عامة تأسيسية، كما يجب أن تتم معاينتها عن طريق محضر قضائي.

جاء القانون 02/23 بكيفيات تأسيس المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكونفدراليات وهذا الأمر الذي لم يتطرق إليه المشرع الجزائري في القانون 11/90 الملغى في حين تضمنه القانون 06/22 المعدل والمتمم للقانون 14/90 ، وعليه سنتطرق لشروط تأسيس المنظمة النقابية في (الفرع الأول) وتأسيس المنظمات النقابية القاعدية في (الفرع الثاني)، تأسيس الفدراليات والكنفدراليات في (الفرع الثالث) حرية إدارة النقابة في (الفرع الرابع).

الفرع الأول: شروط تكوين المنظمة النقابية

لتكوين المنظمة النقابية لا بد من توافر شروط أهمها ما يلي :

أولا: الحصول على ترخيص مسبق

اشترط المشرع الجزائري لتأسيس تنظيم نقابي الحصول على ترخيص مسبق من السلطة المعنية، وهذا الشرط كان موجودًا في القانون 14/90 الملغى، وبهذا لا يمكن أن تنشأ منظمة نقابية إلاّ

بحصولها على الترخيص وقبل أي إجراء من إجراءات إنشاء نقابة، وهذا ما يعتبر نوعًا ما تقييدًا لمبدأ الحرية النقابية وهو الأساس الذي تقوم عليه[1].

ثانيا: تأسيس المنظمة النقابية على إثر جمعية عامة

أوضح المشرع الجزائري في المادة 29 من القانون 02/23 بأن المنظمة النقابية تؤسس على إثر جمعية عامة تأسيسية وتتم معاينتها عن طريق محضر قضائي، وتضم الجمعية التأسيسية الأعضاء المؤسسين.

ثالثا: إيداع التصريح بالتأسيس

بعد التأسيس وانعقاد الجمعية العامة يتم التصريح بالتأسيس عن طريق إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية والمتمثلة في: [2]

-والي المدينة التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية، ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات والولاية.

- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

- يسلم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال 30 يومًا على الأكثر من إيداع الملف وبعدها تستوفي المنظمة النقابة شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة الوطنية، وذلك على نفقة التنظيم وفقًا لما جاء في المادة 34 من القانون 02/23، كما يجب أن يكون تصريح التأسيس مرفقًا بملف يشمل على مجموعة من الوثائق اشترطتها المادة 32 من القانون 02/23.

ومن هنا لابد من الإشارة إلى أنه في حال لم تتوفر سواء الشروط الشكلية أو الموضوعية الخاصة بتأسيس التنظيم النقابي، فإنه يحق للسلطة المعنية رفض تسليم وصل إيداع التسجيل وفي هذه الحالة لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تمارس المنظمة النقابية أو تزاول نشاطها بصفة رسمية[3].

مما سبق ذكره يرى الأستاذ دحدوح بأن المشرع الجزائري لم يعلق إنشاء التنظيمات النقابية على شرط الحصول على ترخيص مسبق، وإنما اكتفى بوجوب التصريح بالتأسيس لدى السلطة

[1] محمد دحدوح ، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة ، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني ، العدد الرابع جامعة أم البواقي ، سنة 2017 ، ص 193.

[2] المادة رقم 34 ، من القانون رقم 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي ، المؤرخ في 25 افريل 2023، الصادر في ج. ر. ج ، العدد 29 ، بتاريخ 02 ماي 2023 ، ص 07.

[3] انظر المادة 36 ، من القانون 23-02 ، ص 07.

العمومية، والحصول على وصل تسجيل تصريح التأسيس، وتسليم هذا الأخير هو من أجل الإشهار لأنه من خلاله يكتسب التنظيم الشخصية المعنوية، وهذا ما أخذ به كل من المشرع المصري والمشرع الفرنسي، وكل مخالفة لنص المادة 38 من القانون 02/23 يجعل القانون التأسيسي باطلاً[1]، وبالتالي لا وجود للنقابة من أساسه إلى غاية اعتمادها كل الإجراءات السالفة الذكر.

إن الجديد الذي جاء به القانون 02/23 يتعين على المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين المؤسسة قانونًا في ظل أحكام القانون 14/90 الملغى مطابقة قوانينها الأساسية مع أحكام القانون الجديد لاسيما أحكام المادة 38 من القانون 02/23، وإرسالها إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بمديرية علاقات العمل للدراسة وإبداء الرأي في أجل 6 أشهر من تاريخ نشر القانون في الجريدة الرسمية أي خلال الفترة الممتدة من 02 ماي 2023 إلى 2 نوفمبر 2023، أي أن وزارة العمل أعطت النقابات التي لها اعتماد في ظل القانون 14/90 مدة ستة أشهر حتى تعيد قوانينها الداخلية، ليمكنها التماشي مع مبادئ القانون 02/23، وإلاّ اعتبرت منظمة غير قانونية وأن عملها غير شرعي والهدف من هذا الإجراء هو مراقبة وزارة العمل للقانون الداخلي للنقابة[2].

كما تجدر الإشارة إلى مسألة حرية تأسيس النقابات استثنت فئة نصت عليها المادة 02 من القانون 02/23، وهي فئة العمال الأجراء التابعين للدفاع والأمن الوطنيين الذين يخضعون لأحكام خاصة،[3]هذا فيما يتعلق بإجراءات تأسيس النقابة بصفة عامة والتي تبين أنها لا تختلف عن إجراءات التأسيس في ظل القانون 14/90 الملغى، إلا فيما يتعلق بإعادة تكييف قانونها الأساسي بما يتماشى مع أحكام القانون الجديد.

الفرع الثاني: تأسيس المنظمات النقابية القاعدية

المنظمة النقابية القاعدية هي تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها وهذا ما نصت عليه المادة 4 من القانون 02/23،[4] انطلاقا من هذه الفكرة سنتطرق أولا لحرية تأسيس المنظمات النقابية القاعدية ثم لحرية الانخراط في المنظمات النقابية القاعدية.

---

[1] محمد دحدوح ، المرجع السابق ، ص 194 .

[2] محفوظ ملوك، شرح قانون ممارسة الحق النقابي الجديد الصادر سنة 2023، قناة الحماية القانونية، تاريخ الاطلاع 20-05-2024 على الساعة 18:00
https://www.youtube.com/watch?v=tlJdx9NZF2

[3] المادة 2 من القانون 02/23 ، ص4.

[4] المادة 04، من القانون، 23-02 ص 4.

أولا: حرية تأسيس المنظمات النقابية القاعدية

يحق للعمال الأجراء والمستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية وباختيارهم منظمات نقابية قاعدية[1] ومن خلال هذا يتضح لنا بأنه تأسيس المنظمات النقابية القاعدية حق من حقوق العمال الأجراء والموظفين و الأعوان المتربصين أو المتعاقدين يمارسونه طبقًا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولهم حرية الاجتماع وتأسيس منظمات نقابية بهدف الدفاع عن مصالحهم المشتركة[2].

ثانيا: حرية الانخراط في المنظمات النقابية القاعدية

نصت المادة 20 من القانون 02/23 على حرية الانخراط في المنظمات النقابية القاعدية وذلك بأنه لكل عامل أجير مستخدم الحق في الانخراط وبكل حرية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة شريطة الامتثال لقوانين الأساسية لهذه المنظمات[3].

باعتبار الانخراط في المنظمات النقابية القاعدية المسجلة أحد آليات العمل النقابي هو مقيد بإرادة العمال الأجراء والموظفين الأعوان المتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين، لهم الحرية الكاملة في ممارسة هذا الحق وفقًا لإرادتهم المطلقة فلا يمكن الضغط عليهم أو تهديدهم أو ابتزازهم تحت أي ظرف من الظروف من أجل الانخراط في المنظمات النقابية القاعدية.

الفرع الثالث: تأسيس الفدراليات والكنفدراليات

على غرار المنظمات النقابية يتواجد في ميدان العمل ما يسمى أو ما يعرف بالفدراليات والكنفدراليات التي تعرض لها القانون 23-02 بالتفصيل، على عكس القانون 90-14 الملغى، وبالتالي تعتبر الفدراليات والكنفدراليات أحد وسائل أو آليات ممارسة العمل النقابي لها نفس الحقوق والواجبات المقررة في هذا المجال[4]، فالفدراليات هي اتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع نشاطات أما الكنفدراليات، يقصد بها اتحاد منظمات نقابية قاعدية أو فدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع نشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات[5]وعليه نتطرق أيضًا إلى حرية التجمع في الفدراليات والكنفدراليات وكذا حرية الانخراط فيها.

---

[4] المادة 19 ، من القانون 23-02، ص 06.

[2] عبد الحكيم بن مصباح سواكر ، الوجيز حول كيفيات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية ، دليل توضيحي استرشادي معد على ضوء احكام القانون رقم 23-02 المؤرخ في 5 شوال 1444الموافق 25 ابريل سنة 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، 14 ماي 2023 ، ص 29.

[3] المادة 20 من القانون 23-02، ص 6.

[4] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص23.

[5] المادة 4 من القانون 23-02 ، ص 4.

أولا: حرية التجمع في الفدراليات والكنفدراليات

نصت المادة 22 من القانون 23-02 على أنه يمكن للمنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين المؤسسة قانونًا، التجمع في فدراليات وكنفدراليات[1].

ثانيا: حرية الانخراط في الفدراليات والكنفدراليات

يحق لكل منظمة نقابية تم تأسيسها طبقًا للقانون الانخراط بصفة إرادية في أحد الفدراليات أو الكنفدراليات الموجودة التي تختارها شريطة الامتثال لقوانينها الأساسية، فإجراء الانخراط السابق الذكريعتبر أحد حقوق المنظمات النقابية التي لها ان تمارسه وفقًا للشروط التي يحددها القانون والمتمثلة فيما يلي: [2]

1-أن تكون المنظمة النقابية مؤسسة طبقًا للقانون.

2- أن يكون الانخراط بصفة إرادية ومن اختيار المنظمة النقابية المعنية.

3- أن تكون الفدرالية أو الكنفدرالية موجودة ومؤسسة قانونًا عند تاريخ الانخراط.

4- امتثال المنظمة النقابية المعنية حسب الحالة لكل من القانون الأساسي الخاص بالفدرالية أو الكنفدرالية التي تم الانخراط فيها.

الفرع الرابع: حرية إدارة النقابة

إن حرية إدارة النقابة تتجلى من خلال حريتها في تسيير شؤونها الإدارية والمالية فلابد للنقابة أن يكون لها تنظيم داخلي واضح وأجهزة قيادة تعمل على تحقيق أهدافها، ويجب أن تتوفر على إمكانيات مالية من أجل القيام بوظائفها[3]، لذلك سوف نتطرق أولا لحرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية وإلى حرية النقابة في تسيير شؤونها المالية ثانيا.

[1] المادة 22 من القانون23-02، ص 6.
[2] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص 31.
[3] زكريا سمغوني ، حرية ممارسة الحق النقابي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، تخصص الحقوق والحريات ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، جامعة العقيد أحمد دراية ،أدرار ،السنة الجامعية 2009-2010 ، ص 77.

أولا: حرية المنظمة النقابية في تسيير شؤونها الإدارية

للمنظمة النقابية الحرية الكاملة في إدارة شؤونها الداخلية فهي التي لها صلاحية وضع القواعد التي تنظم من خلالها اجتماعاتها وطرق عملها وتشكيل أجهزتها الداخلية وخطط نشاطها وبرامج تنفيذها ومساءلتها لأعضائها عما يقع منهم من مخالفات لنظامها.

خلال ممارسة النقابة لشؤونها الإدارية مع أنّ لها كل الحرية في ذلك إلاّ أنه عليها احترام القوانين بمعنى ذلك وجود نوع من الرقابة على أعمالها للتأكد من احترامها للقوانين، وحتى تكون هذه الرقابة متسمة بالحياد والموضوعية ولا يكون من شأنها تقييد حق المنظمة النقابية في إدارة شؤونها يجب أن تمارس بواسطة القضاء والتشريع الذي يمنح السلطة الإدارية حق الرقابة كيفما تشاء، والتحقيق في المسائل الداخلية يعتبر منافيًا لمبادئ الحرية النقابية[1].

ولهذا تناول المشرع الجزائري إدارة المنظمات النقابية في القانون 90-14 من خلال المواد 13 و14 وهو نفس ما جاء به القانون 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، فقد نصت المادة 54 على أنه يحق لكل منخرط في منظمة نقابية أن يشارك في هيئات القيادة أو الإدارة طبقًا لأحكام هذا القانون وقانونها الأساسي ونظامها الداخلي[2]، وهذا نفس ما جاءت به المادة 13 من القانون 90-14 الملغى، حيث نصت بأنه يحق لأي عضو في منظمة نقابية أن يشارك في قيادة التنظيم وإدارته ضمن قانونه الأساسي ونظامه الداخلي وأحكام هذا القانون[3]، كما نصت المادة 56 من القانون 23-02 على أنه تنتخب وتجدد هيئات قيادة وإدارة المنظمة النقابية وفقًا لمبادئ الديمقراطية في الآجال المحددة طبقًا لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي[4].

تقابلها المادة 14 من القانون 90-14 التي نصت بأنه تنتخب وتجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقًا لمبادئ الديمقراطية وطبقًا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكمها، ويمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير منظمة نقابية إلاّ في الحالات التي نص عليها القانون صراحة[5]، وكل هذا في إطار الحماية الممنوحة للحرية النقابية والتي تناولها المشرع في الفصل الأول من القانون 23-02.

---

[1] زكريا سمغوني ،المرجع السابق ، ص78.
[2] المادة 54 من القانون 23-02، ص 9.
[3] المادة 13 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 2 يونيو1990 ، الصادر في ج.ر.ج ، العدد 23 ، بتاريخ: 13 ذو القعدة عام 1410، ص 766.
[4] المادة 56 من القانون 23-02، ص 10.
[5] المادة14 من القانون 90-14، ص 766

كما تضمن الفصل الثالث من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي القانون الأساسي للمنظمة النقابية والذي منح لأعضاء النقابة الحرية التامة في وضعه، وهذا ما جاءت به المادة 38 والتي نصت على أن المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات تعد قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية بكل حرية، ويجب أن تتضمن القوانين الأساسية تحت طائلة البطلان.

-قواعد انتخاب أعضاء هيئات القيادة أو الإدارة وتجديدها وكذا مدة عضويتها.

- القواعد المتعلقة باستدعاء وسير هيئات القيادة أو الإدارة.

- القواعد والإجراءات المتعلقة بالرقابة الإدارية والمالية للمنظمة النقابية.

- قواعد منع الجمع بين عهدة عضو في هيئات القيادة، أو الإدارة لمنظمة نقابية وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة[1].

ويقصد بمنع الجمع بين عهدة عضو في هيئات القيادة أو الإدارة لمنظمة نقابية وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة، أي لا يمكن لعامل أو موظف له سلطة في تسليط العقاب على الموظفين كمدير أو رئيس بلدية مثلا أو رئيس دائرة... إلخ، أن يكون عضو في القيادة النقابية لأنه لا يمكنه أن يسلط العقوبة أو يمارس سلطة التأديب وفي نفس الوقت يدافع عن العامل أو الموظف فهنا نكون أمام تضارب المصالح. [2]

ولقد تضمنت المادة 38 بعض الضمانات التي يجب على المنظمات النقابية أن تكرسها في قانونها الأساسي، وإلاّ كان باطلاً وهذه الضمانات تتمثل في:

- يجب أن يضمن القانون الأساسي لكل عضو في المنظمة النقابية الحق في المشاركة في هيئاتها القيادية أو الإدارية على كل المستويات وتشجيع مشاركة النساء والشباب.

-يجب أن يضمن القانون الأساسي إجراء مداولة واسعة داخل هيئات القيادة أو الإدارة حول القرارات الهامة لاسيما القرارات المتعلقة بالإضراب[3].

[1] المادة 38 من القانون 23-02، ص 7.
[2] محفوظ ملوك ،المرجع السابق .
[3] عبد الحكيم بن مصباح ، المرجع السابق ، ص 40.

كما منح المشرع الجزائري في المادة 55 من القانون 23-02 الحق للأجانب بأن يكونوا أعضاء في قيادة نقابية وذلك في حدود 30% من أعضائها إذا كانوا مقيمين بالجزائر منذ 3 سنوات على الأقل وحائزين على سندات عمل صالحة وفقا لما جاء في النصوص الدولية المتعلقة باشتراك الأجانب في الحياة النقابية.

ثانيا: حرية المنظمة النقابية في تسيير شؤونها المالية

أعطت مختلف النصوص القانونية والتنظيمية والأنظمة الداخلية للنقابات في الجزائر عناية كبيرة لتنظيم القواعد والأسس التي تتم بناءً عليها تسيير الذمة المالية للمنظمة النقابية.

حيث تضمنت أحكامًا عديدة تتعلق بأموال النقابة من حيث مصادرها وطرق اكتسابها وسبل تخصيصها والحماية المقررة لها باعتبارها من أهم مقومات التنظيم النقابي، وهي أحكام تمنح النقابة أهلية واسعة النطاق لاكتساب الأموال، وتميزها في ذلك عن سائر التنظيمات إلا أن هذا لا يعني بأن الأهلية المالية للنقابة مطلقة من كل قيد كأهلية الشخص الطبيعي، بل ترد عليها قيود قانونية ترتبط بطبيعة النقابة وأهدافها[1].

إن الهدف من وضع هذه الأحكام لا يقصد منه إلاّ حماية أعضاء النقابة من سوء الإدارة المالية أو الاستغلال، ولكن بعض هذه الأحكام تؤدي إلى تدخل الإدارة بصفة مباشرة في شؤون النقابة وبالتالي يمس ضمانة الحرية النقابية.

الأصل العام هو أن تدخل السلطة الإدارية يقف عند حد موافاتها بالتقرير المالي الدوري الذي غالبا ما يكون سنويًا، ولكن هناك بعض التشريعات تعطي الحق للإدارة في الاطلاع على حسابات النقابة وطلب البيانات المالية في أي وقت كما أن هناك بعض التشريعات الأخرى ذهبت إلى أبعد من هذا وخولت السلطات الإدارية حق التفتيش على حسابات النقابات لتفادي وقوع غش أو تبديد الأموال، كما أنه بعض الدول تعتبر أموال النقابة أموالاً عامة وتسبغ عليها حماية الأموال العامة[2].

تتمتع المنظمة النقابية بذمة مالية مستقلة بمجرد اكتسابها الشخصية المعنوية، هذه الأخيرة التي تكتسب ابتداءً من تاريخ التصريح بتأسيسها طبقًا لأحكام المادة 34 من القانون 23-02، إزراء أعضائها وإزاء الدولة أو الحكومة أو المؤسسة أو رب العمل، ولا يمكن فرض رقابة سابقة أو لاحقة على إدارتها

[1] دليلة بن كواشي، ممارسة الحق النقابي على ضوء التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر ،التخصص قانون اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم القانون الخاص ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، السنة الجامعية 2017-2018 ، ص77.

[2] زكريا سمغوني، المرجع السابق ، ص 101

لأموالها، إلاّ أن هذا الحق لم يترك مطلقا، بل يخضع لنوع من التنظيم بهدف ضمان استقلالية النقابات في سبيل تجسيد أهدافها[1].

امتلاك المنظمة النقابية لذمة مالية مستقلة يعني أن يكون لكل منظمة ميزانية ويحدد نظامها الأساسي قواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليها، كما أن الأحكام التشريعية الخاصة بتمويل النقابات يجب ألا تسمح بمنح الإدارة سلطة تقديرية في عملية تمويل النقابات، ومن قبيل ذلك إلزام العمال بدفع اشتراكاتهم إلى هيئة عامة على أن تقوم هذه الأخيرة بتمويل النقابات، مثل هذه الطريقة تشكل بلا أدنى شك تهديدًا خطيرًا على استقلال النقابات[2].

ولقد تناول المشرع الجزائري في الفصل الرابع من القسم الثاني من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي الذمة المالية للمنظمات النقابية، وعليه سنتطرق إلى كل من مصادر تمويل المنظمات النقابية ثم الرقابة على تسيير أموال المنظمات النقابية وأخيرًا إلى ما كل هذه الأموال في حالة الحال كما جاءت في هذا القانون.

1-مصادر تمويل المنظمات النقابية:

- اشتراكات الأعضاء.

- المداخيل المرتبطة بنشاطاتها.

- الهبات والوصايا.

- الإعانات المالية المحتملة من الدولة أو الجماعات المحلية[3].

2- الرقابة على الذمة المالية للمنظمات النقابية:

إن التدخل الصريح في الشؤون المالية للنقابة هو مساس مباشر بمبدأ الحرية النقابية، خاصة إذا كان الهدف من هذا التدخل هو الحد من نشاط النقابة أو لتغيير مبادئها أو أهدافها أو لمنعها من انتهاج سبل معينة في سبيل تحقيق أهدافها، وعليه فإن القانون لم يفرض نوعًا معينًا من الرقابة على الذمة المالية للمنظمات النقابية إلاّ في حالة واحدة وهي مسألة الهبات والوصايا، فيمنع على المنظمة النقابية

[1] نعيم بومقورة ، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، مجلة أبحاث قانونية وسياسية ، المجلد 08 ، العدد 03 ، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية ، الجزائر، سنة 2023 ، ص 215.
[2] زكريا سمغوني، المرجع السابق ، ص 100.
[3] المادة 46 من قانون 23-02، ص 9.

استلام الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط إلاّ إذا كانت متطابقة مع الأهداف المحددة في قانونها الأساسي وأحكام هذا القانون[1].

لا يمكن استلام الهبات والوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية إلاّ بعد الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة التي تتأكد من المصدر والمبلغ والمطابقة مع الأهداف المحددة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية وكذا الالتزامات التي يمكن أن تفرضها عليها، وعلى العموم فإن الهدف من هذا الإجراء هو ضمان وحماية مبدأ الاستقلالية للمنظمات النقابية إزاء أي جهة سواء كانت الإدارة أو رب العمل أو الحكومة أو التدخل الأجنبي.

في حين يخضع تسيير الذمة المالية للمنظمة النقابية لنصوص القانون الأساسي والنظام الداخلي فهو الوحيد الذي يحدد مداخل ومخارج أموال المنظمات النقابية كما أنه يرتب أولويات وأوجه الاتفاق النقابي كما يحدد مآل هذه الأموال في حال الحل بمختلف أشكاله الإداري والقضائي[2].

كما يجب **<<أن تستعمل المداخيل المرتبطة بنشاطات المنظمة النقابية حصريًا في تحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها المتمثلة في حماية المصالح الاقتصادية الاجتماعية المادية المعنوية الفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية>>**[3]

أوجب القانون 23-02 على المنظمات النقابية أن تقدم سنويًا إلى السلطة الإدارية المختصة التقارير الأدبية والمالية، وذلك بهدف رقابة تسيير الهيئات النقابية وتفادي تبديد المال العام[4].

