جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

الحق النقابي في ظلّ القانون 02/23

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: دولة ومؤسسات

من إعداد الطالبة:
- بوعكـــاز غنية

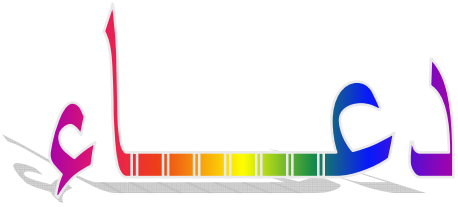
إشراف الأستاذ:
د/ غربي أحسن

لجنة المناقشـــــة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. لصلـج نـــوال	أستـاذ محاضـــر	رئيســـا
د. غربي أحسـن	أستـاذ محاضـــر	مشرفـــا ومقرّرا
د. بوغـازي مريم	أستـاذ محاضـر	مناقشـا

دورة جوان 2024

بسم الله الرحمن الرحيم
١٤٢٠



﴿وَقُلِ اعْمَلُــوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُــولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

التوبة الآية 105

«النجاح يحققه فقط الذين يواصلون المحاولة بنظرة إيجابية للأشياء».

-حـكمة-

شكر وعرفان

وإن عجزت يداي عن المكافئة فلن يعجز لساني عن الشكر

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه والصلاة والسلام على نبيه الكريم صلاة تحسن بها الأخلاق وتوسع بها الأرزاق وتدفع بها المشاق وتملأ منها الأفاق وعلى آله وصحبه وسلم صلاة دائمة من يوم خلق الدنيا إلى يوم التلاق .

ثم أسدي شكري وتقديري للمشرف الأستاذ الدكتور: غربي أحسن، لكم منا كل الشكر والتقدير.

إلى كل من ساعد وساهم في انجاز هذا البحث المتواضع ومد لي يد المساعدة أخصّ بالذكر العميدة الدكتورة: عتيق نظيرة

والأستاذة الدكتورة: حمامدة لامية والدكتورة: جندلي وريدة.

وإلى كل الأساتذة كل إسمه ومقامه وكل موظفي وعمال كلية الحقوق والعلوم السياسية.

شكرا كلية الحقوق.

لكم كامل التقدير والاحترام.

الإهداء

اللهمّ لك الحمد على عظيم فضلك وكثير عطائك والحمد لك ربي من أول الدنيا إلى فنائها والحمد لك ربي من الآخرة إلى بقائها والحمد لك ربي على كل نعمك ورحماتك.

إلى روحي، أبي الغائب الحاضر دومًا في قلبي رحمه الله.

إلى فضاء المحبة وبهجة الدنيا أمي الغالية أطال الله في عمرها وشفاها.

إلى من شاركوني مهدي وطفولتي، إخوتي وأخواتي، إلى أزواجهم وأولادهم كلٌّ باسمه، أخص بالذكر بطل السرطان أنيس شفاه الله.

إلى كل أحبّتي في الله وصديقاتي اللواتي وُفّقت في اختيارهن، وزميلاتي وزملائي.

إلى كل من علّمني حرفًا أو أمدّني بنصيحة.

إلى كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية.

إلى كل من تبسّم بوجهي داعيًا لي بالشفاء.

إلى كل من يذكرهم القلب ونسيهم القلم لأنهم كثيرون بكثرة جودهم وعطائهم وجمال قلوبهم.

- غنية

قائمة المختصرات

- (إ ع ع ج): الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- (م.و.م.م.ج.م):المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية.
- (ن.و.م.م.إ): النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية.
- (ج.ر.ج): الجريدة الرسمية الجزائرية.
- (ج.ر): جريدة رسمية.
- (ق.إ.م.إ): قانون الجزاءات المدنية والإدارية.

مـقدمة

يُعدّ التمايز بين البشر خلقة، على أساسه تحمل الالتزامات وتمنح الحقوق، وكذا كيفيات ممارستها واكتسابها أيا كان نوعها.

وأمام تعدد فئات المجتمع الإنساني، فقد أولى المجتمع الدولي أهمية بالغة للحقوق والحريات الناظمة لعديد هذه الفئات لخصوصية كل واحدة منها، أهمها الحقوق والحريات في مجال العمل، الذي يعد بيئة ممارسة حرية العمل النقابي كونه أحد معايير ممارسة الديمقراطية الحقة.