3- مآل الأموال في حالة الحل:

يخضع مآل أموال المنظمة النقابية العينية والعقارية لأحكام القانون الداخلي، فلا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل في أي حال من الأحوال إلى أعضائها، كما يمكن للأعضاء طلب استرجاع مساهماتهم العقارية على الحالة التي تكون عليها عند وقوع الحال، ويترتب على حل المنظمة النقابية في جميع الحالات أيلولة أملاكها المنقولة والعقارية الأخرى وفق ما ينص عليه القانون الأساسي ما لم تقض الجهة القضائية لخلاف ذلك[5]، وعليه فإن الأموال الخاصة بالنقابة لا يمكنها أن تؤول إلى أعضاء المنظمة النقابية إلا في حالة المساهمة المتعلقة بالعقارات والتي تحدد وفقًا للقانون الأساسي

[1] المادة 49 ، من القانون 23-02، ص 9.
[2] نعيم بومقورة، المرجع السابق ، ص 215-216.
[3] عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق ، ص 45.
[4] المادة 52 من القانون 23-02، ص 9.
[5] المادة 67 ، من القانون 23-02، ص11.

المطلب الثاني: ضمانة عدم جواز تعليق وحل التنظيم النقابي

لا يمكن أن يكتمل استقلال النقابات بمجرد أن يكون تكوينها غير خاضع لأي تدخل من طرف السلطة الإدارية، بل يجب حتى يأخذ الحق النقابي مضمونًا فعالاً أن يشمل استقلال النقابة أيضًا حالات التعليق والحل، نظرًا لخطورة هذا القرار واتصاله بالحرية النقابية، فلا يكف أن نسمح بإنشاء نقابات وإدارتها بمنأى عن أي تدخل للجهة الإدارية، بل يتطلب الأمر علاوة على ذلك حماية النقابات من خطر حلها أو شل نشاطها، وذلك من خلال إقصاء القيادات النقابية بقرار إداري[1].

وتعد الحماية لتعليق أو حل التنظيم النقابي ضمانة مكملة لحق التكوين، فلا ترجى فائدة لهذا الحق إذا لم يعزز بمثل هكذا حماية، هذا وقد كرست المادة رقم 4 من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 يوليو 1948 في دورته الحادية والثلاثين (31)، المنظمات النقابية عن أي إيقاف أو حل تعسفي حيث جاء فيها: <<لا تخضع منظمات العمل أو أصحاب العمل لقرار الحل أو وقف العمل التي تتخذها السلطة الإدارية>>[2].

ومما سبق ذكره سنتطرق لضمانة عدم جواز تعليق التنظيم الرقابي في (الفرع الأول) ثم نتطرق إلى ضمانة عدم جواز حل التنظيم النقابي في (الفرع الثاني).

حيث تناول المشرع الجزائري تعليق وحل المنظمة النقابية في الفصل الخامس من القانون 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

الفرع الأول: ضمانة عدم جواز تعليق التنظيم النقابي

انطلاقًا من فكرة أن الحق النقابي مكفول ومحمي قانونًا، رخص المشرع الجزائري ممارسة هذا الحق لكل المنظمات النقابية سواء في القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي والذي تم إلغاؤه، أو في ظل القانون 23-02 ولهذا فالأصل عدم جواز تعليق التنظيم النقابي، لكن هناك استثناءات جاء بها هذا القانون حيث أجاز فيها للسلطة الإدارية المختصة تعليق نشاط المنظمة النقابية.

ومن هنا يتضح لنا أن المشرع الجزائري ونظرًا لخطورة إجراء تعليق نشاط المنظمة النقابية والنتائج التي تترتب عنه والتي لها تأثير مباشر على حرية الممارسة النقابية، فقد قيد المشرع عملية

[1] خيرة بورزيق ، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، التخصص : قانون اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة د. الطاهر مولاي ، سعيدة ، السنة الجامعية 2013-2014 ص 88.

[2] محمد دحدوح ، المرجع السابق ، ص194.

اللجوء إلى إجراء تعليق النشاط النقابي بطريق وحيد ألا وهو الطريق القضائي باعتباره الجهة المحايدة عن الإدارة، الأمر الذي من شأنه إعطاء أكثر ضمانة لمراقبة طلبات السلطة الإدارية المختصة ومنع تعسفها في حال طلبها تعليق نشاط المنظمة النقابية دون تقديم مبرر مقبول ومقنع لمثل هذه الادعاءات المقدمة أمام الجهة القضائية[1].

وقد نصت المادة 62 من القانون 23-02 على أنه يمكن تعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها سنتان (02) بالطرق القضائية وذلك من طرف الجهة القضائية المختصة، بطلب من السلطة الإدارية المختصة بدون الإخلال بالأحكام التشريعية والتنظيمية، لاسيما في الحالات التالية: [2]

-ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في القانون رقم 23-02 السالف ذكره، وفي قانونها الأساسي.

- عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وأحكام قانونها الأساسي، ونظامها الداخلي.

- عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة.

- عدم إخطار السلطة الإدارية المختصة بالتعديلات في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

وبالرجوع إلى القانون 90-14 لم يذكر عبارة تعليق بل استعمل عبارة توقيف[3]، ويستنتج من نص المادة 62 تحديدًا النقطة الثالثة وجود نوعًا من التحكم من قبل السلطة الإدارية المختصة بالمنظمات النقابية حيث نصت على طلب الترخيص المسبق، ويعتبر من بين الشروط التي تعد نوعًا من التقييد للحريات النقابية، وعملاً بأحكام الاتفاقية وحماية حق التنظيم النقابي الذي نصت عليه المادة الثانية على أن <<**للعمال وأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات ولهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية الحق في الانضمام إلى تلكالمنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق**>>، وتعتبر الاتفاقية الدولية حجر الأساس ودستور الحريات النقابية وممارسة الحق النقابي، التي صادقت عليها الجزائر في 19-11-1962.[4]

كما نصت المادة 63 من القانون 23-02 على أنه تتم معاينة المخالفات المذكورة في المادة 62 سالفة الذكر من طرف السلطة الإدارية المختصة سواء بعد الإخطار أو بناء على التبليغ، حيث تقوم هذه

[1] عبد الحكيم بن مصباح، المرجع السابق ، ص 48.
[2] المادة 62 من القانون 23-02 ، ص10.
[3] المادة 27 من القانون 90-14، ص 767.
[4] أحمد حامد ، باية عبد القادر، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 23-02 ، مجلة الفكر القانوني والسياسي ، المجلد السابع، العدد الثاني، تاريخ النشر:2023/11/30 ، ص 470.

الأخيرة بتوجيه إعذار للمنظمة النقابية المعنية من أجل رفع التحفظات التي تمت معاينتها في الآجال المحددة، وفي حالة عدم امتثال المنظمة المعنية للأعذار ترفع القضية من طرف السلطة الإدارية المختصة التي بدورها تبت في طلب أو دعوى تعليق النشاط بحكم مشمول بالنفاذ المعدل بصرف النظر عن أي طعن[1]، إلا أنه يترتب على إجراء التعليق ما يلي:

- بقاء الشخصية المعنوية للنقابة.

- توقيف مؤقت لممارسة نشاطها النقابي وضع الأختام على ممتلكاتها إلى حين الفصل في الدعوى بحكم نهائي[2].

الفرع الثاني: ضمانة عدم جواز حل التنظيم النقابي

إن الحرية النقابية لا يمكن حصرها في إنشاء النقابة وتأسيسها، وإنما يتعدى إلى أبعد من ذلكحيث تربط الحرية النقابية كذلك بمسألة حلها وإنهاء وجودها، هذا الأخير لا يتم إلاّ بطريقتين لا ثالث لهما، وهمل الحل الإداري والحل القضائي، ويستبعد هنا الحل الإداري الذي يعد مساسًا بمبدأ الحرية النقابية[3].

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده قد قصر حل المنظمات النقابية على الحل الإرادي والقضائي دون الحل الإداري، كضمان لمبدأ الحرية النقابية[4]، وذلك من خلال المواد 64 و65 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق وانطلاقًا من هذا سوف نتطرق إلى الحل الإرادي أولاً ثم إلى الحل القضائي ثانيا، كما جاء في القانون.

أولا: الحل الإرادي:

وهو ما يعرف أيضا بالحل الاختياري، فيمكن أن تحل المنظمة النقابية إراديًا من قبل أعضائها الذين يعلنون حلّها طبقًا للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانونها الأساسي[5]، ويكون قرار الحل بالأغلبية النسبية في إطار جمعية عامة استثنائية يعقدها أعضاء المنظمة على المستوى الوطني، فبالرغم من أن النقابة جمعية دائمة إلاّ أن اتفاق أعضائها الذي أقامها قادر على إنهاء نشاطها لأي سبب من الأسباب التي يحددها القانون الأساسي للنقابة، كاستحالة مواصلة ممارستها لنشاطها نظرًا لنقص الموارد

[1] عبد الحكيم بن مصباح سواكر ، المرجع السابق ، ص 49.
[2] دليلة بن كواشي، المرجع السابق ، ص 134.
[3] نعيم بومقورة ، المرجع السابق ، ص 212.
[4] محمد دحدوح ، المرجع السابق ، ص 194.
[5] المادة 64 من القانون 23-02 ، ص11.

أو ضعفها أو لحدوث انقسام في أوساطها، فالحل الإرادي ما هو إلا تعبير لأعضاء المنظمة عن سحب الثقة من قيادة النقابة، وحمى القانون إرادة الأغلبية حيث خولهم حق إعادة تأسيس المنظمة من جديد ومنحهم حق الانسحاب من المنظمة الآيلة للحل.

في الجزائر لم يقع إجراء حل إرادي من طرف منظمة نقابية معترف بها قانونًا ما عدا بعض الهيئات المالية والفروع النقابية، وتسري آثار هذا الحل ابتداء من تاريخ نشر الإعلان عنه في جريدة يومية ذات توزيع وطني[1].

ويترتب على حل المنظمة النقابية في جميع الحالات سواء أكان الحل إراديا أو قضائية، مآل الأملاك المنقولة والعقارية وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك[2].

ثانيا: الحل القضائي: يسمى كذلك الحل الإجباري

يعتبر الحل القضائي من أهم الضمانات التي تكرس مبدأ الحرية النقابية، بدليل يمكن لبعض الأنظمة اتخاذ الحل الإداري ذريعة للتدخل في شؤون النقابة[3]، حيث يمكن للجهات القضائية المختصة توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكها بناء على طلب السلطة العمومية المعنية وهذا عند مخالفة المنظمة النقابية للقوانين أو لتلك النصوص عليها في قوانينها الأساسية بمناسبة ممارستها لنشاطاتها، ويسري الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي، وعليه يمكن أن تحل المنظمة النقابية بالطرق القضائية في الحالات المنصوص عليها في القانون[4].

هذا ويمكن للسلطة الإدارية عند الاقتضاء وعند معاينة إحدى الحالات المذكورة في المادة 65 أن توجه إعذارًا للمنظمة النقابية المعنية مشمولاً بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن، ومقارنة مع ما تضمنته المادة 30 من القانون 90-14 والمتعلق بممارسة الحق النقابي، فالملاحظ أن المشرع الجزائري قد أشار إلى حالتين فقط ويمكن من خلالهما المطالبة بحل المنظمة النقابية قضائيًا[5]، بينما

[1] دليلة بن كواشي، المرجع السابق ، ص 128-129.
[2] المادة 67 المطة الثالثة من القانون 23-02، ص 11
[3] زكريا سمغوني ، المرجع السابق ، ص 153.
[4] المادة 65 من القانون 23-02، ص11.
[5] المادة 30، من القانون رقم 90-14 ، ص 767.

القانون 23-02 تطرق إلى عدة حالات يمكن أن تلجأ فيها السلطة الإدارية المختصة إلى طلب حل النقابة قضائيًا خاصة مع كثرة الإضرابات في السنوات الأخيرة[1].

من هنا نلاحظ أن المشرع الجزائري كان جد حريص على هذا المبدأ إذ وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفًا من تعسف السلطات الإدارية، ولا يعني توفير هذه الحماية قيام النقابة بممارسة أنشطة خارج القانون، وبالتالي يكون الحل القضائي هو الأمثل للطرفين بمعنى هو ضمان لحماية النقابة من تعسف الإدارة، وضمان عدم ممارسة النقابة لأنشطة غير مشروعة كما يتيح للجهة الإدارية متابعة المنظمات النقابية بصفة قانونية[2].

المطلب الثالث: ضمانة استقلالية التنظيمات النقابية

النقابة هي جوهر الحركة النقابية لذا وجب أن تحوز ضمانة الحرية والاستقلالية حتى تتمكن من إدارة شؤونها بنفسها دون تدخل من الإدارة، فيجب أن تكون النقابة تتمتع باستقلالها في وضع القواعد التي ستحكم عملها حيث هذه القواعد يجب أن لا تتعارض مع النصوص القانونية المعمول بها، فالنقابة تكون وحدها المختصة بوضع تنظيمها الهيكلي وتسيير عملها، وهذا ما أقره المشرع الجزائري من خلال الفصل الثاني من القانون 23-02، وهذه الاستقلالية للمنظمات النقابية كانت مكرسة في القانون رقم 90-14 الملغى.

ومن خلال هذا نلمس نية للمشرع الجزائري في حماية الحرية النقابية، فهذه الاستقلالية تجعلها تمارس نشاطها بأريحية، لهذا أكد المشرع على ضرورة أن يمتنع أي شخص طبيعي أو معنوي من التدخل في تسيير التنظيم النقابي خارج نطاق القانون، وهو نفس ما نصت عليه المادة 15 من القانون 90-14، هذه الاستقلالية تتجلى في اكتساب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد التأسيس ونتيجة لذلك له حق التقاضي وممارسة الحقوق المعترف بها للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة بعد حدوث وقائع لها علاقة بهدفه ألحقت أضرارًا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية، وإبرام أي عقد أو اتفاق له علاقة بأهدافه.

استقلالية التنظيمات النقابية يظهر أولا من خلال الحرية التامة المتروكة للموظفين والعمال في إنشاء هذه التنظيمات ثم من خلال الامتناع عن التدخل في تسيير هذه التنظيمات، ولا يقتصر هذا الامتناع على السلطة العامة وإنما يشمل كل الجهات ذات الطابع السياسي [3]، لهذا حرص المشرع الجزائري

[1] المادة 65 من القانون 23-02، ص 11.
[2] خيرة بورزيق ، المرجع السابق ، ص 92.
[3] محمد دحدوح ، المرجع السابق ، ص 196.

على حماية ممارسة الحق النقابي من خلال تكريس مبدأ استقلالية المنظمات النقابية عن جميع التجاذبات لاسيما السياسية منها، بغرض ضمان حياد المنظمات وأدائها لمهامها والصلاحيات المنوطة بها هذا من جهة، ومن جهة أخرى عدم استغلالها لأغراض سياسية تجعلها تحيد أو تبتعد عن الهدف الأساسي الذي أنشأت من أجله. [1]

ولهذا سنتناول في الفرع الأول مبدأ استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية ونتطرق الى صور تحقيق استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مبدأ استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية

يتجسد مبدأ حماية ممارسة الحق النقابي بشكل أساسي من خلال ضمان استقلالية المنظمات النقابية لا سيما عن الانتماءات والممارسات السياسية لذلك نص القانون 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 سالف الذكر، على المبدأ الأساسي الذي يحكم مسألة استقلالية المنظمات النقابية والمتمثلة في استقلاليتها في سيرها وتميزها في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي، ويتحقق هذا المبدأ من خلال ثلاث (3) عناصر أساسية هي:

1- استقلالية المنظمات النقابية في سيرها وتسييرها عن أي حزب سياسي دون استثناء.

2- استقلالية المنظمات النقابية وتميزها في هدفها الذي أنشأت من أجله، والمتمثل في الدفاع عن المصالح المشتركة لمنخرطيها.

3- تميز المنظمات النقابية في تسميتها عن أي حزب سياسي دون استثناء[2].

اتجه المشرع من خلال هذا القانون إلى التفرقة بين العمل النقابي والعمل السياسي نظرًا للأهداف والغايات التي أسست النقابات من أجلها، فيقتصر دورها على تمثيل المهنة وأعضائها والدفاع عن مصالحهم وذلك وفقا لما حددته المعاهدات والاتفاقيات الدولية، وفي إطار الفصل أو التفرقة بين العمل النقابي والعمل السياسي انقسم الفقه إزاء ممارسة النقابات للعمل السياسي إلى اتجاهين مختلفين أما الاتجاه الأول فيرى ضرورة حظر النشاط السياسي للنقابات حظرًا مطلقًا ويستند في ذلك إلى أن للنقابات وظائف محددة تناولتها الاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية، فمهمتها الدفاع عن مصالح أعضائها المادية والمعنوية وفتح المجال للعمل السياسي للنقابات يؤدي بلا شك إلى تحول مكان العمل

[1] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق ، ص 25.
[2] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع نفسه، ص 25.

على ساحة مبارزة بين مختلف التيارات السياسية، مما يبعث روح التفرقة بين العمال وتعطل الإنتاج كما يجعل النقابيين يبتعدون عن أهدافهم، وهذا ما يدفع الدولة إلى محاولة احتوائهم وتحويلهم إلى أدوات لصالحها.

في حين ذهب الاتجاه الثاني إلى أن العمل السياسي والنقابي لا ينفصلان، أما التشريع الجزائري خاصة في القانون الجديد (23-02) أكد على الفصل التام بين العمل النقابي والعمل السياسي، حيث أكد على استقلالية المنظمات النقابية في سيرها وتميزها في أهدافها وتسميتها عن أي حزب سياسي ومنع ارتباطها هيكليًا ووظيفيًا بأحزاب سياسية، كما حظر حصولها على أي دعم مالي أو امتيازات أخرى من طرف أي حزب سياسي، كما منع الجمع بين عهدة في هيئة قيادة وإدارة منظمة نقابية وممارسة مسؤولية قانونية أساسية، أو عهدة في الهيئات القيادة لحزب سياسي[1].

و يجب على الأعضاء المؤسسين والقياديين في المنظمات النقابية الالتزام بالحياد والامتناع عن التصريح بمساندتهم لأحزاب سياسية أو شخصية سياسية، وأوجب القانون على المنظمات النقابية عند إعدادها لقوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية النص على الفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي والاستقلال عن أي حزب سياسي أو جمعية أو أي مجموعة ضغط[2].

<<غير أنه في واقع الأمر يصعب التفرقة بين العمل النقابي والعمل السياسي لما يوجد من تداخل بين المجالين، خاصة وأن نشأة الحركة النقابية في الجزائر ارتبطت بالعمل السياسي وكانت لها أهداف سياسية أكثر منها مطلبية وبالتالي فإن العمل النقابي والسياسي متلاحمان>>[3]

الفرع الثاني: صور تحقيق استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية

يتجسد مبدأ استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية من خلال مجموعة الإجراءات التي وضعها المشرع الجزائري، والتي تتمثل في موانع والتزامات تقع على عاتق كل من المنظمات النقابية وأعضائها نوجزها فيما يلي:

[1] أحمد حامد، باية عبد القادر المرجع السابق ، ص 467 -468.
[2] المادة 13و 15 من القانون 23-02 ، ص 5.
[3] أحمد حامد، باية عبد القادر، المرجع السابق ، ص 469.

أولا: الموانع:

- يمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكليًا ووظيفيًا بأي حزب سياسي، ولا يمكنها الحصول على أي دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من أي شكل كان من هذه الأحزاب تحت طائلة تطبيق الأحكام المتعلقة بتعليق نشاط المنظمات النقابية المعنية أو حلها.
- يمنع الجمع بين عهدة عضو في قيادة و/أو إدارة لمنظمة نقابية وممارسة عهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي وفقا لقوانينها الأساسية، غير أن أعضاء المنظمة النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي أو الانخراط في الأحزاب السياسية، حيث أن هذا المنع يشمل مناصب القيادة أو الإدارة في كل من المنظمة النقابية و الأحزاب السياسية، دون الممارسة الفردية التي يكفلها الدستور الجزائري لجميع المواطنين من خلال الحق في الممارسة السياسية والانتماء للأحزاب السياسية باعتبارها الإطار الشرعي لممارسة العمل السياسي.
- يمنع منعا باتا على المنظمات النقابية ممارسة نشاطات ذات طابع سياسي، تحت طائلة تطبيق الأحكام المتعلقة بالحل المنصوص عليها في القانون 23-02 .

ثانيا: الالتزامات

- يجب على الأعضاء المؤسسين أو القياديين في المنظمات النقابية الالتزام بالحياد والامتناع عن التصريح بمساندتهم لأحزاب سياسية ولأي شخصية سياسية، حيث أن مقتضى هذا الالتزام يحتم على الأعضاء المعنيين عدم استغلال صفتهم من أجل الدعاية الحزبية أو المساندة السياسية.
- يجب على كل منظمة نقابية إعداد والمصادقة على ميثاق أخلاقيات ممارسة النشاط النقابي من طرف منخرطيها الذين لا يمكنهم مخالفته.
- يجب أن تتضمن القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية أحكاما تنص على الاستقلال عن أي حزب سياسي أو جمعية أو أي مجموعة ضغط، وعلى الفصل التام بين النشاط النقابي والنشاط السياسي باستثناء المجالات الاجتماعية والاقتصادية.[1]

[1] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق ، ص 26.

المبحث الثاني: الضمانات المقررة لأعضاء التنظيم النقابي

يمكن لأعضاء النقابات ممارسة حريتهم النقابية كاملة لذا كان من الواجب أن تقرر لهم جملة من الضمانات في مواجهة السلطة العامة وأن يتمتعوا بوسائل وآليات الحماية اللازمة ضد الأعمال التي يقصد منها الحد من حقهم النقابي، لأن العمل العقل النقابي لا يمكن له أن يؤتي الأغراض المرجوة منه إذا لم يتمتع أعضائه بالحماية الكافية، ولذلك خص القانون 23-02 أعضاء المنظمات النقابية بجملة من الضمانات[1]، ضمانة حرية الانخراط وحرية عدم الانخراط وحرية الانسحاب وهذا ما نتطرق إليه في (المطلب الأول)، وضمانة عدم التمييز بسبب النشاط النقابي في (المطلب الثاني) بالإضافة إلى عدم جواز المتابعة التأديبية لأعضاء المنظمة النقابية بسبب النشاط النقابي في (المطلب الثالث).

المطلب الأول: ضمانة حرية الانخراط وحرية عدم الانخراط والانسحاب من المنظمة النقابية

تعتبر ضمانة حق الانخراط وعدم الانخراط في المنظمة النقابية والانسحاب منها من أهم الضمانات التي كرسها المشرع الجزائري في مختلف القوانين المتعلقة بممارسة الحق النقابي سواء في القانون 90-14المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أو في ظل القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وهي ضمانات فردية كفلها المشرع الجزائري لكل عضو من أعضاء النقابة وأحاطها بحماية قانونية من أجل تكريس مبدأ الحرية النقابية، لذلك سنتناول حرية الانخراط في المنظمة النقابية (الفرع الأول)، ثم نتطرق على حرية عدم الانخراط في المنظمة والانسحاب منها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: ضمانة حرية الانخراط في المنظمة النقابية

إن حق أو حرية الانخراط أو الانضمام إلى المنظمة النقابية هو حق مكفول لكل العمال والموظفين في كل القطاعات سواء على المستوى الدولي أو الوطني، فقد نصت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 على حرية العامل في الانضمام على المنظمات النقابية التي يختارها، كما أكدت المادة 11 على حرية الانضمام النقابي حين فرضت على الدول الأعضاء الالتزام باتخاذ الإجراءات الضرورية المناسبة لكفالة حرية ممارسة الحق النقابي.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري فإنه أعطى الحق لكل العمال والموظفين حرية الانخراط في النقابة التي يختارونها، إذ يعتبر مبدأ حرية الانخراط من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني

[1] محمد دحدوح ، المرجع السابق ، ص 197.

للنقابات في الجزائر، وقد ترك المشرع الجزائري تنظيم حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء إلى القانون الأساسي لكل منظمة نقابية تكريسًا لمبدأ الحرية النقابية[1].

هذا وتعتبر حرية الانخراط في المنظمات النقابية أساس الحرية النقابية، فهي الباعث على وجودها الفعلي لأنها نتيجة لتوحد مجموعة إرادات حرة، كما تعد الداعم لوجودها والمفعل لنشاطها ميدانيًا، وقد نصت المادة 06 من القانون 23-02 أنه: <<**يمكن كل العمال الأجراء والمستخدمين دون أي تمييز الانخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم، ويمكنهم أيضا الانسحاب من المنظمة النقابية التي يكونون أعضاء فيها طبقًا للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي**>>، ومن هنا نستخلص أن مسألة الانخراط النقابي هي مسألة اختيارية.[2]

ويعتبر انخراط العامل في المنظمة النقابية اختياري دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر ويعد المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة، وهذا الحق يقوم أساسًا في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل حتى لا يتمكن من الانضمام إلى نقابة[3].

أما ما يتعلق بالأفراد المعنيين بالانخراط في النقابات فمن الواجب أن تتوفر فيهم بعض الشروط وهي على الترتيب التالي:[4]

- أن يكونوا عمالاً أجراء أو مستخدمين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع نشاط واحد.

-أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.

- أن يكونوا راشدين.

- أن يمارسوا نشاطًا له علاقة بهدف المنظمة.

غير أن الشروط الأخيرة يمكن حصرها في القيادات النقابية، فالشرط الواجب توفره صفة العامل أو ما حددته المادة 02 على اعتبار أن سن التوظيف القانوني يبدأ من 16 سنة بحسب المادة 15 من القانون 90-14 ويترتب على الانخراط في المنظمات النقابية مجموعة من الحقوق والواجبات.

[1] خيرة بورزيق ، المرجع السابق، ص 69-71.
[2] نعيم بومقورة ، المرجع السابق ، ص 212.
[3] خيرة بورزيق ، المرجع السابق ، ص 71.
[4] المادة 12 من القانون 23-02، ص 5.

أولا: الحقوق

- حق المشاركة الديمقراطية في إدارة وقيادة المنظمة النقابية وفقا للقانون الأساسي لهذه الأخيرة ونظامها الداخلي ووفقًا لأحكام القانون المعمول به.

- حق الأعضاء التمتع بالخدمات التي تقدمها النقابة لأعضائها كالإعانات المادية أثناء الإضرابات، أو إقامة المشاريع الاجتماعية لأعضائها والمشاركة في برامج التكوين والتثقيف العمالي.

- حق المطالبة بتدخل النقابة لمساندته والدفاع عنه في الحالات التي يسمح بها القانون والمتعلقة بالعلاقات المهنية أساسًا والمصلحة المشتركة للعمال والتي تمثلها النقابة، أو أي خدمة يهدف من خلالها إلى تحسين الظروف المادية والمعنوية لأعضائها.

- حق الاستفادة من الامتيازات الناتجة عن المفاوضة الجماعية أو عقود العمل المشتركة، وإن كانت هذه الأخيرة تمس جميع العمال حتى غير المنخرطين في المنظمات النقابية، وهذا ما يستشف من الزيادات في الأجور خاصة أثناء إضراب أساتذة التعليم العالي في ماي 2006 أين تم تعميم زيادات الأجور على كافة قطاع الوظيف العمومي.

ثانيا: الواجبات

يترتب على الانخراط في المنظمات النقابية مجموعة من الواجبات على رأسها الالتزام بدفع الاشتراكات وهو أهم التزام كونه المدعم لاستمرار وجودها وضمان حسن سير هياكلها، كما يجب أن يعمل كل منخرط على احترام النظام الداخلي والالتزام باللوائح والقرارات المتخذة من قبل النقابة[1].

كذلك نصت المادة 19 والمادة 21 على الحرص على تكريس حرية العمال الأجراء والمستخدمين في تأسيس منظمات نقابية قاعدية وكذا حرية الانخراط في أي منظمة من المنظمات النقابية، والواقع أثبت أن عمال المؤسسات التي تمتلك نقابات قوية بأكبر عدد من المنخرطين تحسنت أوضاعهم المادية والاجتماعية.

الفرع الثاني: حرية عدم الانخراط والانسحاب من المنظمة النقابية

يتعلق الأمر بمسألة أساسية تمس مباشرة بالحرية الفردية لكل عامل فلهذا الأخير الحرية المطلقة في الانخراط من عدمه، كما هو حر في الانسحاب من المنظمة النقابية، وتعتبر حرية عدم الانخراط

[1] نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص 212،213.

حق فردي وهو الجانب السلبي باعتبار أن التنظيم النقابي يقوم على الانخراط الفردي الحر، وهو الذي يكفل قوة النقابة خاصة أثناء المفاوضات والنزاعات الجماعية في العمل.

كما للعامل الحق في الانسحاب متى شاء من المنظمة النقابية بشرط ألا يكون قد نتج عن أفعاله ما يضر بالمنظمة النقابية لأنه مسؤول اتجاهها، إذ لا يوجد نص قانوني أو تنظيمي يجبره على البقاء في المنظمة إذا رأى أنه لا فائدة ترجى من انخراطه بها أو أنها لا تحقق مصالحه أو أنها لا تنتهج نفس النهج الذي يطمح إلى تحقيقه، إذا فمصلحة العامل هي التي تحدد مدى قبول الانخراط في النقابة من عدمه إضافة إلى بقائه فيها أو انسحابه منها، وتقدر هذه المصلحة من جانب العامل الذي يبحث عن الحماية وعن تحسين مستواه الاقتصادي والاجتماعي، و من جانب المنظمة النقابية وما توفره من إغراءات تساعد على جلب العمال للانخراط بها والبقاء منتسبين لها، فمسألة الانخراط تتعلق بالمنفعة المرجوة[1].

ولهذا أوجب المشرع الجزائري اشتمال النظام الأساسي للنقابة على تحديد شروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء من النقابة، ومن خلال ما سبق نجد بأن المشرع الجزائري كان حريصًا على تكريس مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي حين أعطى للنقابات الحرية التامة في إجراءات الانسحاب من النقابة وترك ذلك لقانونها الأساسي[2].

المطلب الثاني: ضمانة عدم التمييز بسبب ممارسة النشاط النقابي

عملت جل القوانين على تكريس مبدأ عدم التمييز بين العمال على مستوى كل القطاعات، ويعني هذا ضمان الحرية النقابية للعمال جميعًا دون تفرقة أو تمييز بينهم من أي نوع، والمراد بهذه التفرقة أو التمييز على أساس الجنس أو المهنة أو العقيدة أو العرق أو الرأي السياسي[3].

وتعد حماية العمل النقابي من كل أشكال التمييز تطبيقًا رئيسيًا لمبدأ المساواة المنصوص عليه في الدستور، والذي يعد بدوره أحد أهم المبادئ التي يقوم عليها نظام الحريات إذ ينص دستور 2020 على أن <<**كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي**>>، المادة 32، وتشمل ضمانة عدم التمييز بسبب النشاط النقابي كل أعضاء المنظمة النقابية سواء كانوا عمال أجراء أو موظفون في الإدارات العمومية أو أعوان متعاقدون أو حتى مندوبين نقابيين ولقد كرس المشرع الجزائري حماية خاصة لهم من أي تمييز قد يتعرضون له بسبب ممارسة النشاط

1نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص 213-214.
2خيرة بورزيق ، المرجع السابق، ص 72.
3 المرجع نفسه، ص 64-65.

النقابي أو الانتماء من خلال المادتين 10 و11 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وهو نفس ما أقره المشرع الجزائري في القانون 90-14 الملغى في المادتين 50 و51حيث منع بموجبها التمييز بين العمال على أساس النشاط النقابي.

ولقد عمد المشرع الجزائري إلى التأكيد على حماية العمل النقابي من خلال تكريس حرية العمل النقابي عن طريق تفعيل مبدأ المساواة في ظروف العمل لاسيما لفائدة أولئك الذين يمارسون العمل النقابي، عن طريق حمايتهم من أي تمييز يمكن أن يتعرضوا له فضلا عن الضغوطات والتهديدات التي تصاحب أي عمل نقابي[1].

من خلال ما سبق سنتطرق إلى حماية العمال والموظفين من التمييز بسبب ممارسة النشاط النقابي (الفرع الأول) ثم نتناول حماية المندوب النقابي من التمييز بسبب ممارسة النشاط النقابي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حماية العمال والموظفين من التمييز بسبب ممارسة النشاط النقابي

إن مبدأ التمييز الذي كرسه المشرع الجزائري يعتبر أقوى ضمانة قدمها للنقابيين، حيث شمل كل من العمال والموظفين في الإدارات العمومية، ولذلك نتطرق أولا لحماية العمال في القطاع الاقتصادي من التمييز بسبب النشاط النقابي، ثم حماية الموظفين في قطاع الوظيفة العامة من التمييز بسبب النشاط النقابي.

أولا: حماية العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي من التمييز بسبب ممارسة النشاط النقابي

أكد المشرع الجزائري من خلال المادة 10 و11 من القانون 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، على منع التمييز بين العمال على أساس النشاط النقابي ومنع ممارسة أي شكل من أشكال الضغوط والتهديدات ضد العمال أو أي ممارسة تمييزية بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي **<<واعتبر المشرع الجزائري أن أي ممارسة للتمييز بين العمال في مختلف علاقات العمل على أساس العمل النقابي تعديًا على حرية العمل النقابي، سواء في مجال التوظيف أو الترقية في الدرجات أو الرتب أو التحويل والتكوين والأجرة أو في كل المزايا الاجتماعية الأخرى المرتبطة بمنصب العمل مثل الخدمات**

[1] مهدي بخدة ، الحماية القانونية للعمل النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06، العدد 02 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة غليزان، الجزائر، سنة 2021 ، ص 3 و6.

الاجتماعية، واحترام السلامة البدنية والمعنوية للعمال والحماية الاجتماعية وغيرها وهذا بغض النظر عن مصدر هذه الحقوق سواء نص عليها التشريع أو عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية>>[1]

بالإضافة إلى منع الهيئة المستخدمة الأخذ بعين الاعتبار الانتماء إلى النقابة من عدمه أو ممارسة النشاط النقابي، عند القيام بالإجراءات التأديبية[2]، ويمكن أن يحصل التمييز في مرحلة التشغيل حيث يمتنع المستخدم عن تشغيل شخص معروف بسوابقه النقابية، وفي هذه الحالة يرى بعض الفقه أنه يحق للعامل التكتم عن انتمائه أو نشاطه النقابي ولا يعتبر تدليسًا، بل يعد شكلاً من أشكال ممارسة الحرية النقابية[3].

كما منح المشرع الجزائري للعمال حرية الانخراط في المنظمة النقابية التي يختارونها دون أي تمييز و منحهم حرية الانسحاب منها كما سبق ذكره في المطلب الأول، وتطبيقًا للحماية الممنوحة للعمال الأجراء في القطاع الاقتصادي يودع العامل عريضة لدى مفتش العمل المختص إقليميًا يثبت فيها التمييز المباشر أو غير المباشر أو الوقائع التي تؤكد عرقلة ممارسة نشاطه النقابي، حيث يتولى المفتش التحقيق في العريضة إذا تبين له عدم تأسيس ادعاءات المتظلم، ويعلم العامل ومنظمته النقابية كتابيا في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوما، وفي هذه الحالة يحتفظ العامل بحقه في اللجوء إلى إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل بعد استنفاذ إجراءات مفتش العمل، إذا تبين لمفتش العمل وجود علاقة بين القرار محل الاحتجاج والانتماء أو النشاط النقابي للعامل المتظلم، يوجه اعذارا إلى المستخدم لإلغاء القرار في اجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام، وفي حالة عدم امتثال المستخدم يحرر مفتش العمل محضر مخالفة بالإضافة إلى محضر عدم الامتثال للإعذار، تسلم نسخة منه للعامل ولمنظمته النقابية لاستعمالها في إطار إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل[4].

عمومًا فإن قيام المشرع الجزائري بإضفاء الحماية على العمل النقابي، الغرض منه تطبيق المساواة وعدم التمييز بين العمال على أساس العمل النقابي، كما يهدف إلى تعزيز روح التعاون والتفاهم بين الهيئة النقابية والهيئة المستخدمة عن طريق الحوار والتشاور والإقناع، لاسيما تفهم المشاكل والصعوبات الاقتصادية التي تتعرض لها المؤسسة وموازنتها بمطالب وانشغالات العمال حتى تتحقق

[1] مهدي بخد، المرجع السابق ، ص 3-6.
[2] المادة 10 من القانون 23-02، ص5.
[3] مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص 4 و5.
[4] أحمد حامد ، باية عبد القادر، المرجع السابق ، ص 472.

مصلحة العمل ولا يضر العامل الذي يمارس حقه النقابي ونشاطه من أجل الدفاع عن حقوق زملائه في المؤسسة[1].

ثانيا: حماية الموظفين في قطاع الوظيفة العامة من التمييز بسبب ممارسة النشاط النقابي

تضمن القانون 23-02 ضمانة عدم التمييز بين الموظفين، بالإضافة إلى الأمر رقم 03/06 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة وذلك ممن خلال المواد 28 و29 منه، والتي نصت على أنه لا يمكن بأي حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح لعهدة سياسية أو نقابية أو جمعية أثناء تلك العهدة، حرص المشرع كل الحرص على عدم المساس بالمسار المهني للموظف العمومي الذي يزاول نشاطًا نقابيًا أو مرشحًا لعهدة انتخابية نقابية، سواء في الجانب الوظيفي أو المالي[2].

الحماية من التمييز كرست بوضوح في الفصل الأول من القانون 23-02 بعنوان الحماية وتحديدًا من خلال المادة 10 حيث جاء فيها: <<**يمنع على الهيئات المستخدمة أخذ في الاعتبار الانخراط في منظمة نقابية للعمال الأجراء أو عدمه أو ممارسة نشاط نقابي في الرتب والتحويل والتكوين المهني والأجرة ومنح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية**>>، ولو أن لم يشرع لم ينص صراحة على عدم التمييز إلاّ أنه في المادة 51 من القانون 90-14 الملغى نص صراحة بعبارة <<**لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية...إلخ**>>

فمن خلال نص المادة 10 يتبين أن على الهيئة المستخدمة أن تعامل الموظفين على أساس المساواة وعدم التمييز بغض النظر عن انتمائهم النقابي، كما منع المستخدم من أن يمارس على العمال في مكان العمل ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة الحق النقابي، أو الحث على تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها[3].

هذه الضغوطات التي لن تخرج عن المجال المهني والتي ستترجم بلا شك في التمييز بين الموظفين المزاولين لنشاط نقابي وغيرهم من الموظفين، بهدف الحيلولة دون أدائهم لمهامهم وأنشطتهم النقابية ومن هنا يمكن القول بأن المادة 10 و11 إنما جاءت لتكمل إحداهما الأخرى.

وفي السياق ذاته نصت المادة 93 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على ضرورة عدم إدراج أية ملاحظة في الملف الإداري للموظف حول آرائه النقابية، وهذا يندرج

[1] مهدي بخدة، المرجع السابق ، ص 6.
[2] محمد دحدوح ،المرجع السابق ، ص 197.
[3] المواد 10-11 من القانون 23-02، ص 5.

ضمن عدم تعريض الموظف العمومي المزاول للنشاط النقابي لأي ضغط من شأنه المساس بحريته النقابية[1].

الفرع الثاني: حماية المندوب النقابي من التمييز بسبب ممارسة النشاط النقابي

خص المشرع الجزائري المندوب النقابي بحماية قانونية خاصة في ظل القانون 23-02، كما كان الأمر عليه في ظل القانون 90-14 الملغى المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، بسبب ثقل مهمته النقابية وما يرتبط بها من احتمالات تأثيرها على مساره المهني أو احتمالات عرقلتها بالنظر إلى قوة مركز خصمه المهيمن على علاقة العمل، ولذلك جعله المشرع بعيدًا عن أي ضغوطات أو تهديدات أيًّا كان نوعها أو مصدرها أو أن يكون ضحية للتمييز في تنفيذ علاقة العمل بسبب نشاطه النقابي.

يمنع على المستخدم ممارسة جميع أشكال التمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية في مختلف مراحل عملية التشغيل، فالمندوب النقابي محمي من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليته واستحقاقه كباقي العمال العاديين، أو في تنظيم العمل في التكوين المهني وتحسين المستوى والترقية في العمل وكل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطًا نوعيًا[2].

<<كما لا يمكن أن يحصل التمييز في مرحلة سريان علاقة العمل حيث يتعرض المندوب النقابي للكثير من الإجراءات التمييزية في مجال الأجر والمنح وتوزيع ساعات العمل وأنظمته وغير ذلك، كما يمكن أن يؤدي ذلك إلى فصله عن العمل باختلاق أسباب كاذبة، أو انتظار الفرصة المواتية التي من شأنها إضفاء الشرعية على فصله من العمل وفي هذه الحالة يجب على القاضي البحث عن السبب الحقيقي لفصل العامل حتى لا يضيع حقه لمجرد وجود حق موازي وهو الحق النقابي>>[3].

لقد كفل القانون 23-02 للمندوب النقابي تسهيلات لممارسة عهدة مندوب نقابي، فقد منح 10 ساعات في الشهر للمندوبين النقابيين مدفوعة الأجر لممارسة مهامهم النقابية حيث بإمكانهم أن يجمعوها او يقتسموها فيما بينهم بعد موافقة المستخدم، مع استثناء الساعات الخاصة بعقد الاجتماعات مع المستخدم سواء بطلبه

[1] محمد دحدوح ، المرجع السابق، ص 198.
[2] كمال بن سالم ، الحماية القانونية للمندوب النقابي وتطبيقاتها القضائية على ضوء التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد الثاني ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، سنة 2016 ، ص 37-40.
[3] مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص 5.

أو بطلبهم، كما لا تحتسب ساعات الغياب التي يأذن بها المستخدم للمشاركة في الندوات والمؤتمرات النقابية وملتقيات التكوين النقابي وذلك وفقا لنص المادتين 105 و[(1)]106.

وكملاحظة إن الحماية التي كرسها المشرع الجزائري للعمال بموجب المادة 10 تشمل كل العمال الأجراء، حتى المندوب النقابي الذي يعتبر عامل أجير منتخب بصفته ممثل منظمة نقابية تمثيلية لدى الهيئة المستخدمة حسب ما عرفته المادة 4 من القانون 23-02[1] ، كما يمكن أن يمارس المندوب النقابي ضد العمال تهديدات وضغوطات لأنه يملك حق التمثيل النقابي الذي يستعمله لفائدته أو لفائدة الهيئة المستخدمة، والذي به يمكن أن يستغله في كل الصلاحيات الممنوحة للهيكل النقابي داخل المؤسسة[2].

المطلب الثالث: ضمانة عدم جواز المتابعة التأديبية لعضو المنظمة النقابية بسبب نشاطه النقابي

إن ممارسة الحق النقابي معترف به لكافة العمال في كل القطاعات كما سبق ذكره وهذا ما نصت عليه المادة 5 من القانون 23-02 <<**أن ممارسة الحق النقابي معترف به للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية**>>.

أي في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي وانطلاقًا من هذا فإنه يمنع على أي مستخدم أن يمارس ضغوطات أو تهديدات على العمل بسبب انتمائهم النقابي أو ممارستهم لنشاطهم النقابي، كما يمنع عليه تسليط أي عقوبة تأديبية على أحد العمال بسبب ذلك، كالتسريح أو العزل التعسفي.

قدم القانون 23-02 الحماية للعمال المنخرطين في المنظمات النقابية على اختلافها نظرًا لتعرض البعض منهم لعقوبات كيدية من طرف رب العمل أو الهيئة المستخدمة بسبب الانتماء النقابي فقد نصت المادة 125 على أن **<< بسبب الانتماء أو النشاط النقابي مضمونة لكل عامل عضو في منظمة نقابية سواء كانت تمثيلية أم لا>>**، كما أضافت المادة 126 <<**منع اتخاذ قرار التسريح من العمل أو تسليط أية عقوبة تأديبية أخرى، ضد أي عضو في منظمة نقابية، تكون مرتبطة بانتمائه أو نشاطه النقابي...**>>.

كما شملت الحماية ضد التسريح أو العزل المندوبين النقابيين والممثلين المنتخبين مباشرة من قبل جماعة العمل لغرض المفاوضة الجماعية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل والممثل النقابي للهيئة

[1] نعيم بومقورة ، المرجع السابق ، ص 219.
مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص 5.
3 نعيم بومقورة ، المرجع السابق ، ص 219.

المستخدمة[3]، وانطلاقًا من[1] هذا نتناول حماية العمال في القطاع الاقتصادي من العقوبات التأديبية (الفرع الأول)، ثم حماية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية (الفرع الثاني)، وحماية المندوب النقابي من العقوبات التأديبية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: حماية العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي من العقوبات التأديبية

يستفيد العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي من الحماية من المتابعة أو العقوبة التأديبية التي يمكن أن يتعرضوا لها من طرف رب العمل أو المستخدم بسبب انتمائهم أو ممارستهم لنشاط نقابي، وهذا ما نصت عليه المادة 126 من القانون 23-02 هذا وقد أحاط المشرع هذه الضمانة بإجراءات قانونية يجب أن يلتزم بها المستخدم إذا قرر تسريح العامل الذي ينتمي إلى النقابة، كما ألزمه القانون في حالة تسريح عامل مستفيد من الحماية بسبب خطأ جسيم أن يعلم مفتش العمل برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، يوضح فيها الوقائع المبررة للتسريح وظروف ارتكابها، ويمكن أن ترفق بكل وثيقة لها علاقة بما نسب للعامل[2] فيجري المفتش تحقيقًا في أجل ثمانية (8) أيام للتأكد من أن السبب المثار لتبرير التسريح يكتسي طابعًا مهنيًا بحتًا وليست له علاقة بالانتماء أو النشاط النقابي فإذا تبين للمفتش أن التسريح كان بسبب النشاط النقابي للعامل المحمي، يعذر المستخدم للتراجع عن قرار التسريح وإعادة إدماج العامل في منصب عمله واسترجاع حقوقه في حدود (8) أيام، وفي حالة رفض المستخدم يحرر المفتش محضر مخالفة ومحضر عدم الامتثال في أجل لا يتجاوز الثلاثة (3) أيام عمل من أجل استعمالها أمام الجهة القضائية المختصة.

فإذا تم تسريح العامل المحمي خرقًا لأحكام القانون وبعد استنفاذ إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية، يخطر العامل أو منظمته الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل ثلاثين (30) يوم عمل بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن، بإلغاء قرار التسريح مع إلزام المستخدم بإعادة إدماج العامل في منصب عمله، دون الإخلال بالتعويض عن الأضرار التي يمكن أن المطالبة بها من قبل العامل المحمي أو المنظمة النقابية التابع لها إصلاح الضرر الذي لحق به، ويترتب على المستخدم غرامة تهديدية لا تقل عن المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم، كما يجب إدماج العامل في مكان عمله وفي نفس المنصب أو في منصب مساو وموافق

[1] المادة 4 من القانون 23-02 ، ص 4.
[2] بهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص 7.
[3] احمد حامد ، باية عبد القادر، المرجع السابق ، ص 472.
[2] المادة 132-137 من القانون 23-02، ص17-18.