حيث يُعد العمل النقابي من الحقوق التأطيرية للقوى العاملة والمنتجة بكل دولة في المجال المهني لذا كان توجه الدول ينصب للعمل على حماية هذه الفئات كونها الحلقة الأضعف وهذا مقصد القانون بالعادة، وذلك من أجل خلق بيئة عمل أكثر سلامة وأكثر راحة ومن أجل علاقات عمل صحية، لأهمية الدور الذي تلعبه في الإرتقاء بالرضى خاصة الوظيفي منه الذي يؤثر مباشرة على مستويات الآداء، ونتائج ومؤشرات التنمية الإقتصادية والإجتماعية والبيئية للدول كون أماكن العمل أرض خصبة للنزاعات بين العمال وأرباب العمل، التي من شأنها التأثير سلبا على عجلة التنمية، وعلى غرار التشريعات الدولية فقد حضي العمل النقابي باهتمام التشريعات الوطنية كونه ركيزة من ركائز المجتمع المدني الذي يعول عليها، من خلال إعتماد الديمقراطية التشاركية، حيث تعد المنظمات النقابية شريكا للدولة في تسيير وتأطير السواد الأعظم من المجتمع.

ولما كان العمل النقابي أحد أهم العناصر الأساسية للعلاقات العمل الجماعية سمة من سمات المجتمعات الراقية والمعاصرة، التي ينصرف إهتمامها إلى حماية المصالح المادية والمعنوية للعمال وأرباب العمل، والدفاع عنها من خلال تحري الطرق السلمية والودية لذلك، فهو عمل ليس دائما مطلبيا دفاعيا.

حيث يتوقف دور المنظمات النقابية على حجم الحريات الديمقراطية الممنوحة لإرتباط دورها بالنظام السياسي وكذا مدى قوتها أو ضعفها، وحتى تتطلع بدورها بكل حرية واستقلالية، فقد عمل المشرع الجزائري على إعادة صياغة منظوماتها القانونية المؤثرة لممارسة الحق النقابي سعيا منه إلى تنفيذ إلتزاماته الدولية والتي تعنى بحماية حقوق

الإنسان، وكذا حتمية وضرورة مواكبة وتحيين التعديلات التي وقعت على الوثيقة الدستورية التي كفلت حق ممارسة العمل النقابي الذي يعد مطلبا عماليا في الأصل.

وبإلغاء القانون القديم يكون المشرع قد خطى خطوة إلى الأمام بإصدار قانون جديد في أهم تاريخ يتعلق بالطبقة العمالية ألا وهو عيد العمال.

أهمية موضوع

يكتسي هذا البحث من الأهمية البالغة كونه يسلط الضوء على أحد أهم موضوعات الحقوق الأساسية والحريات العامة التي كفلها الدستور وهي العمل النقابي وحرية تأسيس المنظمات النقابية كشريك إجتماعي، والتي جاءت بعد مخاض عسير لعديد المحطات الإنسانية التي صاحبت التطور الصناعي والتكنولوجي، والتي أصبحت مؤشرا فعالا في صناعة إقتصاديات وماليات الدول، وكذا إستقرارها الإجتماعي إضافة إلى كونه يتناول القواعد التي تحكم حرية ممارسة الحق النقابي في الجزائر في ظل القانون 02/23، لتوضيح الأسس التي تبناها المشرع لهيكلة هذا الحق بما يتوافق والتشريعات الدولية، في ظل الجهود التي تبدلها الجزائر في مجال الإصلاح للحد من الفساد المالي والسياسي خاصة.

إشكالية الدراسة

إن التفاوت بين التصور القانوني والواقع العملي يبرز من خلال معرفة كيفيات إسقاط النص القانوني والجديد منه خاصة على حقوق أقرتها المواثيق والمعاهدات الدولية، وأكدتها التشريعات الداخلية والذي يطرح إشكالية:

كيف كرس المشرع الجزائري في ظل القانون 02/23 حرية ممارسة الحق النقابي باعتباره من الحقوق والحريات المكفولة بالوثيقة الدستورية؟

تتفرع عن الإشكالية تساؤلات فرعية تتمثل في:

- ما مدى فعلية وفاعلية ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23؟
- ما مدى توازن القوى بين الإدارة والمنظمات النقابية في ظل القانون 02/23؟

أسباب إختيار الموضوع

تأرجحت أسباب دراسة موضوع الحق النقابي في ظل القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي بين أسباب ذاتية وأسباب موضوعية، فمن الأسباب الذاتية إثراء رصيدي المعرفي حول موضوع ممارسة الحق النقابي على ضوء القانون 02/23، نتيجة

إهتمامي بالتعديل الدستوري 2020 الذي جاء بعد حركة الصحوة الديمقراطية للشعب والكيانات الممثلة له والتي عرفها بعد الحراك الأصيل سنة 2019، والوقوف فعليا على مطابقة صريح وفحوى النصوص الجديدة ومعرفة الدور الذي تلعبه المنظمات النقابية في مجال العمل، كون الممارسة على أرض الواقع لم نلمس فيها مبررات عدم إشتراكنا في مساعي وأهداف المنظمات النقابية، تتصرف بالوكالة التي نراها يوم جمع الإشتراكات واستلام بطاقات الإنخراط، دون مخرجات لصالح العمال أو الموظفين وهذا ما توضح لدي بعد حادث العمل، وكذا الأمراض المهنية لعدد كبير من الموظفين والعمال.

أما الأسباب الموضوعية فتلك التي تتعلق بتعديل الوثيقة الدستورية 2020، التى أصلت لكثير من الحقوق والحريات منها موضوع البحث في مادتها 69 التي تقضي وتحتم مواكبة وتحيين القوانين الأقل منها درجة.

كما لا ننسى الجدل الذي قام ومازال الذي تزامن وإصدار القانون 02/23 والتي تضاربت فيه إدعاءات السلطة الوطنية والمنظمات النقابية، فالأولى تدّعي أن القانون جاء لتحيين وتكييف ممارسة الحق النقابي وفق ما تمليه المواثيق والإتفاقيات الدولية وضبط الفوضى التي سادت المشهد السياسي والإجتماعي الذي طال أمد إشتعاله باضطرابات واحتجاجات بالشارع، والتي كانت أغلبها مطالب مهنية كالسلم الوظيفي الذي تطالب به نقابة أساتذة التعليم العالي للأجراء، وكذلك فك الارتباط بين النضالين النقابي والسياسي، وإحداث القطيعة مع ممارسات سابقة عاشتها الجزائر نتيجة الصراع وتضارب المصالح والإستقلال السياسي للنقابي، أما الأخيرة فقد قابلت القانون 02/23 بعدم الترحيب بإجماع كل المنظمات النقابية حتى العريقة منها، والتي إدعت بأن القانون تم تمريره دون إشتراكها بوضع مسودة مشروعه أو حتى نقاش قواعده بحجة نصوصة الفضفاضة والمقيدة لمكتسبات عقود من النضال، وعدم احتكامه للوثيقة الدستورية، إضافة إلى عدم استجابة هذا القانون لمطالب وطموحات المنظمات النقابية في الجزائر.

أهداف الدراسة

تتلخص أهداف الدراسة في:

- توجيه الأنظار إلى الدور الذي تلعبه بيئة العمل المريحة والمحمية في علاقات العمل الجماعية خاصة للمعنيين بهذا القانون.

- توضيح كيفيات تنظيم المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي في ظل قانون 02/23 من خلال الوقوف على مظاهر الحرية المكفولة لأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية التي تحدد الطرق والإجراءات الواجب إتباعها لهيكلة المنظمة النقابية، من التأسيس إلى الإنخراط، إلى مباشرة المهام.
- الوقوف على الجديد الذي تبناه المشرع الجزائري في ظل القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.
- بيان خيارات المشرع في إطلاق أو تقييد ممارسة الحق النقابي من خلال القيود والموانع.
- بيان الضمانات التي كفلها المشرع في ظل القانون 02/23 لممارسة حرية العمل النقابي ، وبيان الجهات المختصة التي خول لها فرض أو تلقي القرارات وإن لزم فرض سلطتها.
- دراسة وتحليل النصوص القانونية المقررة لحماية حرية وإستقلالية الحق النقابي ومدى توافقها والمعايير الدولية، مع بيان فعلية ما نص عليه القانون 02/23.

الدراسات السابقة

- مقال:"**الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري**"، لنعيم بومقورة، 2023، حيث قدم عرض تحليلي عام للحرية النقابية بطريقة سردية مقتضية لنصوص القانون 02/23 مع عدم الإلتزام بتسلسل المواد ولما اقتضاه الفقه القانوني والسياسة العامة المنتهجة من قبل كل دولة؛ حيث لم يتطرق لمظاهر الحرية ولا للقيود ولا للحماية الدولية للحق النقابي، كما تجدر الإشارة أن المقال قد حوى عديد الأخطاء نتيجة الخلط بين القانون الجديد والملغى والظاهر أن المقال قد كتب في ظل القانون الملغى وحين على ضوء القانون 02/23، وسقط ذلك سهوا.
- مقال " **المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد 02/23**"، لأحمد حامد وباية عبد القادر،2023، حيث سلطت الدراسة على المعايير الإجرائية التي جاء بها قانون ممارسة الحق النقابي 02/23، وكذا القيود القانونية والإجرائية على ممارسة هذا الحق حيث ركزت على الجديد الذي تضمنه هذا القانون إضافة إلى آليات الفصل بين العمل النقابي والعمل السياسي، كما تطرقت إلي أسباب حل وتعليق المنظمات النقابية إضافة إلى حماية الموظفين والحماية الجزائية ولم تتطرق الدراسة إلى المعايير التمثيلية ولا للحماية الدولية ولا لشخصية المنظمة النقابية ومهامها.