لمؤهلاته، وفي حالة عدم الإدماج يحتفظ العامل بحق التعويض المالي الذي لا يقل عن الأجرة أو ما تبقى منها التي لم يسددها المستخدم، وذلك للفترة التي تم فيها تعليق العمل إلى تاريخ إعادة إدماجه الفعلي[1].

الفرع الثاني: حماية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية من العقوبات التأديبية

خص المشرع الجزائري طائفة الموظفين والأعوان المتعاقدين وغيرهم من الأعوان العموميين بمجموعة من الإجراءات التي من شأنها ضمان حمايتهم ضد بعض الممارسات التي قد ترتكبها الإدارة بحقهم والتي من شأنها المساس بممارسة الحق النقابي، حيث نصت المادة 143[2] من القانون 23-02 على أنه لا يتعرض أي موظف أو عون متعاقد أو عون عمومي في المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية يمارس عهدة نقابية وفقًا لأحكام القانون رقم 23-02 المؤرخ ف 25 أبريل 2023 السالف الذكر، إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أو إلى العزل بسبب إهمال المنصب أو فسخ عقد العمل بالنسبة للعون المتعاقد قبل حصول السلطة التي لها صلاحية التعيين بصفة مسبقة على الرأي الملزم الصادر حسب الحالة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة أو اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، وفقًا للتشريع والتنظيم ساري المفعول.

أما بالنسبة لإجراءات الحماية المقررة في المجال التأديبي لحالات التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل، فإنه بغض النظر عن الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر و كذا النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه، يستفيد الموظف أو العون المتعاقد، أو العون العمومي المعني من إجراءات الحماية الآتية:

- يجب حسب الحالة على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة أو اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين أن تبت في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ إخطارها، بعد دراسة أسباب التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل والاستماع إلى توضيحات الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي. [3]

- يجب تمكين الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني من الاطلاع على ملفه التأديبي وتقديم ملاحظاته الكتابية والشفهية والاستعانة بمدافع يختاره بنفسه.

---

[1] أحمد حامد، باية عبد القادر، المرجع السابق، ص 472-473.
[2] المادة 143 من القانون رقم 23-02 ص 18.
[3] محمد دحدوح، المرجع السابق، ص 197.

- يجب استدعاء الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني للمثول أمام اللجنة المختصة سالفة الذكر في أجل ثمانية (08) أيام عمل على الأقل قبل تاريخ انعقادها.

- تبليغ الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني، وكذا المنظمة النقابية التي ينتمي إليها بالقرار المتضمن تسليط عقوبة تأديبية أو التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل في أجل ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ توقيع هذا القرار[1].

- تسلم للموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني، نسخة من محضر اللجنة المتضمن الرأي الملزم المسبق حسب الحالة، الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة أو اللّجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين.

يمكن حسب المادة 145 الفقرة الثالثة للموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني الذي يدعي أن قرار أو مقرر التسريح أو العزل أو فسخ العقد الذي اتخذته المؤسسة أو الإدارة العمومية بشأنه مرتبط بانتمائه أو نشاطه النقابي أو منظمته النقابية، إخطار مفتش العمل المختص إقليميًا طبقًا للتشريع والتنظيم ساري المفعول.

يقوم مفتش العمل بإجراء تحقيق ويعد لذات الغرض محضر معاينة يدون فيه نتائج التحقيق، ويسلم نسخة منه إلى المعني ومنظمته النقابية وإلى الهيئة المستخدمة هذا ونصت المادة 146 على أنه إذا ما تم تسريح الموظف أو عزله أو فسخ عقد عمل العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي خرقًا لأحكام القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 سالف الذكر مع مراعاة أحكام المادة 145 من ذات القانون يمكنه أو يمكن منظمته النقابية اللّجوء إلى الجهة القضائية المختصة[2].

الفرع الثالث: حماية المندوب النقابي من العقوبات التأديبية

إن المندوب النقابي مثله مثل أي عضو في المنظمة النقابية محمي قانونًا من أي متابعة تأديبية أو أي عقوبة قد تسلط عليه بسبب نشاطاته النقابية، فقد نصت المادة 125 من القانون 23-02 سالف الذكر على أن الحماية مكفولة لكل عضو في منظمة نقابية سواء كانت تمثيلية أم لا، كما يمنع اتخاذ قرار التسريح ضده أو العزل أو تسليط عليه أي عقوبة تأديبية، كما يمنع على المستخدم تحويل المندوب

[1] المادة 145من القانون 23-02، ص19.
[2] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق،ص74- 76 .

النقابي خلال مدة عهدته إلى مكان عمل آخر غير الذي انتخب فيه أو تغيير منصب عمله إلاّ للضرورة[1].

هذا وقد نصت المادة 131 من القانون 23-02 صراحة على أن الحماية ضد التسريح أو العزل التعسفي تطبق على المندوبين النقابيين، أي أنهم يستفيدون من الحماية من أي عقوبة قد تسلط عليهم بسبب انتمائهم أو نشاطهم النقابي، كما أن الحماية ضد التسريح أو العزل التعسفي تطبق كذلك حسب نفس المادة على الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل جماعة العمال لغرض المفاوضة الجماعية والوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

هذا وفي حالة إخلال المندوب النقابي أو أي عضو آخر في المنظمة النقابية بالتزاماته المهنية فإن للمستخدم أن يباشر ضده الإجراء التأديبي، حيث نصت المادة 128 على أن كل عضو في منظمة نقابية يخضع للأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل السارية المفعول ولأحكام الاتفاقية الجماعية، وقواعد التنظيم والسير والانضباط المطبقة في الهيئة المستخدمة، وفي حالة إخلاله بالتزاماته المهنية، يمكن مستخدمه أن يباشر ضده إجراء تأديبيًا مهما كان وضعه القانوني في المنظمة النقابية.

كما يجب على المستخدم قبل مباشرة الإجراءات التأديبية إعلام المندوب النقابي المستفيد من الحماية من العقوبات التأديبية مثله مثل أي عامل مستفيد من هذه الحماية، وإعلام منظمته النقابية ومفتش العمل المختص إقليميًا بموجب رسالة موصى عليها، ويجب أن توضح فيها كل الوقائع المبررة للتسريح كما يمكن أن ترفق بكل وثيقة لها علاقة بالموضوع، وهذا ما نصت عليها المادة 132 حيث جاء فيها أنه يجب على المستخدم قبل مباشرة الإجراءات التأديبية إعلام العامل المستفيد من الحماية، ومنظمته النقابية ومفتش العمل المختص إقليميًا بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، إذا قرر تسريح أو عزل العامل المعني بسبب خطأ جسيم، ويجب أن توضح الرسالة بالتفصيل الوقائع المبررة للتسريح وللظروف التي ارتكبت فيها، ويمكن أن ترفق الرسالة بكل الوثائق التي لها علاقة بما نسب للعامل المستفيد من الحماية.

كملاحظة فإنه وبالمقارنة مع الحماية من العقوبات التأديبية في ظل القانون 23-02 ومع ما كانت عليه في القانون 90-14 الملغى، فإن المشرع في هذا القانون خص بالحماية من العقوبات التأديبية المندوب النقابي دون غيره من أعضاء المنظمة النقابية في حين القانون 23-02 جعل ضمانة الحماية من العقوبات التأديبية شاملة ومكفولة لكل عامل عضو في المنظمة النقابية مهما كان وضعه القانوني في المنظمة النقابية[2].

---

[1] المادة 126 من القانون 23-02، ص17.

2 المواد من 128- 131 –132 ص 17 الباب 6 الفصل الأول من القانون 23-02 ص 17 .

خلاصة الفصل الأول:

على ضوء ما تم عرضه من خلال الفصل الأول نخلص إلى أن حرية ممارسة الحق النقابي تتم من خلال ضمانات قانونية مقررة للتنظيم النقابي، وترتكز هذه الضمانات على ما تم اعتماده من ضمانة حق التكوين دون استثناء أو قيد وهذا ما نصت عليه المادة 19 من القانون 23-02 فبمجرد القيام بالإجراءات المقررة في القانون تكتسب المنظمة الشخصية المعنوية وذلك بعد الحصول على الترخيص المسبق، كما يتم تأسيس المنظمة النقابية على اثر جمعية عامة وبعد إيداع التصريح بالتأسيس، تم أيضا تنظيم تأسيس المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات.

كما أعطى المشرع حرية الإدارة للنقابة من خلال تسيير شؤونها الإدارية والمالية وأضفى ضمانة عدم جواز تعليق وحل التنظيم النقابي باستثناء حالات معينة يكون فيها الحل إما إراديا أو عن طريق القضاء ، وضمانا لعدم تدخل بعض الجهات في العمل النقابي والتي قد تؤدي بالتنظيم النقابي إلى الابتعاد عن الأهداف المرجوة منه أكد المشرع على استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية.

وتتجسد الضمانات القانونية المقررة للأعضاء التنظيم النقابي من خلال ما وفره القانون 23-02 من ضمانة حرية الانخراط وعدم الانخراط والانسحاب، حيث أن لهم الحرية الكاملة في الانخراط في النقابة التي يختارونها وكذا حرية عدم الانخراط الذي يعتبر حق فردي، بالإضافة إلى حرية الانسحاب متى رأى العضو أن لا فائدة ترجى من انضمامه إلى منظمة نقابية حيث لا تحقق طموحاته في تحسين مستواه الاقتصادي.

كما أقر المشرع في المادة 10و11 ضمانة عدم التمييز بين العمال بسبب النشاط النقابي وأكد على مبدأ المساواة في ظروف العمل ، كما خص المندوب النقابي بحماية خاصة وذلك لاحتمال تأثيرها على مساره المهني وكذا ضمانة عدم جواز المتابعة التأديبية لعضو المنظمة النقابية حماية له من جميع الضغوطات والتهديدات والعقوبات الكيدية التي قد تمارس ضده بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي.

الفصل الثاني:

الضمانات القضائية لممارسة الحق النقابي

كرس المشرع الجزائري الضمانات القضائية المتعلقة بممارسة الحق النقابي في القانون 23 – 02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي وتتمثل هذه الضمانات أساسا في الدعاوى المرفوعة من طرف النقابات العمالية أو أحد أعضائها أمام الجهات القضائية المختصة بسبب المساس بالحرية النقابية، كما تتمثل هذه الضمانات أيضا في الحماية القضائية التي كفلها المشرع الجزائري للنقابة أو أعضائها، وانطلاقا من هذا سنتناول الضمانات القضائية المقررة للنقابة في (المبحث الأول) ونتطرق للضمانات القضائية المقررة للأعضاء في (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الضمانات القضائية المقررة للمنظمة النقابية

الحماية القانونية والمؤسساتية التي أقرها المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي لا تكتمل إلا بوجود ضمانة عليا تنتهي إليها جميع المنازعات في هذا الشأن والمتمثلة في الجهاز القضائي، فللمنظمة النقابية الحق في التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة دفاعا عن مصالحها الجماعية أو الفردية الخاصة بمنتسبيها وهو ما يطلق عليه بالدعوى القضائية.

ترفع الدعوى النقابية أمام القضاء الإداري أو الجزائي، ولا يتوقف دور القضاء في تحصيل حقوق المنظمة النقابية بل إنّ حمايته قد تتقرر من خلال حلها أو تعليق نشاطها وذلك ضمانا لها من التعسف الذي قد يمارسه بعض مؤسسيها ومسيريها أو السلطة الإدارية عن طريق الحل الإداري[1].

وعليه سنتطرق في (المطلب الأول) حق التقاضي للمنظمة النقابية، و (المطلب الثاني) الدعوى النقابية أمام الجهات القضائية المختصة، ونتطرق في (المطلب الثالث) الحل القضائي كضمانة لحماية الحق النقابي.

المطلب الأول: حق التقاضي للمنظمة النقابية

تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية من تاريخ تأسيسها وبموجب ذلك يتم الاعتراف لها بجملة من الحقوق منها الحق في التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة، في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها لا سيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها، وهذا طبقا للمادة 44 من القانون 23 – 02.

بمعنى يترتب على اكتساب المنظمة النقابية الشخصية القانونية ثبوت حق التقاضي لها في كل القضايا الناتجة عن الدعاوى التي لها علاقة بهدفها كمنظمة نقابية، والتي تمس بمصالحها الخاصة أو مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية سواء المادية أو المعنوية بصفتها مدعية أو مدعى عليها أو حتى طرفا مدنيا، وهذا أمام جميع الجهات القضائية المدنية والجزائية، تتعلق أهلية التقاضي بالمصالح الخاصة بها كتنظيم مستقل بصفتها مدعية أو مدعى عليها كأن يتعلق موضوع الدعوى بالمنازعات التي تثور بينها وبين بعض الأشخاص بالتنظيمات النقابية الأخرى أو الإدارة أو أي شخص قانوني لأسباب لا

[1] اسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعريريج، 2022/2021 ، ص229.

تتعلق لا بأعضائها ولا بمصالحهم كما تتمتع بصلاحية التمثيل أمام الجهات القضائية، بالنسبة للقضايا التي تتعلق بالمصالح الفردية أو الجماعية للأطراف المتضررة[1].

وعليه سنستعرض الدعوى النقابية للمصلحة الجماعية في (الفرع الأول) والدعوى النقابية للمصلحة الفردية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حق التقاضي لحماية المصلحة الجماعية

الدعوى النقابية للمصلحة الجماعية هي تلك الدعوى التي تباشرها النقابة أمام الجهات القضائية المختصة من أجل حماية أو تحقيق المصالح العامة جماعة عمال المهنة أو القطاع أو المؤسسة، ومن أمثلة هذه المصالح المتعلقة بالمهنة أيام العطل والراحة المقررة أسبوعيا والحق في السلامة المهنية والحق في الإضراب و الحق في التسهيلات النقابية، وقد يكون هدفها دفع وإبطال كل تصرف من شأنه عرقلة العمل النقابي أو المساس بحرية ممارسته على جميع المستويات.

إنّ هذا النوع من الدعاوى نادر الوجود ضمن تطبيقات القضاء الجزائري، غير أنّ القضاء الفرنسي أبرزه منذ وقت طويل في شكل مبدأ عرف باسم " مبدأ التخصص النقابي " ومفاده أنّ المنظمات النقابية لا يمكنها تحريك دعوى قضائية إلا في الحدود التي تمكنها من الدفاع عن أعضائها أو الفئات التي تمثلها، أي أنّ الدعوى النقابية مقررة لجميع التنظيمات النقابية سواء حازت على الصفة التمثيلية أم لا، غير أنّ قبولها مقيد باختصاص النقابة المنصوص عليه ضمن قانونها الأساسي وتخضع في ذلك لجميع الشروط القانونية العامة المطلوبة لقبول الدعاوى أمام مختلف الجهات القضائية[2].

حتى تقبل الدعوى يجب أن تعود بالنفع على صاحبها الذي يقيمها فالقول بأنّ الشخص له مصلحة في التقاضي يعني أنّ الادعاء الذي قدمه قادر على تغيير وتحسين وضعه القانوني، ويكون شرط توافر المصلحة في الدعوى القضائية شرطا خاصا بالمدعي باعتبار أنه الخصم الذي يقيمها فينبغي أن تكون له سلطة إقامتها، أما المدعى عليه فلا يلزم توافر المصلحة لديه لقبول الدعوى القضائية المرفوعة ضده، وتجب المصلحة لدى المدعي سواء أقام الدعوى القضائية بنفسه أو أقامها الغير عنه باسمه.

---

[1]. Elearning université oran2 Mohamed Ben Ahmed.

[2] اسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، ص229.

ويتعين أن يكون للطرف في الطلب القضائي مصلحة في الادعاء المطروح على المحكمة، سواء كان شخصا اعتباريا أم شخصا طبيعيا، حيث أنّ القاعدة أنه لا دعوى بلا مصلحة، ويتم تقدير هذه المصلحة بشكل مجرد لمعرفة مثل هذا الحق، توجد بشأنه قاعدة قانونية تحميه أم لا؟

وقد انتهى التطور إلى الاعتراف للنقابات بالحق في الادعاء المدني أمام القضاء الجزائي، حيث يمس الضرر الناشئ عن الجريمة المصلحة الجماعية التي تمثلها النقابة، فإنّ الأمر يقتضي تحديد نطاق هذا الحق ووضعه في إطاره الدقيق.

كما تجدر الإشارة إلى أنه إذا كانت الحقوق مصالح يحميها القانون فلا يلزم أن تكون هذه المصالح فردية، بل من الممكن أن تكون مصالح جماعية تتبلور في تنظيم معين يحقق لها كيانا مستقلا عن المصالح الفردية للأشخاص الداخلة في هذا التنظيم، عندئذ تكون هذه المصلحة الجماعية مصلحة محمية من القانون، ونكون بصدد حقوق جماعية مستقلة يمكن أن تنسب إلى شخص جماعي مستقل عن أعضائه.

إنّ النقابة المهنية عند رفعها للدعوى أمام القضاء إنما ترفعها بصفتها ذات شخصية معنوية وليس باعتبارها نائب أو وكيل عن الأعضاء الذين يكونونها، وتستند في هذه الدعوى إلى حق ذاتي متميز لها لا إلى مصلحة أو مصالح فردية لهؤلاء الأعضاء، فالدعوى النقابية ليست مجموعة دعاوى فردية بل الدعوى النقابية والدعوى الفردية ولو أنهما يصدران عن عمل ضار واحد، إلا أنهما يختلفان من حيث الأسباب القانونية ومن حيث الموضوع، فالدعوى التي ترفعها النقابة موضوعها لا ينصب إلا على حيز أو إصلاح الضرر الذي أصاب ذات المهنة لا ما أصاب عضوا من أعضائها ولا مجموعة منهم، وإذا أفلحت الدعوى وأعطت ثمارها تعود على المهنة بأكملها، أما بالنسبة للدعوى التي يرفعها أحد أعضاء النقابة لا تعود فائدتها على أحد سواه[1]، ولهذا كان من الواجب التطرق أولا لتمييز المصلحة الجماعية للنقابة عن المصالح الفردية لأعضائها، وثانيا التمييز بين المصلحة الجماعية للنقابة والمصلحة العامة.

أولا: تمييز المصلحة الجماعية للنقابة عن المصالح الفردية لأعضائها

المصلحة الجماعية تتميز عن المصالح الفردية للأعضاء، فحماية الشخص المعنوي تتميز عبر حماية المصلحة الجماعية، هذه الحماية تتأمن من خلال احترام استقلالية المصلحة الجماعية عن مصالح

[1] خيرة ساوس،المصلحة الجماعية للنقابات والجمعيات، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد03 ، سنة 2016 ص 152- 153- 155- 156.

الأعضاء، ومن خلال احترام استقلالية الشخص المعنوي المتمثل باستقلال الذمة المالية له عن الذمة المالية للأشخاص المكونين له.

ويقصد بالمصلحة الجماعية التي تجيز للنقابات المهنية الادعاء بالحق المدني أمام القضاء الجزائي تلك المصلحة التي تتعلق بكافة أو معظم الأعضاء الذين تمثلهم، أما إذا تعلق الأمر بمصلحة فردية لعضو أو أكثر من أعضائها فلا يجوز لها الادعاء المدني لفقدان شرط المصلحة الجماعية وهذا دون الإخلال بحق العضو المضرور في الادعاء شخصيا لتعويض الضرر الذي أصابه.

فإذا وقعت جريمة اعتداء على أحد أعضاء النقابة كجريمة قذف مثلا، فأصابته بضرر شخصي مباشر يتعلق بمباشرة مهنته له الحق في رفع دعوى للمطالبة بالتعويض عن هذا الضرر أمام القاضي الجزائي، أما النقابة التي يكون المجني عليه أحد أعضائها فإنها لا تستطيع أن تحل محله لترفع عنه الدعوى، لأن دعوى النقابة لا تقبل إلا إذا وقع الاعتداء على المصلحة الجماعية للمهنة ولا يكف وقوعه على المصلحة الخاصة لأحد الأعضاء أو حتى لهم جميعا.

وقد ذهب رأي فقهي إلى أن المصلحة المهنية التي تمثلها النقابة وتدافع عنها لا تعتبر مصلحة خاصة بمعنى الكلمة، فلا يمكن اعتبار الدعوى المدنية المرفوعة في هذا الشأن دعوى مدنية إلا في الظاهر فقط فهي في الحقيقة لا تعد كونها دعوى عامة مقنعة، وذلك لأنّ النقابة غالبا ما تسعى من خلال تلك الدعوى إلى الحصول على حكم بعقوبة أكثر من مجرد تعويض حقيقي.

وقد استقرت محكمة النقض الفرنسية على أنّ المصلحة المشتركة التي تحميها النقابة يجب أن تتميز عن المصلحة الفردية لأعضاء النقابة ذاتها والأعضاء المنتسبين إليها، فإذا وقعت الجريمة على عضو أو أكثر فإنه يستطيع أن يباشر الدعوى المدنية باسمه شخصيا إذا توافرت شروطها، ولا تستطيع النقابة أن تمثله أو تباشر الدعوى نيابة عنه حيث أنّ الضرر الواقع قد أصاب مصلحة فردية لأعضاء النقابة وليس المصلحة المشتركة التي تحميها النقابة وهو شرط التدخل أمام القضاء الجزائي، والدعوى المدنية المرفوعة من جانب النقابات المهنية أمام المحاكم الجزائية تفترض وجود ضرر لا يتعلق بمصلحة عضو أو مجموعة أعضاء في النقابة، ولكنه يتعلق بالمصلحة الجماعية للمهنة التي تمثلها[1].

[1] خيرة ساوس، المرجع السابق، ص157 – 158.

ثانيا: التمييز بين المصلحة الجماعية للنقابة والمصلحة العامة

يجب التمييز بين المصلحة الجماعية التي تحميها النقابة وبين المصلحة العامة التي تستقل بحمايتها النيابة العامة، وإذا كان التمييز بين نوعي المصلحة يسيرا في بعض الحالات، إلا أنه يكون صعبا في كثير من الحالات، المصلحة العامة هي النفع التام الشامل موضوعا أي معنويا وماديا، والذي يستغرق ويعم الجماعة الكثيرة من حيث النطاق الشخصي أو الإنساني للنفع، ويدخل في هذا دفع الضرر والفساد اللاحق بهذه الجماعة، وهنا يطرح التساؤل إذا ما كانت المصلحة الجماعية هي مصلحة الأكثر عددا، وهل العدد يشكل بحد ذاته معيارا حاسما للقول بأنّ هناك مصلحة جماعية أم لا.