- مقال:" **الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل قانون 02/23، المتعلق ممارسة الحق النقابي**"، بلقاضي نبيلة، 2024، حيث تطرقت الدراسة إلى مظاهر الحرية المستجدة في ظل القانون 02/23، الموقعة للأعضاء والنقابة، بالتركيز على الجديد الذي تضمنه القانون 02/23، ولم تتطرق الدراسة لمعايير التمثيلية ولا للحماية الدولية ولا للقيود.

منهج الدراسة

سنقوم في هذه الدراسة بالاعتماد على المنهج التحليلي من خلال تحليل نصوص القانون رقم 23-02 المتضمن الحق النقابي، إضافة إلى محاولة رصد ما يطرحه عمليا واقع المنظمات النقابية وذلك من أجل توافق وانسجام قانون الحق النقابي والواقع.

صعوبات الدراسة

ناهيك عن حداثة وشساعة الموضوع فإن ضبطه من جانبه القانوني يتطلبه الدقة كون أغلب الدراسات السابقة إما سوسيولوجية أو سياسية على ضوء القانون الملغى 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ما اضطرنا للبحث عن مراجع متخصصة بالميدان، بعد إجراء مقابلة غير مقننة مع مندوبي فروع نقابية ومسؤولين نقابيين و موظفي مفتشية العمل بالولاية وشخص عضو في المجلس الشعبي الولائي لولاية سكيكدة لشؤون المالية والإقتصاد، اصطدمنا بواقع تأخر مطابقة المنظمات النقابية لقوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية، ما أطال مدة حصولنا على بعض المراجع التي قصرت من أمديته وألغت على إثره ما كنا نطمح إليه من تضمين إحصائيات حقيقية خاصة بتعداد المنظمات النقابية التمثيلية والأكثر تمثيلية، وكذا تغطية أكبر لكل جوانب موضوع البحث.

نطاق الدراسة

نظرا لأن الموضوع جديد وواسع كونه يتضمن العديد من القواعد الجديدة التي تخص الدومان العام والدومان الخاص، ستقتصر دراستنا حول أبرز وأهم مظاهر حرية وممارسة الحق النقابي وكذا أهم الضوابط والضمانات، وبقليل من التفصيل للحماية الدولية للحق النقابي بما نصت عليه المواثيق والإتفاقيات التي تضمنتها مقتضيات القانون 02/23 وحيثياته.

خطة الدراسة

اتباعا للمنهج اللاتيني وتحليلا لمفردات الإشكالية المطروحة سنقسم البحث إلى فصلين نظرا لما تقتضيه الدراسة، سنخصص الفصل الأول لدراسة مظاهر حرية ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23 والذي سنتناوله في مبحثين:

المبحث الأول: الإستقلالية العضوية في ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23.

المبحث الثاني: الإستقلالية الوظيفية في ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23.

في حين سنتناول في الفصل الثاني أطر ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23، والذي سنتناوله هو أيضا في مبحثين:

المبحث الأول: ضوابط ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23.

المبحث الثاني: ضمانات حماية ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23.

الفصل الأول

مظاهر حرية ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

تعد حرية ممارسة الحق النقابي من الحقوق الاساسية والحريات العامة التي أصَّل لها المؤسس الدستوري في التعديل الدستوري 2020 في مادته 69، كما اعترف المشرع بحرية واستقلالية المنظمات النقابية في مواجهة السلطة التي تعني الغياب التام لأي توجيه من السلطات الادارية أو السياسية في الدولة للمنظمات النقابية، هذه الاخيرة تستمد تمتعها بالاستقلالية من خلال القانون المنشئ لها، وما يؤكد أو ينفي ذلك هو معياري الاستقلالية العضوية والاستقلالية الوظيفية.

وعليه سندرس في مايأتي مظاهر استقلالية وحرية المنظمات النقابية من خلال ركائز المعيارين سالفي الذكر، لتحديد مدى استقلالية المنظمات النقابية وحرية ممارسة العمل النقابي وذلك من خلال توزيع الدراسة في هذا الفصل على مبحثين سنتطرق في المبحث الأول إلى الاستقلالية العضوية في ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 23-02، وسنتطرق في المبحث الثاني للاستقلالية الوظيفية في ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 23-02.

المبحث الأول

الاستقلالية العضوية في ممارسة الحق النقابي في ظل القانون02/23.

كرّس المؤسس الدستوري حق ممارسة الحق النقابي، وأحال كالعادة أمر تنظيمه إلى القانون، حيث نص القانون على كيفيات تنظيم هذا الحق ضمن هيكلة تتماشى مع سياسة التشاركية التي تبناها الدستو، بعيدا عن أي ضغط أو إملاءات تحد من حريات ممارسة هذا الحق في القطاعين العام والخاص على حد سواء، لكن وفق معايير محددة حتى لايطلق العنان للفوضى، حيث حدد المشرع في قانون 02/23 مدلولات جديدة لهيكلة هذا الكيان، وحدد إجراءات لتأسيسها تتعلق بالأفراد المؤسسين والمنخرطين وأخرى باجراءات تأسيس المنظمة بحد ذاتها. وبذلك يتضمن المبحث المتعلق بالاستقلالية العضوية في ممارسة الحق النقابي مطلبين، يتضمن الأول البناء الهيكلي للمنظمات النقابية في ظل القانون 02/23 أما المطلب الثاني يتضمن إجراءات تأسيس المنظمات النقابية في ظل القانون 02/23.