إنّ المصلحة الجماعية ترتبط بوحدة المصالح لا بعدد المصالح الفردية المكونة لها، ولذا من الصعب جدا تمييز المصلحة الجماعية عن المصلحة العامة وهذا ما أكدته محكمة التمييز الفرنسية في قرارها الصادر عام 1970م عندما أعلنت أنّ التشريع المعتمد بخصوص موضوع أساسي للدفاع عن المصلحة العامة لا يمنع التجار أصحاب الحقوق الجماعية من مزاولة مهنتهم ضمن الشروط العادية وأنهم ملزمون بالنصوص ذاتها مع بعض موجبات خاصة، وكل ضرر ينتج عن المساس بالمصلحة الجماعية للتجار يقتضي التعويض عنه بطلب من مجلس النقابة، أما بخصوص طبيعية العلاقة بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة ليس لدى القاضي رؤية موحدة.

فأحيانا يرى أنّ المصلحتين متناقضتان والمصلحة العامة هي التي يجب أن تسود وأحيانا أخرى يراهما متمايزتين وأنه باستطاعة الإدارة بل من واجبها السعي للتوفيق بينهما، ففي أغلب الأحيان نجد المصلحتين مختلطتين وأنّ تلبية المصلحة العامة هي تلبية المصلحة الخاصة.

تظهر المصلحة الجماعية بوضوح عندما تقع جريمة اعتداء على تنظيم المهنة والممارسة القانونية لها، فاستنادا إلى الضرر الذي لحق المصلحة الجماعية للنقابة من ممارسة مهنة الطب أو الصيدلة تقبل الدعوى المرفوعة من قبل النقابة دون توافر الشروط التي يحددها القانون أو عند مخالفة شروط العمل، وتقبل من نقابة العمال في حالة وفاة أربعة عمال في فريق ناشئ عن مخالفة القواعد الموضوعة لتأمين العمال أثناء أداء عملهم، فالضرر يعتبر واقعا على المصلحة العامة في حالة الاعتداء على الأمن العام أو النظام العام أو الآداب العامة، فلا تقبل دعوى النقابة استنادا إلى مثل هذا الضرر.

إنّ التوسع في مفهوم المصلحة المشتركة التي تجيز للنقابات الادعاء بالحق المدني يجب أن لا يؤدي إلى اختلاطها بالمصلحة العامة التي يعد الدفاع عنها حكرا على الدولة وحدها والتي تتولى حمايتها والدفاع عنها النيابة العامة، لذا فإنه إذا تجاوزت النقابة حدود المصلحة المشتركة لمن تمثلهم إلى حدود

المصلحة العامة يقضي بعدم قبول دعواها، فلا يجوز للنقابة الادعاء بالحق المدني في حالة الاعتداء على المصلحة العامة، وإذا تدخلت في الدعوى الجزائية يتعين على المحكمة أن تقضي بعدم قبول دعواها[1].

الفرع الثاني: حق التقاضي لحماية المصلحة الفردية

تمارس هذه الدعوى في بعض الأنظمة القانونية المقارنة من طرف المنظمة النقابية لصالح أحد أعضائها المعينين والمحددين بالاسم، وبذلك للنقابة الحق في الدفاع عن المصالح الفردية لمنخرطيها ويتم ذلك بإنابة أحد المندوبين النقابيين من طرف المعني لمباشرة الدعوى نيابة عنه، أو للنقابة أن ترفع الدعوى أمام القضاء العمالي لإلزام صاحب العمل على احترام القواعد القانونية المتعلقة بحماية العمال أو بتنفيذ أحكام القانون الاتفاقي المبرم بينه وبين العمال أوفي شكل اتفاقات عمل جماعية.

ويكفي لمباشرة هذه الدعوى أن تتمتع هذه المنظمة النقابية بالصفة التمثيلية، وليس هناك ما يمنع المنظمة النقابية من الحلول مكان أعضائها في الدفاع عن مصالحهم الفردية أمام القسم الاجتماعي في التشريع الجزائري، عندما تتعلق المنازعة بتطبيق أحكام اتفاقية جماعية، بشرط أن تحوز المنظمة النقابية على توكيل صريح من طرف العامل المعني بالقضية، كما يمكنها أن تتدخل إراديا كطرف منظم للعامل في دعوى رفعها سابقا أمام القضاء وتتبنى نفس الطلبات التي أبداها المدعي، ومن أهم الأحكام التي جاء بها التشريع الجزائري في هذا الباب والتي يمكن بموجبها للنقابة ممارسة الدعوى لصالح أفرادها[2].

حيث أجازت المادتين 141 و 146 من القانون 23 – 02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، للعامل أو الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي قانونا أو منظمته النقابية اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة في حالة تسريح أو عزل العامل أو الموظف، أو فسخ عقد العون المتعاقد أو العون العمومي.

المطلب الثاني: الدعوى النقابية أمام الجهات القضائية المختصة

للمنظمة النقابية أهلية التقاضي والحق في رفع الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة دفاعا عن مصالحها أو مصالح أعضائها إما أمام القضاء الإداري للمطالبة بإبطال قرارات إدارية غير مشروعة، أو أن ترفع الدعوى أمام القضاء الجزائي للمطالبة بمعاقبة كل من يمس بممارسة الحق النقابي أو يمس بنشاطها أو حقوق أعضائها ولذلك نتناول في (الفرع الأول) دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري ونتطرق في (الفرع الثاني) للدعوى الجزائية أمام القضاء الجزائي.

[1] خيرة ساوس، المرجع السابق، ص161- 163.
[2] اسماعيل ذباح، المرجع السابق،ص232 ، 233.

الفرع الأول: دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري

تعتبر دعوى الإلغاء تلك الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها ويرفعها ذو الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة[1].

وخلافا للدعاوى المدنية والدعاوى الإدارية الأخرى التي تتسم بالطابع الشخصي لأنها تتعلق بمركز قانوني خاص، فإنّ دعوى الإلغاء تتميز بطابعها الموضوعي والعيني لأنها تنصب على الطعن في قرار إداري أي مقاضاة للقرار الإداري، وليست موجهة ضد مصدر القرار وهذا دون نفي تام لطبيعة الطرف الطاعن والمدعى عليها، ودعوى الإلغاء هي الدعوى التي يطلب فيها المدعى من القاضي الإداري المختص نوعيا وإقليميا إلغاء قرار إداري بصفة كلية أو جزئية[2].

وحتى يتسنى للقاضي الإداري الفصل في دعوى الإلغاء لابد من أن تستوفي جملة من الشروط منها ما يتعلق بالقرار الإداري محل الطعن إذ يجب أن يكون قرارا إداريا نهائيا، حيث تنصب دعوى الإلغاء على القرارات الإدارية التنفيذية الصادرة عن الإدارة العامة بصفة نهائية والتي تؤدي إلى المساس بالمركز القانوني للعامل أو الموظف مما يخوله الحق في الطعن القضائي ضدها، ولا يمكن أن يكون القرار الإداري الماس بالحق النقابي محلا لقبول الطعن بالإلغاء ما لم يستوفي مواصفات القرار الإداري باعتباره عملا قانونيا انفرادي صادر عن مرفق عام ذو صبغة إدارية من شأنه إحداث أثر قانوني، ومن شروط قبول دعوى الإلغاء أيضا استيفاء الموظف رافع الدعوى لشرطي الصفة والمصلحة وكذا الأهلية، هذه الشروط العامة التي يجب توافرها بالنسبة لأي دعوى ترفع أمام القاضي، والذي بإمكانه إثارتها من تلقاء نفسه لتعلقها بالنظام العام.

إضافة إلى الشروط السابقة فإنه ولقبول دعوى الإلغاء لابد من احترام مواعيد وآجال قبولها والتي حددها المشرع الجزائري في نص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأربعة أشهر (4) تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي، هذا وتسري نفس الآجال المحددة في نص المادة 829 على الدعاوى المرفوعة أمام مجلس الدولة حينما يفصل في هذه الدعاوى كدرجة أولى وأخيرة، وبانقضاء هذه الآجال يتحصن القرار الإداري من الإلغاء حتى وإن كان ماسا بحرية الممارسة النقابية، وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن إلغاء القرار الإداري المتعلق بالممارسة النقابية إلا إذا كان مخالفا لمبدأ المشروعية، كأن يكون أحد أركانه أو مقوماته معيبا، كأن تطال عدم المشروعية الأركان الخارجية

[1] محمد دحدوح، المرجع السابق، ص200.

[2] محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2007، ص36.

للقرار والتي تتعلق أساسا بالاختصاص وشكل وإجراءات القرار، أو تطال عدم المشروعية الأركان الداخلية للقرار والمتمثلة في محل القرار وسببه وغايته، فيكون بذلك القرار الإداري محل الخصومة يتسم بعدم المشروعية وهذا ما يعرضه للطعن بالإلغاء[1].

أما فيما يتعلق بدور القاضي الإداري في حماية الحرية النقابية فإنه دائما ما يخشى على الممارسة النقابية من تعدي الإدارة وهذا من خلال القرارات الضبطية التي تصدرها، لذلك فإن دعاوى الإلغاء وفحص مشروعية اللوائح والقرارات الضبطية تعد شكلا مهما من الرقابة على العمل الضبطي، بحيث تسمح بالنظر في مدى مطابقة القرار الإداري للقانون وكذا سلامة عناصر السبب والشكل والإجراءات والاختصاص والغاية، وبالتالي تقدم ضمانا هاما للتنظيمات النقابية من أي إجحاف من طرف الإدارة.

وتظهر أهمية الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على أعمال الإدارة في مجال حماية الحقوق والحريات النقابية بالتحديد في الحالات التي تتستر فيها الهيئات الإدارية عند إصدارها للقرارات المتعلقة بمنع تنظيم اجتماع نقابي أو توقيف إضراب، هنا يعتمد القاضي في أداء دوره على المبدأ القاضي بأنّ " **الحرية هي القاعدة، أما قيد البوليس فهو الاستثناء** " فدور القاضي هنا حماية مبدأ المشروعية الذي يقصد به خضوع جميع الهيئات والسلطات العمومية داخل الدولة لأحكام وقواعد القانون في كل ما تقوم به من أعمال وتصرفات، وتكون باطلة كل الأعمال والتصرفات المخالفة لمبدأ سيادة القانون[2].

وتتوقف حماية الحق النقابي عن طريق قضاء الإلغاء على مدى استقلالية القضاء الإداري وقدرته على كبح سلطات الإدارة في مجال التضييق على الحق النقابي ورغم حداثة التجربة الجزائرية في هذا المجال وافتقاد المنظمات النقابية إلى الكفاءات القانونية التي تحثها على استعمال حقها في الإلغاء ضد القرارات الإدارية بمختلف درجاتها، فإن الجانب القانوني في هذا الشأن يؤسس لحماية مكتملة نوعا ما خاصة أنّ المشرع الجزائري رتب العديد من الضمانات التي يمكن بموجبها تنفيذ الحكم أو القرار القضائي المتضمن إلغاء القرار الإداري[3].

إنه في الأصل على الإدارة العامة الالتزام بتنفيذ حكم الإلغاء الصادر ضدها ويترتب على ذلك إزالة كل الآثار القانونية المترتبة على القرار الملغى، لكن قد يحدث وأن تمتنع الإدارة عن تنفيذ هذا

---

[1] محمد دحدود، المرجع السابق، ص200 ،201.

[2] سلطان زنقيلة، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية،العدد01، معهد الحقوق المركز الجامعي تامنراست، سنة 2020، ص 601 – 602.

[3] اسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص231.

الحكم ولهذا أقر المشرع الجزائري جملة من الضمانات الهادفة لتنفيذ حكم الإلغاء والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

أولا: صلاحية توجيه أوامر للإدارة

اعترف المشرع الجزائري للقاضي الإداري بصلاحية توجيه أوامر للإدارة، فمن خلال المادة 978 والمادة 979 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية[1]لم يكتف المشرع بإعطاء القاضي صلاحية توجيه أوامر للإدارة، بل عمل على توسيع سلطات قاضي الاستعجال بموجب المادة 920 من نفس القانون، حيث منحه عند الفصل بالإلغاء الكلي أو الجزئي للقرار الإداري إذا توافرت ظروف الاستعجال أن يأمر بكل التدابير الضرورية للمحافظة على الحقوق التي تم انتهاكها من طرف الأشخاص المعنوية العامة، وكذا الهيئات التي تخضع في مقاضاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية أثناء ممارسة سلطتها متى كانت هذه الانتهاكات تشكل مساسا خطيرا وغير مشروع بتلك الحريات، والحرية النقابية تعتبر من أهم الحريات الأساسية[2].

ثانيا: ضمانة الغرامة التهديدية.

اعترف المشرع الجزائري بإمكانية فرض الغرامة التهديدية حيث أعطى للقاضي الإداري في حالة عدم تنفيذ الحكم القضائي، أن يأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها حتى تلتزم الإدارة بالتنفيذ وهذا ما نصت عليه المادة 980 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، كما نصت المادة 983 من نفس القانون على أنّه في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي أو في حالة التأخير في التنفيذ، فإنه يمكن للجهة القضائية الإدارية أن تصفي الغرامة التهديدية التي أمرت بها[3].

كما تجدر الإشارة إلى أنّ الغرامة التهديدية مستقلة عن تعويض الضرر وللقاضي الإداري السلطة في تعديلها أو إلغائها عند الضرورة،[4] وهذا ما جاءت به المادة 984 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث نصت على أنه " يجوز للجهة القضائية تخفيض الغرامة التهديدية أو إلغائها عند الضرورة ".

---

[1] المواد 978، 979 من القانون رقم08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل25 فبراير 2008،ص89،88.

[2] محمد دحدوح، المرجع السابق، ص202.

[3] المواد 980 و 983 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية،ص89.

[4] محمد دحدوح، المرجع السابق، ص202.

ثالثا: ضمانة إقرار المسؤولية الجزائية المترتبة عن الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي

عمل المشرع الجزائري على اعتماد وسيلة أكثر فعالية وأكثر جدوى من أجل إجبار الإدارة على تنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة ضدها، وهي تجريم الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي وإقامة المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع، سواء كان هذا الامتناع كليا أو جزئيا أو حتى كان في صورة مماطلة في التنفيذ، وهذا من خلال نص المادة 138 مكرر من القانون رقم 09/01 المعدل والمتمم للأمر رقم 156/66 المتضمن قانون العقوبات التي جاء فيها: " كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي، أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا التنفيذ يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات وبغرامة مالية من 5000 إلى 50000 دج ".

بما أنّ الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي هو جريمة كباقي الجرائم، فإنه يشترط لقيامها توافر ركنين أساسيين، ركن مادي يرتبط بامتناع الموظف العمومي المختص عمدا عن تنفيذ الحكم القضائي بالسلوك المادي الذي يفضي إلى اعتراضه أو عرقلته، وركن معنوي يرتكز أساسا على اتجاه إرادة الموظف المختص لإحداث أمر يعاقب عليه القانون وذلك بطريقة عمدية، بالإضافة إلى ضرورة توافر صفة الموظف العمومي والتي تعتبر عنصرا مفترضا في هذه الجريمة، هذا العنصر الذي ألحقه الفقه بالركن المادي لجريمة الامتناع.

وتخضع تحريك الدعوى العمومية ضد الموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية لنفس الكيفيات والإجراءات المقررة في قانون الإجراءات الجزائية، وتقضي المحكمة على الموظف الممتنع بالعقوبات المقررة للجريمة في حالة ثبوتها سواء كانت أصلية وهي العقوبات التي تضمنتها المادة 138 مكرر من قانون العقوبات، أو عقوبة تكميلية والمتمثلة أساسا في الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية المشار إليها في نص المادة 9 مكرر المدرجة بموجب القانون رقم 06/ 23[1].

رابعا: ضمانة دعوى إلغاء القرار المخالف لحجية الشيء المقضي فيه

امتناع الإدارة دون وجه حق عن تنفيذ الحكم القضائي هو بمثابة قرار إداري مخالف للقانون مما يعطي الحق للمحكوم له أن يرفع دعوى إلغاء جديدة ضد هذا القرار ضمانا واحتراما لحجية الشيء المقضي فيه، وهو ما ذهب إليه مجلس الدولة الجزائري في إحدى قراراته، حيث جاء فيه: " من المقرر قانونا أنّ القرارات التي تستهدف الوقوف ضد حكم قضائي نهائي تمس بقوة الشيء المحكوم فيه، وتصير مشوبة بعيب تجاوز السلطة وتستوجب البطلان ".

لدعوى إلغاء قرار الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي نفس طبيعة دعوى إلغاء القرار الأصلي وبهذا يكون الاختصاص بنظرها ينعقد للجهة القضائية التي أصدرت الحكم الأصلي كقاعدة عامة وكاستثناء على ذلك، فإنه إذا كان تصرف الإدارة يترجم ويعبر عن استمرارها في تنفيذ القرار الملغى فإنّ تصرفها في هذه الحالة يعتبر تعديا ماديا، وتزول عنه الصفة الإدارية وينعقد الاختصاص في نظره للقضاء العادي ويبقى الاختصاص بتقرير انعدامه قائما للقاضي الإداري، أما فيما يخص ميعاد الطعن في القرار المخالف لحجية الشيء المقضي فيه، فإنه لا يختلف عن ميعاد دعوى الإلغاء عموما المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية [1] وتؤسس غالبا هذه الدعوى على مخالفة القانون، وكذا عيب إساءة استعمال السلطة ونادرا ما تؤسس على عيب مخالفة الاختصاص أو عيب مخالفة الشكل[2].

الفرع الثاني: الدعوى الجزائية أمام القضاء الجزائي

تتمثل الدعوى النقابية أمام القضاء الجزائي في تلك الدعوى التي ترفعها النقابة أمام المحكمة الجزائية بهدف توقيع عقوبات على كل من يعرقل الحرية النقابية أو ممارسة الحق النقابي، فالدعوى الجزائية هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي يحددها القانون للوصول إلى حكم قضائي يتم إصداره تطبيقا للقانون في جريمة معينة، وقد اقر المشرع الجزائري بموجب القانون 23-02 حماية جزائية للحق النقابي وللمنظمة النقابية .

إن هذا القانون قد حدد عدة عقوبات منها المالية، والسالبة للحرية لمنتهكي الإجراءات والتعليمات المتعلقة بممارسة الحق النقابي التي نص عليها القانون، حيث نصت المادة 149 على العقوبة المالية بغرامة تتراوح ما بين مائة ألف دينار 100.000 دج إلى مائتي ألف دينار جزائري 200.000 دج لكل من يتدخل في تسيير المنظمة النقابية بواسطة أي فعل يكون الغرض منه المساس باستقلالية المنظمة النقابية، والتأكيد على حضر الجمع بين ممارسة عهدة نقابية في هيئة قيادية و/ أو إدارة لمنظمة نقابية وعهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي.

كما يعاقب القانون كل من استعمل المداخيل المرتبطة بنشاطات النقابة لتحقيق أغراض مخالفة لأهداف المنظمة النقابية، كما هو محدد في هذا القانون بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر، وغرامة من 50000 ألف دينار جزائري إلى 100000 دينار جزائري أو بإحدى هاتين العقوبتين طبقا للمادة 151، ورفع القانون رقم 23 – 02 عقوبة الغرامة مقارنة بالقانون رقم 90 – 14 الملغى، فيما يخص عرقلة الحرية النقابية، وممارسة الحق النقابي، حيث كانت الغرامة وفقا للمادة 59 من 10000 دج إلى

[1] المواد 829 – 830 – 907 من القانون الإجراءات المدنية و الإدارية.
[2] محمد دحدوح، المرجع السابق ، ص206.

50000 دينار جزائري، لتصبح وفقا للمادة 153 من القانون 23 – 02 من 50000 دينار جزائري إلى 100000 دينار جزائري، مع تشديد العقوبة في حالة العودة إلى الحبس من ثلاثين (30) يوما إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من 100000 إلى 200000 دينار جزائري أو بإحدى هاتين العقوبتين، ولم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف واضح لمفهوم عرقلة الحرية النقابية، إلا أنّ القضاء الفرنسي تطرق إليها في أحد أحكامه على أنّ:

" يشكل كل فعل أو امتناع عن فعل يكون الهدف منه المساس بأي شكل من الأشكال بتشكيل الهيئات التمثيلية أو بكيفية تسييرها أو بالصلاحيات التي يتمتع بها أعضائها من باب عرقلة ممارسة عمل الممثلين "[1].

ومن خلال نص المادة 151 من القانون 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل المذكورة سالفا حصر المشرع الجزائري الأعمال التي تكون العرقلة، فيعتبر عدم تمكين وضع لوحات للتعليق أو المنع من الاستفادة من الساعات الممنوحة لهم قانونا أو المراقبة المسبقة لاستعمال الحجم الساعي أو المضايقة في استعمال المحل الممنوح لهم لعرقلة عمل المندوبين من الأعمال المعرقلة، إلا أنه لم توجد لحد الساعة قرارات قضائية تتطرق إلى جنحة العرقلة المرتكبة من طرف المستخدم وغيابها لا يعني بالضرورة غياب مثل هذه الجرائم، باعتبار أنه كثيرا ما يشتكي ممثلو العمال من هذه العراقيل لكن لا تتجاوز شكاويهم مستوى مفتشية العمل، كما أن المادة 59 من القانون 23 – 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها نصت على العرقلة، التي تمارس ضد المنظمات النقابية.

وبالرجوع إلى المادة 153 من القانون 23 – 02 فإنّه لم تنسب مخالفة العرقلة بصفة خاصة للمستخدم، فالنص يقصد جميع من يمس بممارسة العمل النقابي، سواء كان فعل العرقلة صادر عن المستخدم ويمكن أن تنتقل إلى الشخص الذي يمثل المستخدم إن كان قد تلقى من المستخدم التعليمات بالعرقلة، سواء كانت صريحة أو ضمنية كما أن الجزاء المنصوص عليه يبقى بدون أثر لذلك يمكن القول للنص هدفا تحذيريا أكثر مما هو جبريا[2].

كما فرض القانون على من يستمر في تسيير أو عقد اجتماع لأعضاء منظمة نقابية محل حكم قضائي بالتعليق أو الحل أو من يساهم في هذا الاجتماع وفقا لنص المادة 154 من القانون 23 – 02 بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر، وبغرامة من عشرين ألف دينار جزائري 20000

[1] أحمد حامد، باية عبد القادر، المرجع السابق ، ص474 ، 475.

[2] مزيود بصيفي، بن عزوز سارة، الحماية الجزائية للحقوق النقابية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد01، جانفي 2021، ص 178،179.

دينار جزائري إلى مائة ألف دينار جزائري 100000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، بينما كانت الغرامة في أحكام المادة 60 من القانون 90 – 14 الملغى تتراوح بين 5000 دج إلى 50000 دج.

أما بخصوص الامتناع وعرقلة تنفيذ الأحكام القضائية وذلك بأن تتخذ الإدارة موقف سلبي اتجاه الحكم القضائي، وهذه الظاهرة عرفها مجلس الدولة في مصر، عندما فوجئت الإدارة بقراراتها النهائية تلغى بأحكام قضائية وهذا ما لم يعتد لسنوات، وهذا من حكم إدارة مطلقة كان يسنده الواقع والقانون على السواء، فقد علت الأصوات التي تنادي بوجوب كفالة تنفيذ الأحكام القضائية التي يصدرها القضاء خصوصا، وأنّ بعض هذه الأحكام لا تنفذ أو في كثير من الأحيان تنفذ بالتراضي أو المماطلة في التنفيذ حيث أوجب القانون رقم 23 – 02 من خلال المادة 155 على من يعرقل تنفيذ حكم قضائي بتعليق أو حل منظمة نقابية اتخذ وفقا لأحكام القانون.

الحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة (6) أشهر، وبغرامة من عشرين ألف دينار 20000 دج إلى خمسين ألف دينار 50000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، في حين كانت في نص المادة 61 من القانون رقم 90 – 14 بغرامة تتراوح بين 5000 إلى 20000 دج بشرط أن يكون الحكم ممكن تنفيذه، فيحكم القاضي بسلب الحرية بالحبس أو مبلغا ماليا يقدره وفقا لأحكام القانون بسبب عرقلة تنفيذ حكم قضائي وممكن أن تضاف إليه الغرامة التهديدية عن كل يوم تأخير لإرغام الخصم على تنفيذ الحكم.

أما بخصوص المواد المضافة في القانون 23 – 02 والتي أكدت على الحق في إنشاء وتأسيس مجالس إدارة النقابات، وحسن سيرها وخطر توجيه أي ضغط أو تهديد مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطها، حيث نصت المادة 156 من القانون 23 – 02 على أنه: يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر، وبغرامة من خمسين ألف دينار جزائري 50000 دج إلى مائة ألف دينار جزائري 100000 دج، كل شخص يقوم بعرقلة تأسيس أو سير هيئات قيادة و/ أو إدارة منظمة نقابية، وفي حالة العود تضاعف العقوبة.

وفي ذات الصدد وضع المشرع عقوبة مالية كبيرة تتراوح بين 100000 دج إلى 200000 دج لكل من يقوم بممارسات تمييزية، أو ضغوطات أو تهديدات أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها، بقصد عرقلة ممارسة الحق النقابي المضمون بموجب أحكام القانون أكد على مضاعفة العقوبة لتصل إلى 400000 دج في حالة العود[1].

[1] أحمد حامد، باية عبد القادر، المرجع السابق، ص475 ، 476.

أما فيما يتعلق بممارسة حق الإضراب كآلية منحها المشرع الجزائري للمنظمة النقابية، فلم ينص على أي عقوبة في حالة المساس بهذا الحق في ظل القانون 23 – 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي لكن بالمقابل ذلك خصص له حماية قانونية وجزائية صارمة بموجب القانون 23 – 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب حيث نصت المادة 84 منه على أنه يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار جزائري 20000 دج إلى خمسين ألف دينار جزائري 50000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب.

ونصت نفس المادة على أنه إذا نجم عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديدية أو عنف أو اعتداء، فإنه يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1)، وبغرامة من خمسين ألف دينار جزائري 50000 دج إلى مائة ألف دينار جزائري 100000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، بالمقابل نصت المادة 85 من نفس القانون على أن كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في إضراب عن العمل مخالفا لأحكام هذا القانون أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره، فإنه يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من مائة ألف دينار جزائري 100000 دج إلى مائتين ألف دينار جزائري 200000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين[1].

المطلب الثالث: الحل القضائي كضمانة للمنظمة النقابية

يعد القضاء السلطة المستقلة لضمان حماية حقوق العمال المنتهكة من طرف المستخدم أو الهيئة المستخدمة وذلك بتطبيق عقوبات على مخالفتها ، حيث عرفه المشرع على أنه : ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى،[2]وانطلاقا من هذا نتناول في الفرع الأول حالات الحل القضائي للمنظمة النقابية وأثاره ونتطرق للجزاء المترتب على حل منظمة نقابية مشروعة في الفرع الثاني.

الفرع الأول: حالات الحل القضائي للمنظمة النقابية و أثاره

سنتطرق في هذا الفرع لحالات الحل القضائي للمنظمة النقابية أولا ثم لأثار هذا الحل ثانيا.

[1] المواد 84 – 85 من القانون 23 –08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المؤرخ في 21-يونيو 2023، الصادر في ج .ر. ج، العدد 42، 25يونيو 2023، ص23.

[2] أحمد نشادي، ممارسة الحق النقابي في ظل التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اكلي محند أولحاج، البويرة، السنة الجامعية 2019-2020، ص87.

أولا: حالات الحل القضائي للمنظمة النقابية

يمكن للجهات القضائية المختصة توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكها بناء على طلب السلطة العمومية المعنية وهذا عند مخالفة المنظمة النقابية للقوانين أو تلك المنصوص عليها في قوانينها الأساسية لمناسبة ممارستها لنشاطها، يسري الحل القضائي للمنظمة النقابية ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي وعليه يمكن أن تحل المنظمة النقابية بالطرق القضائية في الحالات المنصوص عليها في القانون 23-02، بطلب من السلطة الإدارية في الحالات التالية :[1]

- خرق أحكام القانون المتعلقة بهدفها.
- خرق أحكام القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية .
- عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة ثلاث (3) سنوات.
- التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق ومحاولة خرق حقوق العمال.
- رفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية .
- الإصرار في اللجوء إلى إضرابات غير قانونية لها تأثير على استمرارية المرفق العمومي أو سيره.
- ارتكاب مخالفات متكررة سبق وان كانت موضوع تعليق قضائي .
- قبول هبات ووصايا مخالفة لأحكام القانون ، هذا ويكون قرار الجهة القضائية المختصة المتعلق بحل المنظمة النقابية مشمولا بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن.

كما يمكن تعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها سنتين بالطرق القضائية أمام الجهات القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة في الحالات التي حددتها المادة 62 من نفس القانون وهذا ما تناولناه في الفصل الأول من هدا البحث[2]، أما في حالة ارتكاب المنظمة النقابية مخالفات من شانها الإخلال بالنظام العام يمكن للسلطة الإدارية المختصة أن ترفع دعوى أمام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بتعليق كل نشاط لهذه المنظمة، حيث تقرر الجهة القضائية المختصة كل إجراء تحفظي تراه مناسبا إلى غاية الفصل في الموضوع.

ومثالا عن حالات الحل أمام الجهة القضائية المختصة، وبالرجوع إلى التطبيقات القضائية الجزائرية في مجال الحل القضائي للمنظمات النقابية نجدها تقتصر على قضية واحدة، وهي حالة الحل التي مست النقابة الإسلامية للعمل (s.i.t) في بداية تسعينيات القرن الماضي، وذلك على خلفية علاقتها الوطيدة بحزب الجبهة الإسلامية للإنقاذ(F.I.S) الذي قام بإنشائها بعد فشله في التغلغل والسيطرة على

[1] المادة 65 من القانون 23-02 ، ص11.
[2] المادة 62 من القانون 23-02 ، ص10.

المركزية النقابية ممثلة في الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين (UGTA) بسبب وجود تيارات ديمقراطية داخلها وميولها سياسيا الى حزب جبهة التحرير الوطني (F.L.N) ، وما صاحب هذا الإنشاء من اتهامات طالت هذه المنظمة النقابية بخصوص استنادها على الإيديولوجية الدينية لتعبئة العمال وحثهم على الانضمام في صفوفها، وقد عملت نقابة (S.I.T) وفق برنامج سياسي مستمد من حزب الجبهة الإسلامية للإنقاذ يعتمد على تجنيد اكبر عدد من العمال ضمن صفوفها منتشرة بذلك وسط قطاعات كثيرة كالصحة والتربية وغيرها من المؤسسات التابعة لقطاع الوظيفة العمومية والقطاع العمومي الاقتصادي مشكلة قاعدة عمالية لا يستهان بها من حيث القوة والتنظيم.

حيث بدأت نشاطاتها النقابية بمجموعة من المسيرات والاحتجاجات والإضرابات كان أبرزها الإضراب الذي نظمته في ماي 1991 والذي انتهى إلى ما يشبه العصيان المدني بأهداف سياسية، مما أدى إلى تدخل قوات الجيش والشرطة لتفرقة جموع العمال المتظاهرين، وعلى خلفية هذا الإضراب واتهامها بأعمال أخرى تمس بالنظام العام للدولة وتأسيسا على أحكام المادة 5 من القانون 14/90 التي تنص على ضرورة استقلالية المنظمة النقابية ومنع ارتباطها هيكليا أو عضويا لأي حزب سياسي، تم حل هذه المنظمة قضائيا تماشيا مع حل حزب الجبهة الإسلامية للإنقاذ(FIS)سنة 1992.[1]

ثانيا: آثار الحل القضائي

بالرجوع إلى المادة 67 من القانون 23-02 فانه يترتب على حل المنظمة النقابية في جميع الحالات أيلولة أملاكها المنقولة و العقارية الأخرى وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك.

حيث أنه لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل، في أي حال من الأحوال إلى أعضائها غير أنه يمكن لهؤلاء الأعضاء طلب استرجاع مساهماتهم العقارية على الحالة التي تكون عليها عند وقوع الحل.

كما تجدر الإشارة إلى أن الأملاك المنقولة والعقارية للمنظمة النقابية المخصصة لاجتماعاتها ونشاطاتها التكوينية ، طبقا لقانونها الأساسي غير قابلة للحجز.[2]

[1] اسماعيل ذباح، المرجع السابق،ص236، 237.
[2] المادة 67، من القانون 23-02، ص11.

الفرع الثاني: الجزاء المترتب على حل منظمة نقابية مشروعة

من خلال هذا الفرع سنتناول أولا العقوبات الجزائية التي رتبها المشرع في حال محاولة حل منظمة نقابية مشروعة ، ثم ثانيا إلى جزاء الاعتراض على قرار حلها.

اولا: العقوبات الجزائية المترتبة على حل منظمة نقابية مشروعة

الأصل في النقابة أنها جمعية مهنية دائمة وهذه الطبيعة لا تحول دون انتهاء حياتها إذا ما طرأ عليها ما يدعو لذلك غير أن هذه النهاية لا يمكن أن تكون طبيعية ، وذلك حينما يتفق أعضائها على إنهاء نشاطها، فهي جماعة إرادية تنشأ بالاتفاق ويمكن أن تنقضي به كما يمكن ان تكون نهايتها في أحوال أخرى جبرية وغير طبيعية بدون مبرر ولهذا تعتبر الضمانة المتعلقة بحماية النقابة ضد الحل التعسفي واحدة من الضمانات الهامة لمبدأ الحرية النقابية[1]، حيث نصت المادة 154 من القانون 23-02 على أنه يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر الى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار(20.000 دج) إلى مائة ألف دينار(100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يستمر في تسيير أو عقد اجتماع لأعضاء منظمة نقابية محل حكم قضائي بالتعليق أو الحل أو يساهم في هذا الاجتماع.[2]

كما حضر المشرع المصري على صاحب العمل ارتكاب مخالفة لأحكام قانون النقابات العمالية او اللوائح الصادرة تنفيذا لأحكامه ، وإذا خالف صاحب العمل أي قاعدة من قواعد قانون النقابات العمالية فانه تتوافر في حقه حالة من حالات المساءلة الجزائية ، ولا يجوز الحكم بوقف تنفيذ العقوبات المالية المنصوص عليها في قانون النقابات العمالية كما لا يجوز النزول بالعقوبة عن حدها الأدنى المقرر في أحكامه. [3]

ثانيا: جزاء الاعتراض على قرار حل النقابة

يعاقب المشرع الجزائري بموجب القانون 23-02 كل من يعرقل تنفيذ حكم قضائي بتعليق أو حل منظمة نقابية، بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين.

يعتبر الاعتراض على قرار الحل بمفهوم هذا القانون كل من يعرقل تنفيذ حكم قضائي قضي بتعليق أو بحل النقابة بموجب دعوى قضائية، يتم تحريكها إما من السلطات العمومية أو من أي طرف آخر تتوفر فيه الصفة والمصلحة ويكون ذلك عندما تمارس النقابة نشاطات مخالفة للقوانين ، ويسري أثر هذا المجال من تاريخ إعلان الحكم القضائي بصرف النظر عن جميع طرق الطعن. [4]

---

[1] مزيود بصيفي، بن عزوز سارة ، المرجع السابق، ص181

[2] المادة 154، من قانون 23-02 ، ص20.

[3] المادة 155، من القانون 23-02، ص20.

[4] مزيود بصيفي، سارة بن عزوز، المرجع السابق، ص182.

المبحث الثاني: الضمانات القضائية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي.

حتى يمارس أعضاء التنظيم النقابي حريتهم النقابية كاملة ينبغي أن تتوفر لهم جملة من الضمانات في مواجهة السلطة العامة، وهذه الضمانات تتمثل في الضمانات القانونية وهذا ما تناولناه في الفصل الأول، بالإضافة إلى الضمانات القضائية حيث أنّ إقرار الضمانات القانونية لأعضاء المنظمة النقابية وحده لا يكفي ما لم يتبع بضمانات قضائية تمكنهم من المطالبة بحقوقهم في حالة تعسف الهيئة المستخدمة، وتتمثل هذه الضمانات أساسا في إمكانية أعضاء المنظمة النقابية اللجوء إلى القضاء للمطالبة بحقوقهم وبالإضافة إلى حق الطعن القضائي الممنوحة لهم بموجب القانون 23 – 02 وكذلك الحماية الجزائية التي يستفيدون منها بموجب هذا القانون لحماية حريتهم النقابية، لذلك سوف نتناول في (المطلب الأول) حق التقاضي أمام القاضي الاجتماعي وفي (المطلب الثاني) حق الطعن القضائي في مجال العقوبات التأديبية، وفي (المطلب الثالث) توقيع عقوبات نتيجة عرقلة ممارسة النشاط النقابي.

المطلب الأول: حق التقاضي أمام القضاء الاجتماعي

إن للعضو النقابي الحق في رفع الدعوى أمام القضاء المدني للمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي أصابه بسبب المساس بحريته النقابية كأن يتم الاعتداء عليه أو أن يتعرض لجريمة القذف وغيرها من الجرائم التي قد تطال أعضاء المنظمة النقابية ، كما له أن يرفع دعواه أمام القضاء الجزائي وهذا وفقا لقانون الإجراءات الجزائية، غير أنه في الغالب ما يلجأ إلى القضاء الاجتماعي باعتبار أن أغلب النزاعات المتعلقة بالحق النقابي ونزاعات العمل ترفع أمام القاضي الاجتماعي، لذلك سوف نسلط الضوء على حق التقاضي أمام القضاء الاجتماعي.

يعد القضاء السلطة المستقلة المختصة بالفصل في القضايا وفق قواعد قانونية، ومبادئ المساواة بين الأطراف أما في المسائل الاجتماعية فهو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات التي تشوب بين العمال من جهة وأصحاب العمل بعيدا عن الأحكام التعسفية والتجاوزات طبقا للمادة 140 من التعديل الدستوري لعام 2020، لضمان حماية الحقوق الأساسية والحريات طبقا للمادة 139 من التعديل الدستوري بما فيها حقوق العمال المنتهكة من طرف المستخدم بتطبيق عقوبات على مخالفتها. [1]

يختص القاضي الاجتماعي طبقا للمادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بجميع النزاعات المتعلقة بالحق النقابي، كما يختص بالفصل في منازعات انتخاب مندوبي العمال وتلك المتعلقة

[1] بلطرش مياسة، الحق النقابي بين الحماية القانونية والقضائية، جامعة الجزائر 01، مقال منشور في مجلة جيل حقوق الإنسان، العدد 42، ص81.

بممارسة حق الإضراب وتلك المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية، وكل الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل، وبإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد العامل دون تطبيق الإجراءات التأديبية التي قررها المستخدم ضد العامل دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/ أو الاتفاقيات الجماعية طبقا للمادتين 20 و 21 من 90 – 04 الصادر في 06 – 11 – 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل، كما أنه تم تحديد تشكيلة القضاء الاجتماعي وفقا للمادة 08 من القانون السالف الذكر، وتعد المحاكم الاجتماعية محاكم مهنية تتكون من قاض رئيس ومساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل حسب المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية[1].

وبالرجوع إلى المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي حددت اختصاص القاضي الاجتماعي فلأعضاء النقابة أو العامل الذي ينتمي إلى إحدى المنظمات النقابية الحق في اللجوء إلى القضاء وبالتحديد القضاء الاجتماعي عندما يتعلق الأمر بإحدى المسائل المذكورة في المادة 500 السالفة الذكر، والتي هي من اختصاص القاضي الاجتماعي وهذا في حد ذاته يعتبر ضمانة لهم وعليه سوف نتناول في (الفرع الأول) حق رفع الدعوى أمام القضاء الاجتماعي، وفي (الفرع الثاني) إجراءات رفع الدعوى أمام القضاء الاجتماعي.

الفرع الأول: حق رفع الدعوى أمام القضاء الاجتماعي

سعى المشرع الجزائري لتجسيد خصوصية أحكام قانون العمل لحماية حقوق العمال من تعسف المستخدمين بإخضاع إجراءات خاصة استلهمت قواعده من واقع العمل القضائي، خاصة في مجال التسريح نتيجة للآثار التي تترتب عنه إذ تتجلى طبيعته بخروج قواعده الإجرائية وشروط رفع الدعوى وآثار أحكامه بعد الرقابة على التسريح.

بالنسبة للقضاء الاجتماعي عمل المشرع الجزائري على حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل من خلال وضعه إجراءات التقاضي آخذا بعين الاعتبار حال العامل، وحماية له خصوصا فيما يتعلق بالتسريح وتتميز المنازعة الاجتماعية بالسرعة في الفصل فيها والسير في الإجراءات المتتالية وبالنسبة للاختصاص المانع والحصري للقاضي الاجتماعي، فقد تضمنت المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المنازعات التي يفصل فيها القاضي الاجتماعي دون سواه هذه المنازعات لا يمكن أن يختص بها قاضي آخر.

[1] بلطرش مياسة، المرجع السابق، ص81.

كما يتميز القاضي الاجتماعي بخضوعه لإجراء المصالحة طبقا لأحكام المادة 26 وما يليها من القانون 90 – 04 وأنه يجب على المتقاضين المتخاصمين اللجوء إلى إجراء المصالحة قبل المرور للتقاضي بحيث يتوقف قبول الدعوى على إجراء المصالحة أمام مفتشية العمل المثبت بمحضر، توجد مكاتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا ضمن دائرة اختصاص المحكمة الاجتماعية، مكتب المصالحة باعتباره المختص بالفصل في النزاع طبقا للمادة 36 من القانون السالف الذكر، وفي حالة صدور اتفاق صلح عن هيئة وساطة أوجد المشرع الجزائري ضمانات لتنفيذه ألا وهي الغرامات التهديدية ليكرس الحل المتوصل إليه خارج القضاء. [1]

إن ما يميز القضاء الاجتماعي أنه قضاء استعجالي، فهو يتميز بالسرعة بتحديد أول جلسة للنظر في الدعوى خلال 15 يوما من تاريخ رفعها طبقا لنص المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بتسجيل الدعوى القضائية بمكتب أمانة ضبط المحكمة، على خلاف القضايا العادية التي تبرمج خلال مدة 20 يوم على الأقل، كما تتجلى السرعة في القضاء الاستعجالي بإلزام المشرع الجزائري هذا الأخير بالفصل في الدعوى في أقرب الآجال طبقا للمادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أما فيما يخص مجال رقابة القاضي الاجتماعي على التسريح التعسفي فيقوم ببسط رقابته على صحة التسريح التأديبي بالنظر في صحة الشروط الإجرائية، وفي مراقبة صحة الشروط الموضوعية بالنسبة للأولى يقوم القاضي الاجتماعي بمراقبة مدى الصحة القانونية للسلطة المؤهلة لتوقيع الجزاء ومدى احترام حقوق الدفاع وعدم الجمع بين العقوبة التأديبية والجزائية، ومدى احترام مهام توقيع الجزاء التأديبي، وبالنسبة لرقابة القاضي الاجتماعي لصحة الإجراءات، فتنظر مثلا المحاكم الاجتماعية في الدعاوى ابتدائيا ونهائيا التي تكون محل مطالبة العمال بإلغاء العقوبة التأديبية المتخذة من طرف المستخدم دون تطبيق الإجراءات وهذا بموجب المادة 21 من القانون 90 – 04.

كما يراقب القاضي الاجتماعي النظام الداخلي للهيئة المستخدمة وما تتضمنه من إجراءات تأديبية كما يقوم بالرقابة على ضمان حقوق الدفاع ويقوم بالنظر في مدى صحة الضمانات الإجرائية لحقوق الدفاع الممنوحة للعامل المتابع بارتكاب خطأ جسيم، فيبدأ بإعلامه ويليه استدعائه بعامل آخر وتبليغه كتابيا بالتسريح وعلى القاضي التأكد من إعلام المنظمة النقابية بذلك، إذ يعد إلزاما على المستخدم قبل مباشرة الإجراءات التأديبية إعلام العامل المستفيد من الحماية ومنظمته النقابية ومفتش العمل المختص إقليميا طبقا للمادة 132 من القانون 23 – 02، بالنسبة للرقابة على مبدأ عدم الجمع بين الجزاءات التأديبية لقد

[1] بلطرش مياسة، المرجع السابق، ص81.

استقر القضاء الاجتماعي على عدم الجمع بين عقوبتين تأديبيتين للعامل المرتكب للخطأ باعتباره مخالفا للمبادئ القانونية العامة طبقا لقرار المحكمة العليا الصادر في 29 / 01 / 1992.

وفي ما يتعلق برقابة القاضي على مهلة توقيع الجزاء فسلطة المستخدم مقيدة في اتخاذ إجراءات التأديب ذلك أن القانون المتضمن علاقات العمل رقم 90-11 لم ينص على مدة التقادم لتوقيع العقوبة عن الخطأ المرتكب.

وفيما يخص الرقابة القضائية على الشروط الموضوعية، وردت الأخطاء الجسيمة في نص المادة 73 مكرر 1 من القانون 28 - 91 المعدل والمتمم للقانون 90 - 04 الصادر في 1991/12/21 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 68، الذي نص على الأخطاء الجسيمة التي يحتمل عنها التسريح بدون مهلة وبدون علاوات مثلا:

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة عن السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة.
- إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.
- إذا تناول الكحول أو / و المخدرات داخل أماكن العمل تنصب هذه الحالة في الرقابة على الوصف أو التكييف الذي يعطيه المستخدم للخطأ فيتحقق القاضي من مدى تناسب الخطأ المرتكب مع العقوبة والتأكد من الظروف ودرجة خطورة الأضرار الناتجة عن المؤسسة وسيرة العامل المهنية إلى غاية ارتكاب الخطأ وبذلك تعد ضمانة كبيرة في يد العامل، وللقاضي السلطة الرقابية في تحديد الخطأ ووصفه وتكييفه إن لم ينص عليه في النظام الداخلي[1].

الفرع الثاني :إجراءات رفع الدعوى أمام القضاء الاجتماعي

ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاحية للدعوى ويجب أن تتضمن العريضة جميع البيانات بالإضافة إلى توافر شرطين أساسيين بدونهما ترفض الدعوى شكلا وهما:

[1] مياسة بلطرش، المرجع السابق، ص81.

- يجب أن ترفع الدعوى خلال أجل 6 أشهر من تسليم محضر عدم الصلح من طرف مفتش العمل وإذا لم ترفع الدعوى خلال هذا الأجل تسقط لمضي المدة المقررة قانونا.