المطلب الأول: البناء الهيكلي للمنظمات النقابية في ظل القانون 23 /02

اعتمد المشرع لتبني المنظمات النقابية شروطا ومعاييرا حتى يتم الاعتراف بها، حيث ألزمها أن تكون ضمن هيكلة يسهل تنظيمها، وتحديد مسؤولياتها، وممارسة نشاطاتها وكذا التعامل معها، ولبحث الموضوع وجب توضيح عديد المدلولات والمفاهيم المتعلقة بالبناء الهيكلي للمنظمات النقابية وفق ماجاء بها المشرع من خلال توزيع الدراسة على فرعين يتضمن الأول مدلولات البناءات الهيكلية للمنظمات النقابية ونخصص الثاني لدراسة معايير اعتماد المنظمات النقابية.

الفرع الأول: مدلولات البناءات الهيكلية للمنظمات النقابية في ظل القانون 23 /02

إن اعتماد المشرع على هيكلة معينة لممارسة العمل النقابي، لم يقتصر على إقرار إجراءات هيكلتها ككيانات تشاركية بالمجتمع المدني، بل تعداه إلى غلق الباب أمام الفقه هذه المرة وتحديد الاطار الذي من خلاله تمارس المنظمة النقابية مهامها وأهدافها بالتعرض وبالنص لمدلولات هذه الكيانات حيث حدد مسمياتها، وكيفيات تنظيمها؛ حيث عرف المنظمة النقابية على أنها كل منظمة نقابية قاعدية فيدرالية أو كنفدرالية، كما أضاف الفروع النقابية والمجالس النقابية لتمكين المنظمة النقابية من ممارسة مهامها في الهيئات المستخدمة وكذا الأماكن المتميزة. وعليه سنقسم هذا الفرع إلى مدلولات المنظمة النقابية القاعدية (أولا) ثم الهيكل التنظيمي لنقابة (م و م م ج م) أنموذجا(ثانيا) ثم مدلول الفرع النقابي (ثالثا) ومدلول المجلس النقابي (رابعا)، ومدلول الفيدرالية (خامسا) وأخيرا مدلول الكنفدرالية (سادسا).

أولا / مدلول منظمة النقابية القاعدية

جاء في المطة السادسة من المادة الرابعة من القانون 23-02:" **أن المنظمة النقابية تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها**".[1]

من هذا التعريف نجد أن المشرع قد عرفها بأعضائها كونهم الأساس لتكوين وتأسيس النقابة القاعدية اتبع ذلك بشرط المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات التي يمارسونها، ثم أنهى

[1]– قانون رقم 02/23، مؤرخ في 5شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر ج، العدد 29، مؤرخة في 12 شوال عام 1444 الموافق 2 مايو سنة 2023.
[https://www.joradp.dz] 24 نوفمبر 2023، 11:33.

التعريف بالهدف الاساسي للمنظمة النقابية القاعدية، وهو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للاعضاء.

وبذلك يكون المشرع قد عرّف المنظمة النقابية القاعدية بخصائصها،[1] وهي:

- منظمة جماعية لعمال أو مستخدمين،
- وجوب الانتماء إلى مهنة واحدة أو فرع أو قطاع نشاطات،
- هدفها الدفاع عن المصالح الماديةوالمعنوية على اختلافها لأعضائها.

تجدرالاشارة أن المشرع لم يفرض هيكلا تنظيميا معينا ولم يحدد تفاصيلا لذلك، بل أحال بناء الهيكل التنظيمي للقوانين الأساسية والانظمة الداخلية للمنظمات النقابية القاعدية وهو وجه من أوجه الاستقلالية.

وبتفحص بعض القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية، وجدنا اختلافا بسيطا بالهياكل التنظيمية تبعا للتقسيم المتبع وكذا مقتضيات اختلاف اختصاص المؤسسات والهيئات، والمهنة الممارسة وطبيعتها، على أنها لم تخالف الاطار العام المحدد بالقانون 02/23.

وحتى يتسنى لنا الاضطلاع على الهيكل التنظيمي للمنظمات النقابية، وجب دراسة إحداها بما تضمنه قانونها الاساسي وهي نقابه (م و م م ج م) كنموذج.

ثانيا/ الهيكل التنظيمي لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية أنموذجا

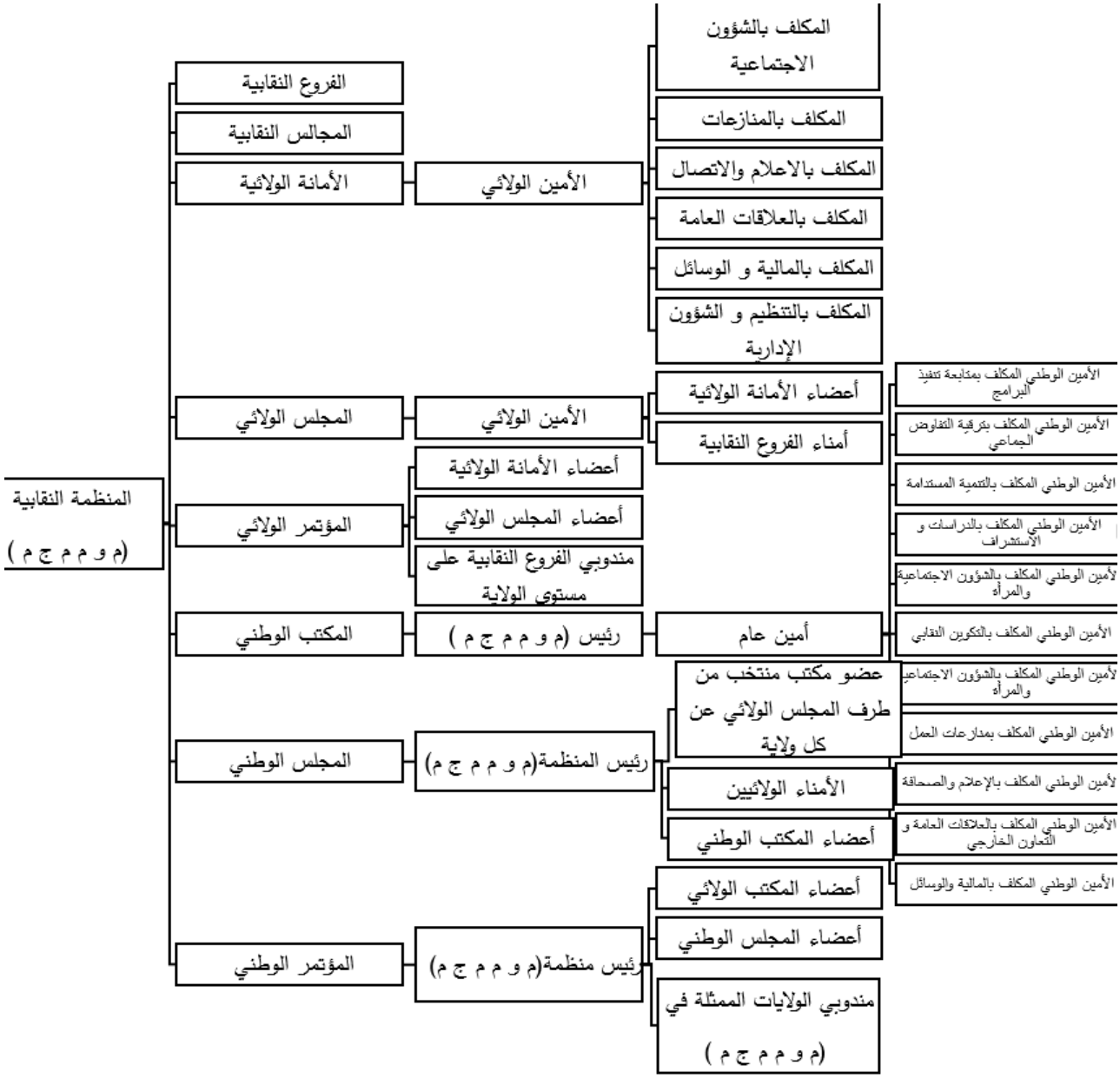
حسب المادة الاولى من القانون الاساسي لنقابة(م و م م ج م) فإن المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية هو منظمة نقابية قاعدية للعمال الاجراء، تخضع لأحكام القانون رقم 02/23 ..."[2]. حيث كيفت النقابة هيكلها التنظيمي وأجهزتها وهيئاتها بما يتوافق ويتماشى وطبيعتها ومتطلباتها، وكذا كيفيات ممارستها لمهامها ونشاطاتها.

---

[1]– نعيم بومقورة، "الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع" في: مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة جيجل، المجلد08، العدد03، 2023، ص207.[https://www.asjp.crist.dz] 24 فيفري 2024، 22:57.

[2]– انظر الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة(م و م م ج م).