- يجب إرفاق عريضة الدعوى بمحضر عدم الصلح الذي تسلمه مفتشية العمل إلى العامل، وذلك بعد لجوء العامل بشكواه إلى مفتش العمل المختص إقليميا ومحاولة إجراء مصالحة بين العامل ورب العمل وإذا لم تنجح محاولة الصلح يسلم مفتش العمل محضر عدم الصلح إلى العامل لكي يتمكن من مباشرة إجراءات التقاضي أمام المحكمة المختصة، ومحضر الصلح هو شرط أساسي بدونه ترفض الدعوى شكلا، وهذا ما أكدته المادة 19 من القانون 90 - 04 المتضمن علاقات العمل، والتي تنص صراحة على أنه يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة الصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية، وتقيد الدعوى المرفوعة إلى المحكمة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها مع بيان أسماء الأطراف ورقم القضية وتاريخ الجلسة ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر يشمل كافة المعلومات المتعلقة بتحديد هويتهم وموطنهم وكذلك المعلومات الضرورية المتعلقة بالقضية، حيث يمكن للخصوم الحضور إما بصفة شخصية أو بواسطة محامين أو موكلين عنهم، وقبل عرض الدعوى على الدراسة والفحص من قبل المحكمة يمكن للقاضي المصالحة بين الأطراف مهما كان موضوع الدعوى.

- وفي حالة نجاح المصالحة توقف الدعوى وتشطب القضية من جدول أعمال المحكمة، ويعتبر محضر المصالحة كأنه حكم قضائي صادر من المحكمة واجب التنفيذ بمختلف وسائل وطرق تنفيذ محاضر واتفاقات الصلح، أما إذا لم تنجح محاولة الصلح تستمر القضية في الفحص والمداولة والتحقيق إذا تطلب الأمر ذلك، ويتم أثناء الجلسة المخصصة للنظر في الدعوى سماع الخصوم إما بصفة شخصية أو بواسطة موكليهم حضوريا ويمكن للقاضي إذا لم يحضر أحد الخصوم شخصيا أن يأمر بحضوره الشخصي إذا رأى ذلك ضروريا وأكثر فائدة لتوضيح ملابسات القضية، وإذا لم يحضر المدعي أو موكله رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي يتم شطب الدعوى بكاملها، أما إذا لم يحضر المدعي رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي فيقضي في غيابه حسب المادة 25 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وفي حالة ما إذا كان غيابه مبررا قانونا فيستدعى من جديد أو يؤجل الحكم في الدعوى إلى جلسة قريبة. [1]

أما فيما يخص مواعيد وآجال الحكم في قضايا ومنازعات العمل، فإن المادة 38 من قانون منازعات العمل الفردية تنص على أنه يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر أو الفصل في المنازعة في مدة لا

[1] مومن أمين، طالب السنة الثالثة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، النظام الإجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي، مجلة الفكر، العدد 13، ص622.

تتجاوز خمسة عشر يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، وأن تصدر المحكمة حكمها في أقرب وقت ممكن دون أن تحدد المدة القصوى لذلك باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية أي الأحكام المتعلقة بتعيين الخبرة مثلا، وفيما يتعلق بالتدخل في الدعوى والطلبات العارضة مثل حالة وفاة المدعي أو المدعى عليه أي العامل أو صاحب العمل أو ممثله أو تغيير الطبيعة أو الوضع القانوني لهذا الأخير أثناء سير الدعوى، فإنّ القانون يحفظ حق ذوي الحقوق أو الورثة أو الذين يحلون محل المدعي أو المدعى عليه في مواصلة سير الدعوى إلى نهايتها أو الحكم فيها، مع منحهم الوقت الكافي لإبداء دفوعهم في موضوع الدعوى إلا أن هذا يجب أن يتم فقط في حالة ما إذا لم تكن القضية جاهزة للحكم فيها، أما حالة ما إذا كانت القضية مهيأة للحكم فيها فإنّ موت المدعي أو المدعى عليه لا يؤجل الفصل فيها.

فبعد تسجيل الدعوى الاجتماعية بموجب عريضة افتتاح الدعوى تحدد لها أول جلسة بحيث يجب الفصل في المنازعات في أسرع وقت ممكن، ويحق لرئيس القسم الاجتماعي اتخاذ الإجراءات اللازمة لوقف كل عمل من شأنه أن يمس بحرية العمل أو يعرقل السير الحسن للمؤسسة كمنع الدخول إلى العمل، أو احتلال أماكن العمل بطريقة غير شرعية، كما أنّ الأوامر الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي تكون قابلة للاستئناف، وأنّ الاستئناف ليس أثر موقف في الأوامر الاستعجالية الآمرة بالتنفيذ الفوري كما يمكن لرئيس القسم الاجتماعي الأمر بالتنفيذ الفوري تحت غرامة تهديدية، وعلى المحكمة أن تصدر حكمها في أقرب الآجال باستثناء إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية. (1)

وحسب المادة 21 من القانون 90 - 04 فإن المحكمة تبت في الدعوى ابتدائيا ونهائيا عندما يتعلق الأمر بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية والاتفاقيات الإجبارية، كما أنّ حكم القاضي بإلغاء قرار تسريح العامل يصدر ابتدائيا ونهائيا ولا يكون قابلا للاستئناف، وباعتبار أنّ إلغاء العقوبات التأديبية من أهم المواضيع فقد خصها المشرع الجزائري بإجراءات قانونية وإجرائية هامة نظرا لما تشكله من مخالفات ومساس بحقوق العمال لكونها تتم دون احترام الإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية، وقد تم تأكيد الطابع النهائي للأحكام الصادرة بشأنها بمقتضى المادة 73 فقرة 04 من القانون رقم 91 - 29 المؤرخ في 21 / 02 / 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 / 04 / 1990 المتعلق والمتضمن علاقات العمل، وإذا حدث تسريح العامل خرقا لهذه المادة يعتبر هذا التسريح تعسفيا، وتفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة ويكون الحكم الصادر في هذا المجال

[1] مومن أمين، المرجع السابق، ص 623.

قابلا للطعن بالنقض، كما تجدر الإشارة إلى أنّ الطابع النهائي لهذه الأحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبة التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية فقط ولا يشمل الأحكام التي تتناول الموضوع، فيما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا أي أنّ الحكم النهائي يسري على إلغاء العقوبة التأديبية فقط دون التعرض إلى الموضوع الذي يكون محل دعوى ثانية في الموضوع[1].

المطلب الثاني: حق الطعن القضائي في مجال العقوبات التأديبية

لقد منح القانون للعامل أو الموظف الحق في الطعن القضائي في مجال العقوبات التأديبية التي تصدر ضدهم من قبل رب العمل أو الهيئة المستخدمة، وقد نظم المشرع الجزائري بموجب القانون 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 طرق الطعن القضائية في حالة التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل، سواء تعلق الأمر بالعامل في القطاع الاقتصادي أو الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي في المؤسسات والإدارات العمومية وذلك في الفصل الثاني من هذا القانون ولمعرفة طرق الطعن القضائية كضمانة قضائية سوف نتناول حق الطعن القضائي بالنسبة للعامل الأجير في القطاع الاقتصادي في (الفرع الأول)، وحق الطعن القضائي بالنسبة للموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي في المؤسسات والإدارات العمومية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حق الطعن القضائي بالنسبة للعامل الأجير في القطاع الاقتصادي

حدد المشرع الجزائري طرق الطعن بالنسبة للعامل الأجير في القسم الأول من الفصل الثاني من هذا القانون تحت عنوان حماية العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي، وللعامل الأجير في القطاع الاقتصادي أو لمنظمته النقابية التي ينتمي إليها الحق في اللجوء إلى القضاء المختص في حالة تسريحه التعسفي من العمل بسبب ممارسة نشاطه النقابي، حيث نصت المادة 141 من هذا القانون على أنّه إذا تم تسريح العامل المحمي خرقا لأحكام هذا القانون، فإنّه بإمكان منظمته النقابية بعد استنفاذ إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية المنصوص عليها في تشريع العمل الساري المفعول اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة، هذا وتبت الجهة القضائية المختصة في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوم عمل بحكم مشمول بالنفاذ المعجل، بغض النظر عن أي طعن بإلغاء قرار التسريح مع إلزام المستخدم بإعادة إدماج العامل المحمي في منصب عمله دون الإخلال بالتعويض عن الأضرار التي يمكن أن يطالب بها العامل المحمي أو منظمته النقابية، جبرا للضرر الذي لحق به.

[1] مومن أمين، المرجع السابق ، ص 623-625.

وينتج عن إلغاء قرار التسريح إعادة إدماج العامل بقوة القانون في منصب عمله تحت غرامة تهديدية لا تقل عن المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم على أن تسري ابتداء من يوم تبليغه، كما ألزم المشرع الجزائري بموجب المادة 142 من نفس القانون المستخدم بإعادة إدماج العامل في نفس مكان العمل وفي نفس المنصب أو في منصب بأجر مساو ومناسب لمؤهلاته، ويحتفظ العامل في حالة إعادة إدماجه بجميع الامتيازات المكتسبة عند تاريخ تسريحه، لا سيما استفادته من تعويض مالي لا يقل عن الأجرة أو ما تبقى منها التي لم يسددها المستخدم وذلك طول الفترة التي تم فيها تعليق علاقة العمل إلى تاريخ إعادة إدماجه الفعلي[1].

الفرع الثاني: حق الطعن القضائي بالنسبة للموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي في المؤسسات والإدارات العمومية

إن للموظف أو العون المتعاقد والعون العمومي الحق في الطعن القضائي في مجال العقوبات التأديبية وهذا ما تضمنه المشرع الجزائري في القسم الثاني من القانون 23-02 سالف الذكر، فإذا ما تم تسريح الموظف أو عزله أو فسخ عقد عمل العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي خرقا لأحكام القانون رقم 23 - 02 ، مع مراعاة أحكام المادة 145 من ذات القانون، يمكنه أو يمكن منظمته النقابية اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة، يمكنه أو يمكن منظمته النقابية اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة.

تختص في مثل هذه الحالات جهات القضاء الإداري بالفصل في مثل هذه الدعاوى التي تتضمن طلب إلغاء قرار التسريح أو العزل أو فسخ العقد العمل، وذلك عند رفع الدعوى من طرف الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي، كون المنازعة ذات طابع وظيفي تتعلق بنشاط أو مهام مؤسسته أو إدارة عمومية تابعة لقطاع الوظيفة العمومية، تتجلى من خلالها استعمال امتيازات السلطة العامة وعليه تكون ولاية الاختصاص في مثل هذه الحالات لجهات القضاء الإداري وليس العادي.

وتبت الجهة القضائية المختصة في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوم عمل بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن، بإلغاء قرار التسريح أو العزل أو فسخ العقد مع إلزام السلطة التي لها صلاحية التعيين بإعادة إدماج الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي في منصب عمله، دون الإخلال بالتعويض عن الأضرار التي يمكن أن يطالب بها الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي أو منظمته النقابية، جبرا للضرر الذي لحق به.

[1] المواد 141، 142 ، من القانون 23 – 02، ص18.

ويترتب عن إلغاء قرار أو مقرر التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل إعادة إدماج الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي بقوة القانون في منصب عمله.

حيث أنّه وفي حالة عدم إدماج المعنى تسلط على الجهة الإدارية المعنية غرامة تهديدية لا تقل عن المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم، على أن تسري ابتداء من يوم تبليغه، تتم إعادة إدماج الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني في نفس مكان العمل، وفي نفس المنصب أو في منصب بأجر مساوٍ وموافق لمؤهلات هو يحتفظ الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني في حالة إعادة الإدماج بجميع حقوقه في الأقدمية وكذا الامتيازات المكتسبة عند تاريخ التسريح أو العزل أو فسخ العقد، لا سيما الاستفادة من الأجرة أو ما تبقى منها التي لم تسددها السلطة التي أصدرت القرار وذلك لكل الفترة التي تم فيها تعليق علاقة العمل إلى غاية تاريخ إعادة إدماجه الفعلي.

وتجدر الإشارة إلى أنه في العادة لا تطرح مسألة إعادة الإدماج في قطاع الوظيفة العمومية صعوبات كونها تتم بقوة القانون ولو كان الموظف زائدا عن العدد، ويتم صرف راتبه بانتظام إلى غاية توفر المنصب المالي الشاغر الموافق لرتبة أو منصب شغل المعني، وهو الإجراء الأسلم والذي يمكن تطبيقه من الناحية العملية بخلاف الإجراء المنصوص عليه في المادة 147 من القانون رقم 23 - 02 سالف الذكر، التي نصت على إعادة إدماج المعني في منصب بأجر مساو وموافق لمؤهلاته، هذا الإجراء الذي يصعب تطبيقه من الناحية العملية[1].

من خلال ما سبق يتبين أنّ طرق الطعن القضائية المقررة للعامل الأجير في القطاع الاقتصادي أو للموظف أو للعون المتعاقد أو العون العمومي هي ذات إجراءات متشابهة وتعتبر بمثابة ضمانات قضائية بالنسبة لهؤلاء في حالة تعسف رب العمل أو السلطة العمومية، وإصدار عقوبات تأديبية قد تكون مجحفة وتعسفية في حق هؤلاء خاصة عندما يتعلق الأمر بانتمائهم النقابي أو ممارستهم لنشاطات نقابية فالمشرع الجزائري من خلال القانون 23 – 02 حاول وضع هذه الطرق القضائية في يد كل عامل أو موظف أو حتى العون المتعاقد، أو العون العمومي كوسيلة لاسترجاع حقوقهم المسلوبة وهي وسيلة في يد المنظمة النقابية لحماية كل عامل أو موظف ينتمي إليها.

[1] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص76 ، 77.

المطلب الثالث: توقيع عقوبات نتيجة عرقلة ممارسة النشاط النقابي

إن الحرية النقابية لا يمكن تجسيدها واقعيا إلا من خلال حرية ممارسة النشاط النقابي في مكان العمل وخارجه،[1] ويعتبر حق العامل في الانضمام إلى النقابة باختياره الخاص ودون أن يلحقه من جراء ذلك أضرار، القاعدة الأساسية للحرية النقابية في مجملها وذلك لارتباطه الوثيق بالحق الجماعي للمنظمة النقابية، حيث تعتمد في قوتها وفاعليتها وإلى مدى بعيد على عدد المنظمين إليها، ومن هنا يكتسب هذا الحق أهمية خاصة وعادة ما يهدد حق العامل من قبل صاحب العمل الذي يحاول إلحاق الضرر في موضوع العمل، فيلجأ إلى ممارسة وسائل ضغط متعددة ومتنوعة لإعاقة الانضمام النقابي[2] أو عرقلة ممارسة النشاط النقابي، لذلك نص المشرع الجزائري من خلال القانون 02/23 على جملة من العقوبات التي توقع على كل من يعرقل حرية العمال في الانتماء أو ممارسة النشاط النقابي، وعليه سوف نتطرق في (الفرع الأول) من هذا المطلب المقصود بعرقلة ممارسة النشاط النقابي ومظاهر العرقلة وفي (الفرع الثاني) الجزاء المترتب على عرقلة حرية العامل في ممارسة النشاط النقابي.

الفرع الأول: المقصود بعرقلة ممارسة النشاط النقابي ومظاهر عرقلة ممارسة النشاط النقابي

للوقوف على المقصود بعرقلة ممارسة النشاط النقابي ومظاهر هذه العرقلة سنتناول أولا المقصود بعرقلة ممارسة النشاط النقابي وثانيا مظاهر عرقلة ممارسة النشاط النقابي.

أولا : المقصود بعرقلة ممارسة النشاط النقابي

هي كل إخلال من المستخدم أو من ينوب عنه بالالتزامات المنصوص عليها في القانون 23-02 لم يعرف المشرع الجزائري عرقلة ممارسة الحق النقابي وهو كل ما ذهبت إليه التشريعات المقارنة واكتفت بتحديد الأفعال التي تشكل عرقلة لممارسة الحق النقابي، أما القضاء الفرنسي نجده يعرف عرقلة ممارسة الحق النقابي بأنه (كل فعل أو اغفال يكون الهدف منه المساس بأي شكل من الأشكال ولو كان بسيطا بتشكيل الهيئات التمثيلية أو بكيفية تسييرها أو بالصلاحيات التي يتمتع بها أعضائها من باب عرقلة ممارسة عمل الممثلين).

كما أضافت محكمة النقض الفرنسية أن العرقلة يمكن أن تتم بأي وسيلة كانت[1]، وبالرجوع إلى المادة 11 من القانون 23-02 فان عرقلة ممارسة النشاط النقابي هو ممارسة المستخدم ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية ضد العمال في مكان العمل بهدف عرقلة ممارسة الحق النقابي، أو الحث على

[1] نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص214.
[2] مزيود بصيفي، سارة بن عزوز، المرجع السابق، ص179.

تصرفات تكون مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها حيث يمنع على أي مستخدم أن يمارس على العمال هذه الأفعال التي من شأنها أن تعرقل حريتهم في ممارسة النشاط النقابي، فالعامل له[1] الحق في الانضمام إلى أي منظمة نقابية يختارها وله الحق في عدم الانضمام إليها وله الحق في الانسحاب منها متى شاء دون أن يلحقه من خلال ذلك أي ضرر، ذلك أن ممارسة الحق النقابي معترف به للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي و المؤسسات والإدارات العمومية وفي كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي.

هذا ويمنع على المستخدم تسليط أي عقوبة تأديبية على احد العمال كالتسريح أو العزل التعسفي بسبب انتمائه النقابي أو ممارسته لأي نشاط نقابي وفقا للمادة 125 من القانون 23-02 سالف الذكر[2]، حيث يمكن للعامل آو منظمته النقابية اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة في حالة تسريحه أو عزله تعسفيا من طرف رب العمل أو الهيئة المستخدمة وذلك بعد استنفاذ إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية.

ثانيا: مظاهر عرقلة ممارسة النشاط النقابي

تكمن مظاهر عرقلة النشاط النقابي في كل مخالفة لأحكام القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، ولما كانت كلها بمثابة التزامات تقع على عاتق المستخدم وتظهر عرقلة ممارسة النشاط النقابي في عدة مظاهر أو صور والتي نبرزها في ما يلي:[3]

- عدم تمكين المستخدم المندوبين النقابيين من الاستفادة من ساعات التمثيل المحدد بعشر (10) ساعات وعدم موافقتها على تجميعها أو تقسيمها طبقا لما ورد في المادة 105 من القانون 23-02.

- عدم التزام المستخدم بتوفير الوسائل الضرورية اللازمة لعقد الاجتماعات بالرغم من أنه لم يوضح طبيعة هذه الوسائل اللازمة، ولا حق تعدادها وعدم توفير اللوحات الإعلانية للاشهرات و النشريات النقابية دون تحديد عددها أوأماكن وضعها.

- عدم تقديم محل المندوبين النقابيين لعقد اجتماعاتهم وربطه المشرع الجزائري بضرورة أن تكون المنظمة النقابية تضم أكثر من 150 عضو، حيث يسقط التزامه بتوفير مكان للاجتماعات إذا لم تستوفي المنظمة النقابية الشرط العددي، كما أن المشرع لم يحدد ما إذا كان هذا المحل مخصص فقط للاجتماعات أو انه يمكن أن يكون عاما كقاعة الغذاء أو الاستراحة، كما انه لم يبين إذا كان هذا المكان

[1] أمال بطاهر، الحماية الجزائية لحرية ممارسة العمل النقابي، مخبر تشريعات حماية النظام البيئي، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة ابن خلدون ، تيارت، 05-06-2021،ص199.
[2] المادة 125،من القانون 23-02، ص 17.
[3] أمال بطاهر، المرجع السابق، ص202.

مخصص لفرع نقابي واحد أو أن يشترك فيه عدة فروع نقابية غير أنه يفهم من الوضع تحت التصرف هو إمكانية الفرع النقابي أو المندوبين النقابيين استعماله في أي وقت والدخول إليه دون الحاجة في المرور كل مرة بالمستخدم.

- إخلال المستخدم بمبدأ المساواة وتمييزه بين عماله و المندوبين النقابيين، وقد أورد المشرع الجزائري حكما خاصا في نص المادة 10 من القانون 23-02 والتي نص فيها على عدم جواز ممارسة أي تمييز على العمال بسبب صفته النقابية أو أثناء ممارسته للنشاط النقابي، وذلك بداية من عملية التوظيف وأثناء أداء العمل أو بسبب توزيعه أو أثناء التدرج والترقية خلال حياته المهنية وعند تحديد الأجر أو في الاستفادة من التكوين والتربصات المهنية والمنافع الاجتماعية الأخرى المرتبط بمنصب العمل.

- ممارسة ضغوطات أو تهديدات ضد العمال الممثلين للنقابة داخل أماكن العمل ممن تكون له سلطة الإدارة والتنظيم على النقابيين.

- فرض عقوبات تأديبية ضد المندوب النقابي دون احترام الشروط والإجراءات المنصوص عليها في القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

أما محكمة النقض الفرنسية اعتبرت من باب عرقلة حرية ممارسة النشاط النقابي رفض عقد الاجتماعات الدورية وعدم تقديم الوثائق والمستندات للاطلاع عليها، وعدم دعوة المندوب النقابي للاجتماعات و عدم إعادة المندوب إلى منصب عمله بعد رفض الإذن بالتسريح المطلوب من مفتش العمل، وعدم تقديم الوثائق والمستندات للاطلاع عليها. [1]

الفرع الثاني: الجزاء المترتب على عرقلة حرية ممارسة النشاط النقابي

لقد حدد المشرع الجزائري في الباب السابع من القانون 23 – 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، العقوبات المطبقة على كل من يعرقل حرية العامل بسبب انتمائه أو ممارسة نشاطه النقابي حيث نصت المادة 149 على أنّه يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار جزائري 100000دج إلى مائتي ألف دينار جزائري 200000دج كل من يضر بالعامل الأجير بسبب الانتماء أو ممارسة النشاط النقابي، لا سيما فيما يتعلق بالتوظيف والترقية والتحويل والتكوين المهني، وكذا منح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية وفي حالة العود تضاعف الغرامة. [2]

[1] مزيود بصيفي، سارة بن عزوز، المرجع السابق، ص 180.
[2] المادة 149 من القانون 23-02، ص 19.

كما نصت المادة 153 على أنه يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار جزائري 50000 دج إلى مائة ألف دينار جزائري 100000 دج على أي عرقلة للحرية النقابية، وحماية ممارسة الحق النقابي خاصة تلك المنصوص عليها في الباب السادس والذي يشمل على حماية العمال المنخرطين في المنظمة النقابية سواء مندوبين نقابيين أو ممثلين نقابيين أو عمال أجراء في القطاع الاقتصادي أو حتى موظفين وأعوان عموميين في المؤسسات والإدارات العمومية، وفي حالة العود يعاقب مرتكب الفعل بالحبس من ثلاثين (30) يوما إلى ستة (6) أشهر، وبغرامة من مائة ألف دينار جزائري 100000 دج إلى مائتي ألف دينار جزائري 200000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين. [1]

ويعاقب أيضا كل مستخدم يقوم بخصم الاشتراكات النقابية من أجرة العامل بغرض تسديدها لصالح المنظمة النقابية التي ينتمي إليها بدفع غرامة مالية من خمسين ألف دينار جزائري 50000 دج إلى مائة ألف دينار جزائري 100000 دج وفي حالة العود تضاعف العقوبة طبقا للمادة 157 من نفس القانون 23 – 02، كما نص المشرع الجزائري من خلال المادة 158 على معاقبة كل من يقوم بممارسات تمييزية أو ضغوطات أو تهديدات أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها بقصد عرقلة ممارسة الحق النقابي، بدفع غرامة قدرها مائة ألف دينار 100000 دج إلى مائتي ألف دينار جزائري 200000 دج. [2]

ويعد مساسا بحرية العمل بمفهوم المادة 171 من قانون العقوبات، كل فعل يؤدي إلى توقيف المدير عن العمل بطريق العنف أو التهديد أو باستعمال طرق احتيالية، لذلك اعتبر مطابقا للقانون قرار المحكمة العليا القاضي بإدانة المتهمين من أجل استعمالهم العنف خلال ممارستهم للإضراب قصد منح المدير والعمال من الدخول إلى المصنع، وإدخال البضائع إليه.