وبالنظر للقانون الاساسي لنقابة(م و م م ج م) نجد أن الهيكل التنظيمي قد تم توزيعه على مستويين وطني ومحلي، وتسهيلا للاطلاع على الهيكل التنظيمي لهذه النقابة ارتأينا اختصاره في مخطط[1] على النحو التالي:



مخطط يوضح الهياكل التنظيمي لنقابة(م و م م ج م)، حسب ما تضمنه قانونها الأساسي في ظل قانون02/23.

[1]– من إعداد الطالبة: بالاعتماد على مواد الفصل الثاني بعنوان:"الهياكل التنظيمية (35–82)من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

وتعليقا على المخطط أعلاه فإن هيئات تسيير المنظمة النقابية القاعدية يكون كالتالي:

1_على المستوى الوطني:

أ_المؤتمر الوطني: وهو الهيئة العليا لنقابة(م و م م ج م)، له أن ينعقد بأي ولاية من القطر الوطني وبرخصة من الولاية مقر الاجتماع يترأسه رئيس(م و م م ج م) .[1]

على أن المؤتمرين الانعقاد مرة كل خمس(05) سنوات في دورات عادية، مع إمكانية الاجتماع في دورات استثنائية بطلب من ثلثي(3/2)أعضائه أو بطلب من الأمين العام للنقابة بعد مصادقة الأغلبية البسيطة (50 + 1)، من أعضاء المكتب الوطني.[2]

تجدر الاشارة أن(50+1) هي أغلبية بسيطة حسب مانص عليه القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

ويحدد المكتب الوطني تاريخ انعقاد المؤتمر وعليه إعلام جميع الهيئات بتاريخ الانعقاد كالتالي:

- 30 يوما على الأقل قبل المؤتمر العادي،
- ثمانية أيام على الأقل قبل المؤتمر الاستثنائي.[3]

يكون الاستدعاء بكل الطرق المتاحة مع إمكانية إرسال جدول الاعمال والتقريرين الأدبي والمالي وجميع الوثائق للمؤتمرين قبل انعقاد المؤتمر من أجل إتاحة المجال لدراستها.[4]

وبالأخير فإن المؤتمر لا يصح إلا بحضور ثلثي(3/2) الاعضاء المندوبين، وفي حالة عدم اكتمال النصاب يعاد استدعاء المؤتمرين في أجل لا يتعدى 20 يوما، ويتم عقد المؤتمر مهما كان عدد الحاضرين وتتم معاينة أشغال المؤتمر الوطني من طرف محضر قضائي.[5]

---

[1]– انظر المادة 36 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[2]– انظر المادة 38 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[3]– انظر المادة 39 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[4]– انظر المادة 40 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[5]– انظر المادة 41 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

ب_ المجلس الوطني : وهو:"**الهيئة العليا للنقابة (م و م م ج م)، بين المؤتمرين، وهو مسؤول أمام المؤتمر، يترأسه ويستدعيه رئيس المنظمة(م و م م ج م) أو بطلب من ثلثي أعضائه**".[1]

له أن ينعقد في جميع الولايات الوطن بشرط الترخيص من السلطات العمومية[2] دوريا وبصفة عادية كل ستة أشهر، وله أن يجتمع في دورات استثنائية كلما دعت الحاجة.[3]

ج_المكتب الوطني: هو الهيئة التنفيذية لنقابة (م و م م ج م) يتكون من اللجان المذكورة بالمخطط أعلاه مع إمكانية رئيس (م و م م ج م) استحداث لجان أخرى متخصصة متى مادعت الحاجة .[4]

تجدر الإشارة أن الرئيس يُعين عن طريق الانتخاب من طرف المؤتمر الوطني لعهدة مدتها خمس(05) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة بطريقتين:

- اقتراع سري ومباشر في حال وجود مرشحين على الاقل،
- التزكية برفع الايدي في حال وجود مرشح وحيد.[5]

تجدر الإشارة أن مهام كل هيئة تختلف من الهيئة الاخرى.

2/ على المستوى الولائي:

أ- المؤتمر الولائي: هو الهيئة العليا على مستوى الولاية، له نفس مهام المؤتمر الوطني يقوم بتطبيق قرارات الهيئات العليا[6]. على أن ينعقد المؤتمر مرة كل خمس (05) سنوات في دورة عادية مع إمكانية الانعقاد استثنائيا بطلب من ثلثي(3/2)أعضاء المجلس الولائي أو بطلب من رئيس(م و م م ج م) وينتخب خلاله مباشرة الأمين الولائي.[7]

---

[1]- انظر المادة 44 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[2]- انظر المادة 45 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[3]- انظر المادة 46 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[4]- انظر المادة 48 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[5]- انظر المادة 49 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[6]- انظر المادة 60 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[7]- انظر المادة 62 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

المكتب الوطني هو من يحدد تاريخ انعقاد المؤتمر الولائي،[1] بنفس أشكال انعقاد المؤتمر الوطني.