أما المشرع المصري فقد أولى أهمية خاصة لحرية العمل النقابي فإذا قام صاحب العمل بفصل العامل بسبب انتمائه النقابي، فإنّ فعله يمس بصورة مباشرة حق العامل في الانضمام الحر إلى النقابة ومزاولة أنشطته النقابية، ويشكل بالتالي الجريمة المنصوص عليها في المادة 74 من قانون العمل والتي تكفلت بوضع جزاء جنائي وهو الغرامة التي لا تقل عن عشرين جنيها ولا تزيد عن مائة جنيه مع تعدد العقوبة بتعدد الأشخاص، كما نص المشرع الفرنسي على عرقلة ممارسة الحرية النقابية، والعرقلة في مواجهة مندوب العمل، والعرقلة ضد لجان المؤسسة، واللجان المركزية، والعرقلة ضد لجان الوقاية والأمن وشروط العمل.

[1] المادة 153 من القانون 23-02، ص 20.
[2] المواد 157-158 من القانون 23-02، ص 20.

من خلال ما سبق نجد بأنّ المشرع الجزائري كان أكثر صرامة من المشرع المصري والذي تتسم المخالفة فيه بعدم الفعالية، فالغرامة المالية المفروضة على المستخدم لا تحقق الردع لصاحب العمل، بل على العكس يمكن أن تغريه على التخلص من النقابيين لأنها في حدها الأقصى لا تمثل إرهاقا ماليا بالمقارنة إلى الإمكانيات المالية الضخمة التي يتمتع بها صاحب العمل في وقتنا الحاضر، خاصة مع قيام المشاريع الضخمة، يكلل نجاح جلسات التفاوض الجماعي بإبرام اتفاقيات جماعية تنظم الأمور التي كانت محلا للخلاف بين الأطراف، على نحو يحقق مصالح هذه الأطراف المتفاوضة وعلى العكس في حالة وصول المفاوضات إلى طريق مسدود بمعنى عدم التقاء إرادة أطراف التفاوض حول المسائل الخلافية المعروضة على هذه المفاوضة، إما لأنّ مطالب كل طرف مغالى فيها أو رفضهما تقديم تنازلات في سبيل الحصول على المزايا، ومن ثم تتعثر المفاوضة الجماعية وتفشل في الوصول إلى تسوية حول الأمور التي كانت محلا للتفاوض، وبالتالي يكون للأطراف الحرية في اللجوء إلى الوسائل الأخرى لتسوية النزاع القائم بينهم إما عن طريق لجوء العمال إلى التوفيق والوساطة والتحكيم أو اختيار وسيلة الإضراب.

لعلّ الحكمة من تقرير الجزاء الجزائي في حالة مخالفة صاحب العمل للحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية أنّ مخالفة القواعد الآمرة لا ينتج عنه ضرر يلحق الطرف الضعيف في علاقة العمل فحسب، بل أنّ الضرر يتعداه إلى المجتمع بكامله، وقد يتسبب في الاضطراب والأمن الاقتصادي والسياسي والاجتماعي[1].

[1] مزيود بصيفي، سارة بن عزوز ، المرجع السابق، ص 180، 182.

خلاصة الفصل الثاني

من خلال ما تم عرضه في الفصل الثاني نخلص إلى أن حرية ممارسة الحق النقابي لا تكتمل إلا من خلال ضمانات قضائية مقررة بالنسبة للتنظيم النقابي، وتقوم هذه الضمانة على ما تم اعتماده من ضمانة حق التقاضي للمنظمة النقابية، وذلك سواء من أجل حماية المصلحة الجماعية أو المصلحة الفردية في الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، لاسيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية الجماعية والفردية لأعضائها، كما يحق للمنظمات النقابية رفع الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة وذلك عن طريق دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري من اجل إلغاء قرارات إدارية غير مشروعة، أو أمام القضاء الجزائي والذي قد يرتب عدة عقوبات منها المالية والسالبة للحرية لمنتهكي الإجراءات والتعليمات المتعلقة بممارسة الحق النقابي، كما ينجر عن مخالفة المنظمات النقابية للقانون التعرض للحل عن طريق القضاء ولا يكون هذا إلا في حالات معينة نص عليها القانون 23-02 في المادة 65 منه، كما أن لهذا الأخير آثار تترتب عليه كمآل الأموال والممتلكات العقارية للمنظمة النقابية وكذا العقوبات الجزائية من خلال رفع الغرامات المحددة بنص القانون.

وتتجسد الضمانات القضائية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي من خلال الحق الذي أعطاه المشرع الجزائري للأعضاء في رفع الدعوى أمام القضاء الاجتماعي، التي تم تحديد إجراءات رفعها كما أعطى حق الطعن في مجال العقوبات التأديبية سواء للعامل الأجير في القطاع الاقتصادي أوللموظف أو العون المتعاقد أو العمومي في القطاع العام من خلال ما نصت عليه المادتين141و 146 من القانون 23-02 وكرس القانون صلاحية توقيع عقوبات نتيجة عرقلة ممارسة النشاط النقابي وتظهر العرقلة من خلال عدم التزام المستخدم بمبدأ حرية العمل النقابي وأقر المشرع الجزائري جملة من الجزاءات على من يقوم بعرقلة حرية العامل في ممارسة النشاط النقابي.

الخاتمة

الخاتمة:

في ختام بحثنا نخلص إلى أن المشرع الجزائري، حاول تكريس مبدأ الحق النقابي من خلال القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي فأقر مجموعة من الضمانات القانونية والقضائية لكل من التنظيم النقابي وأعضائه، وذلك لضمان ممارسة العمل النقابي على أكمل وجه.

- أجاز لأعضاء النقابة الحق في تكوين وتأسيس النقابات دون قيد أو شرط، فأصبح بموجب هذا القانون لهم الحق في تأسيس منظمات نقابية قاعدية.

- أجاز للمنظمات النقابية الانخراط في الفيدراليات والكنفدراليات التي تختارها شريطة الامتثال لقوانينها الأساسية.

- أجاز لأعضاء المنظمات النقابية الانخراط وعدم الانخراط فيها، ومنحهم حق الانسحاب منها بكل حرية.

- حاول هذا القانون حماية المنظمات النقابية من أي تعليق أوحل تعسفي فأقر بضمانة عدم جواز تعليق وحل التنظيم النقابي الا في حالات معينة تم تحديدها في هذا القانون كما أجاز لأعضائها حل المنظمة النقابية بإرادتهم.

- كرس مبدأ استقلالية المنظمات النقابية عن أي هيئة أو حزب سياسي، وكذلك استقلالها المالي واستقلالية تمويلها عن كل هيئة سياسية أو إدارية حتى لا تتأثر بها المنظمة.

- منح لأعضاء النقابة حصانة وحماية من أي تمييز بسبب انتمائهم النقابي، بالإضافة إلى حمايتهم من أي ضغوطات أو تهديدات قد تمارس ضدهم من طرف المستخدم أو الهيئة المستخدمة، وذلك بغرض عرقلة ممارسة العمل النقابي.

ليس هذا فحسب بل تعدت هذه الحماية لتشمل منع هذا الأخير من تسليط أي عقوبة تأديبية كالتسريح أو الغزل، أو حتى فسخ العقد للعضو بسبب انتمائه ونشاطه النقابي ولتكريس هذه الضمانات القانونية على أرض الواقع، حاول المشرع الجزائري احاطتها بمجموعة من الضمانات القضائية تبيح لهم الحق في رفع الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة لحماية مصالحهم الجماعية أو الفردية والدفاع عن حقوقهم المشروعة.

كما حاول المشرع من خلال هذا القانون وضع عدة عقوبات مالية وسالبة للحرية لمنتهكي الاجراءات والتعليمات المتعلقة بممارسة الحق النقابي من أجل حمايته، لذلك سعى المشرع من خلال النص الجديد إلى تدارك القصور الملحوظ بتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التعامل مع النقابات وتوفير الضمانات القانونية للنقابي وتعزيز استقلالية الهيئات النقابية التي تتماشى مع الالتزامات الدولية،

يظل واقع الشغل بعيداً كل البعد عما تتضمنه النصوص القانونية من مقاصد وأبعاد مما يقتضي الامر توفر الارادة السياسية الحقيقية للتعامل مع النقابة باعتبارها ضرورة للمجتمع الديمقراطي وشريكاً اجتماعيا له دور في رسم السياسة العامة للشغل، وصمام أمان للأمن القومي تترجم في تفعيل هذا النص على أرض الواقع وخلق جو من التكامل بين المنظمات النقابية ومفتشيات العمل وأرباب العمل بهدف تحقيق التوازن بين مصالح المؤسسة و مصالح العمال وتجسيد التنمية الاقتصادية وتحسين الظروف الاجتماعية والمعيشية للأفراد وضمان الحياة الكريمة ، ولهذا لقي هذا القانون (23-02) انتقادات واسعة من قبل مختلف التنظيمات النقابية التي قامت بإضراب احتجاجا على هذا القانون على غرار النقابات العمالية المستقلة الذين اعتبروه مقيداً أكثر مما هو ضمانه لممارسة حقهم النقابي ولا ينسجم مع بنود الدستور الجزائري في شقه المتعلق بالحريات.

و للوصول الى الغاية المنشودة من العمل النقابي نرى ضرورة اقتراح ما يلي:

- كسر الحواجز الموجودة بين العمل النقابي والادارة من خلال ممثليها، وذلك بمحاولة نشر الوعي الوظيفي الذي ينظر إلى النقابي على أنه شريك وليس عدو منافس.
- الوصول إلى شراكة حقيقية من خلال فتح المجال للمساهمة في صياغة القوانين المنظمة سواء للعمل النقابي أو القوانين المسيرة للحياة المهنية للموظفين والعمال.
- اشراك النقابيين بجميع المعلومات والاحصائيات التي تعدها الادارة أو الهيئة المستخدمة لأي غاية كانت حتى يكون على إطلاع بجميع المعلومات التي تعتبر أرضية لنص أي مشروع قانوني أو مناشير تسييرية.
- رفع الحد الأدنى من النسبة التمثيلية من 20 %من الموظفين أو العمال إلى 25 % الذي يصعب تحقيقه في ظل التعددية النقابية والعدد الهائل للنقابات في القطاعات .
- الخفض من الحد الأدنى للتمثيل النقابي إلى 10% أو 15 % من الموظفين والعمال.
- اشتراط 10 إلى 15 ولاية كحد أدنى لتأسيس نقابة.
- التفكير في طرق حل النزاعات بدل من تقييد حق الإضراب الدستوري.
- وجب التفكير في تحسين ظروف العمل بدل من التفكير في تقييد العمل النقابي تفاديا للنزاعات.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب :

1. محمد الصغير بعلي، القضاء الاداري، دعوى الالغاء ، دار العلوم للنشر والتوزيع ،عنابة، الجزائر سنة 2007 .

المجلات:

1. نعيم بومقورة ، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية ، الجزائر ، العدد 03، سنة 2023، تاريخ النشر: 2023/12/31.
2. محمد دحدوح، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الانساني العدد 04، جامعة أم البواقي ، 2017.
3. مهدي بخدة، الحماية القانونية للعمل النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، العدد 02 من كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان، تاريخ النشر: 2021/12/01.
4. كمال بن سالم، الحماية القانونية للمندوب النقابي وتطبيقاتها القضائية على ضوء التشريع الجزائري مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، جوان 2016.
5. أمين مومن النظام الاجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي، مجلة المفكر، العدد 13 كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم.
6. سلطان زنقيلة، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة أفاق علمية، العدد 01، معهد الحقوق المرجع الجامعي، تمنراست، تاريخ النشر 2020/01/08.
7. مياسة بلطرش، الحق النقابي بين الحماية القانونية والقضائية، مجلة جيل حقوق الانسان، العدد 42 جامعة الجزائر 01.
8. بصيفي مزيود، سارة بن عزوز، الحماية الجزائية للحقوق النقابية في التشريع الجزائري مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم تاريخ النشر:2021/02/24.
9. خيرة ساوس، المصلحة الجماعية للنقابات والجمعيات ، مجلة الدراسات القانونية والسياسية العدد 03 جامعة بشار، تاريخ النشر: جانفي 2016.

10. عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوجيز حول كيفيات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية دليل توضيحي استرشادي معد على ضوء احكام القانون رقم 02/23 المؤرخ في 05 شوال 1444 الموافق ل 25افريل 2023المتعلق بممارسة الحق النقابي، بسكرة، تاريخ النشر:2023/05/14.
11. أحمد حامد، باية عبد القادر، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 02/23، مجلة الفكر القانوني والسياسي، العدد 02، مخبر البحث في تطوير التشريعات الاقتصادية كلية الحقوق، جامعة تسمسيلت، تاريخ النشر: 2023/11/30.
12. أمال بطاهر، الحماية الجزائية لحرية ممارسة العمل النقابي، مخبر تشريعات حماية النظام البيئي كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، تاريخ النشر 2021/06/05.

المذكرات:

1. اسماعيل ذباح، اليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، اطروحة لنيل شهاد دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج، السنة الجامعية:2021-2022.
2. زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون تخصص الحقوق والحريات، كلية الآداب والعلوم الانسانية، قسم العلوم القانونية والادارية، جامعة العقيد أحمد دراية ، ادرار، السنة الجامعية: 2009-2010.
3. خيرة بورزيق، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، السنة الجامعية:2013-2014.
4. دليلة بن كواشي، ممارسة الحق النقابي على ضوء التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2017-2018.
5. أحمد نشادي، ممارسة الحق النقابي في ظل التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية تخصص قانون اعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة، السنة الجامعية 2019-2020.

النصوص القانونية:

1. القانون رقم 23-02، يتعلق بممارسة الحق النقابي، المؤرخ في:05 شوال عام 1444، الموافق ل:25أفريل سنة 2023، الصادر في الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 29 الصادرة في 02 ماي 2023 .
2. القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 02 جوان 1990 ، الصادر في الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 23 الصادرة في 06 جوان 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-06 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 25 أفريل 2022 ، الصادر في الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 30 ، الصادرة في 27 ابريل 2022.
3. القانون رقم 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444، الموافق ل: 21 يونيو 2023، الصادر في الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 42 ، الصادرة في 25 يونيو 2023.
4. القانون رقم 08-09 ،المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 18 صفر 1429، الموافق ل:25 فبراير 2008.

المواقع الإلكترونية:

1. أطلع عليه في يوم 20 ماي 2024 على الساعة 18:00
https://www.youtube.com/watch?v=tlJdx9NZF2

2-Elearning université oran2 Mohamed Ben Ahmed.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

كلمة شكر 2
إهداء 3
مقدمة 1
الفصل الأول: الضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي 4
المبحث الأول: الضمانات القانونية المقررة للمنظمة النقابية 6
المطلب الأول: ضمانة حق التكوين دون استثناء أو قيد 6
الفرع الأول: شروط تكوين المنظمة النقابية 6
أولا: الحصول على ترخيص مسبق 6
ثانيا: تأسيس المنظمة النقابية على إثر جمعية عامة 7
ثالثا: إيداع التصريح بالتأسيس 7
الفرع الثاني: تأسيس المنظمات النقابية القاعدية 8
أولا: حرية تأسيس المنظمات النقابية القاعدية 9
ثانيا: حرية الانخراط في المنظمات النقابية القاعدية 9
الفرع الثالث: تأسيس الفدراليات والكنفدراليات 9
أولا: حرية التجمع في الفدراليات والكنفدراليات 10
ثانيا: حرية الانخراط في الفدراليات والكنفدراليات 10
الفرع الرابع: حرية إدارة النقابة 10
أولا: حرية المنظمة النقابية في تسيير شؤونها الإدارية 11
ثانيا: حرية المنظمة النقابية في تسيير شؤونها المالية 13
المطلب الثاني: ضمانة عدم جواز تعليق وحل التنظيم النقابي 16
الفرع الأول: ضمانة عدم جواز تعليق التنظيم النقابي 16
الفرع الثاني: ضمانة عدم جواز حل التنظيم النقابي 18

أولا: الحل الإرادي 18
ثانيا: الحل القضائي: يسمى كذلك الحل الإجباري 19
المطلب الثالث: ضمانة استقلالية التنظيمات النقابية 20
الفرع الأول: مبدأ استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية 21
الفرع الثاني: صور تحقيق استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية 22
أولا: الموانع..... 23
ثانيا: الالتزامات 23
المبحث الثاني: الضمانات المقررة لأعضاء التنظيم النقابي 24
المطلب الأول: ضمانة حرية الانخراط وحرية عدم الانخراط والانسحاب من المنظمة النقابية..... 24
الفرع الأول: ضمانة حرية الانخراط في المنظمة النقابية 24
أولا: الحقوق 26
ثانيا: الواجبات..... 26
الفرع الثاني: حرية عدم الانخراط والانسحاب من المنظمة النقابية 26
المطلب الثاني: ضمانة عدم التمييز بسبب ممارسة النشاط النقابي..... 27
الفرع الأول: حماية العمال والموظفين من التمييز بسبب ممارسة النشاط النقابي 28
أولا: حماية العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي من التمييز بسبب ممارسة النشاط النقابي..... 28
ثانيا: حماية الموظفين في قطاع الوظيفة العامة من التمييز بسبب ممارسة النشاط النقابي 30
الفرع الثاني: حماية المندوب النقابي من التمييز بسبب ممارسة النشاط النقابي 31
المطلب الثالث: ضمانة عدم جواز المتابعة التأديبية لعضو المنظمة النقابية بسبب نشاطه النقابي 32
الفرع الأول: حماية العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي من العقوبات التأديبية..... 33
الفرع الثاني: حماية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية من العقوبات التأديبية..... 34
الفرع الثالث: حماية المندوب النقابي من العقوبات التأديبية..... 35
خلاصة الفصل الأول 37

الفصل الثاني: الضمانات القضائية لممارسة الحق النقابي..... 38

المبحث الأول: الضمانات القضائية المقررة للمنظمة النقابية 40

المطلب الأول: حق التقاضي للمنظمة النقابية..... 40

الفرع الأول: حق التقاضي لحماية المصلحة الجماعية..... 41

أولا: تمييز المصلحة الجماعية للنقابة عن المصالح الفردية لأعضائها 42

ثانيا: التمييز بين المصلحة الجماعية للنقابة والمصلحة العامة..... 44

الفرع الثاني: حق التقاضي لحماية المصلحة الفردية..... 45

المطلب الثاني: الدعوى النقابية أمام الجهات القضائية المختصة..... 45

الفرع الأول: دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري..... 46

أولا: صلاحية توجيه أوامر للإدارة 48

ثانيا: ضمانة الغرامة التهديدية..... 48

ثالثا: ضمانة إقرار المسؤولية الجزائية المترتبة عن الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي 49

رابعا: ضمانة دعوى إلغاء القرار المخالف لحجية الشيء المقضي فيه..... 49

الفرع الثاني: الدعوى الجزائية أمام القضاء الجزائي..... 50

المطلب الثالث: الحل القضائي كضمانة للمنظمة النقابية..... 53

الفرع الأول: حالات الحل القضائي للمنظمة النقابية و أثاره..... 54

أولا: حالات الحل القضائي للمنظمة النقابية..... 54

ثانيا: آثار الحل القضائي..... 55

الفرع الثاني: الجزاء المترتب على حل منظمة نقابية مشروعة..... 56

اولا: العقوبات الجزائية المترتبة على حل منظمة نقابية مشروعة..... 56

ثانيا: جزاء الاعتراض على قرار حل النقابة 57

المبحث الثاني: الضمانات القضائية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي 57

المطلب الأول: حق التقاضي أمام القضاء الاجتماعي..... 57

الفرع الأول: حق رفع الدعوى أمام القضاء الاجتماعي 58

الفرع الثاني :إجراءات رفع الدعوى أمام القضاء الاجتماعي 61
المطلب الثاني: حق الطعن القضائي في مجال العقوبات التأديبية..... 63
الفرع الأول: حق الطعن القضائي بالنسبة للعامل الأجير في القطاع الاقتصادي 63
الفرع الثاني: حق الطعن القضائي بالنسبة للموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي في المؤسسات والإدارات العمومية..... 64
المطلب الثالث: توقيع عقوبات نتيجة عرقلة ممارسة النشاط النقابي 66
الفرع الأول: المقصود بعرقلة ممارسة النشاط النقابي ومظاهر عرقلة ممارسة النشاط النقابي..... 67
أولا : المقصود بعرقلة ممارسة النشاط النقابي..... 67
ثانيا: مظاهر عرقلة ممارسة النشاط النقابي..... 68
الفرع الثاني: الجزاء المترتب على عرقلة حرية ممارسة النشاط النقابي..... 69
خلاصة الفصل الثاني 71
الخاتمة 74
قائمة المراجع..... 77
فهرس المحتويات 81
الملخص..... 85

الملخص:

خص المشرع الجزائري الحقوق والحريات العامة بحماية خاصة، ومنها ممارسة النشاط النقابي الذي يهدف إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال والموظفين بحيث وفر القانون 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي جملة من الضمانات القانونية والقضائية بالنسبة لكل من التنظيم النقابي وأعضاء التنظيم النقابي حتى يمارس هذا الحق بكل حرية:

الكلمات المفتاحية: القانون 23-02، الحق النقابي، الضمانات القانونية، الضمانات القضائية.

Abstract:

The Algerian legislator has designated public rights and freedoms for special protection, including the practice of trade union activitythataims to defend the material and moral interests of workers and employees. Law No. 23-02 of April 25, 2023 relating to the exercise of trade union rightsprovides a set of legal and judicialguarantees for both organisations. Trade union members and members of the trade union organization in order to exercisethis right freely:

Keywords: Law 23-02, union right, legalguarantees, judicialguarantees

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة يحي فارس بالمدية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
ميدان التكوين ل.م.د

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

نحن الممضيان أسفله ،

الطالب الأول : حبيبة مرقبة .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 107483836 الصادرة بتاريخ : 2023/10/27

الطالب الثاني : حسين حسينة .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 119627440 الصادرة بتاريخ : 2021/02/04

المسجلين بكلية الحقوق والعلوم السياسية – قسم الحقوق – تخصص : د.و.ل.ع.م.ؤسسات

والمكلفين بإنجاز مذكرة ماستر عنوانها : خصائص ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 23/90 .....

.....

نصرح بشرفنا أننا نلتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه ونتحمل مسؤولية الإخلال بذلك.

بتاريخ : 2024/06/05

اطلعت ووقعت
إمضاء الطالب الأول

اطلعت ووقعت
إمضاء الطالب الثاني