ب_ المجلس الولائي: هو الهيئه العليا للمجلس (م و م م ج م) على المستوى الولائي فيما بين المؤتمرين يرأسه ويستدعيه الأمين الولائي،[2] ومن أهم مهامه انتخاب لجنة الانضباط الولائية المكونة من خمسة أعضاء من بين أعضائه.[3]

ج_ الأمانة الولائية: هي الهيئة التنفيذية للمجلس الولائي،[4] يترأسها الأمين الولائي الذي ينتخب من طرف المؤتمر لعهدة مدتها خمس(5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط،[5] كما ينتخب أعضاء الأمانة الولائية من طرف المؤتمرين؛ بنفس طريقتي الانتخاب المعتمدة بالنقابة (م و م م ج م)المذكورتين سابقا.[6]

تجتمع الأمانة الولائية دوريا كل شهر بصفة عادية، وتستدعى من قبل الامين الولائي أو ثلثي أعضائها(05 أعضاء)، على أن ترفع وجوبا تقارير شهرية للمكتب الوطني.[7]

بالأخير نستخلص من المخطط وكذا ما جاء بخصوص الهيكل التنظيمي لنقابة (م وم م ج م) أن الهيكل التنظيمي للنقابة مبني على أسس قانونية وهي القانون 02/23 وقانونها الأساسي وكذا نظامها الداخلي ويتميز بوحدة الهدف الذي انشئ من أجله وهو العمل النقابي وكذا استقلالية الهيكل التنظيمي عن أي هيئة أخرى، مع انتهاجه الطريق الديمقراطي لتولي قيادات الأجهزة والهيئات مهامها، وهو الانتخاب.

كما أن الهيكل منظم على أساس عام وهو الاختصاص لا على أساس الاشخاص، مع تشكيل هرمي يمكن من مهام الرقابة والمتابعة والأداء الجيد مع قلة مستوياته –وطني– ولائي– لتسهيل الاحتواء ووصول القرارات المرفوعة بسرعة والذي يخلق نوعا من المركزية لأن القرارات النهائية بيد رئيس النقابة وبالمقابل اعتمد الصفة الجماعية في التسيير وهذا ما

---

[1]– انظر المادة 63 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[2]– انظر المادة 68 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[3]– انظر المادة 70 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[4]– انظر المادة 72 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[5]– انظر المادة 73 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[6]– انظر المادة 74 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[7]– انظرالمادة 75 من الملحق 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

يؤكده وجود تقسيمات أفقية خاصة بالمكتب الوطني والأمانة الولائية يمكن أن تزيد أو تنقص حسب الجديد ومتطلبات النقابة أي وجود صفة المرونة والتكييف مع الظروف والجديد الذي يمكن أن يطرأ.

تجدر الاشارة أيضا أن رئيس النقابة(م و م م ج م) له ترأس عديد الأجهزة والهيئات مؤتمر وطني، المجلس الوطني والمكتب الوطني، مع وجود أمين عام، وأمناء وطنيين مساعدين وهو وجه من أوجه تقسيم المهام والاعمال والاختصاص على المستوى الوطني يقابله تقسيمات على المستوى الولائي بالأمانة الولائية من أجل نفس الغرض.

ثالثا/ مدلول الفرع النقابي

أوردت المادة الرابعة بالمطة الحادية عشر تعريفا نصه :"**الفرع النقابي تجمع أعضاء منظمة نقابية تمثيلية ضمن نفس الهيئة المستخدمة أو أماكن عملها المتميزة**"،[1] كما عرفته المادة 76 على أنه:"... **التنظيم القاعدي للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي جماعات المحلية، ويتكون من جميع المنخرطين المنتمين للهيئة المستخدمة سواء كانت ولاية او بلدية**".[2]

وفي المقابل فقد منح المشرع بصريح نص المادة 92 إمكانية إنشاء فرع نقابي للمنظمات النقابية التمثيلية، في كل هيئة مستخدمة وأماكن عملهاالمتميزة.[3]

مما سبق ذكره يستخلص أن إنشاء الفرع النقابي مكنة للمنظمات النقابية التمثيلية، لمجموعة أعضاء ضمن نفس الهيئة المستخدمة، هذه الاخيرة عرفها المشرع على أنها كل مؤسسة مهما كان قانونها الاساسي كمؤسسة سونلغاز وكل مؤسسة أو إدارة عمومية يطبق فيها القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية كالجماعات المحلية(بلدية، ولاية، دائرة) أو قانون أساسي خاص كالمجلس الأعلى للقضاء، وكل هيئة ذات تسيير خاص مثل الوكالة الوطنية للتشغيل، وكذا كل وحدة انتاج أو بيع للمنتجات و/ أو الخدمات تشغل لحساب شخص طبيعي عمالا أجراء كشركة بيوفارم للأدوية، وأليانس للتأمينات.[4] أو الاماكن المتميزة

---

[1]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]– انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

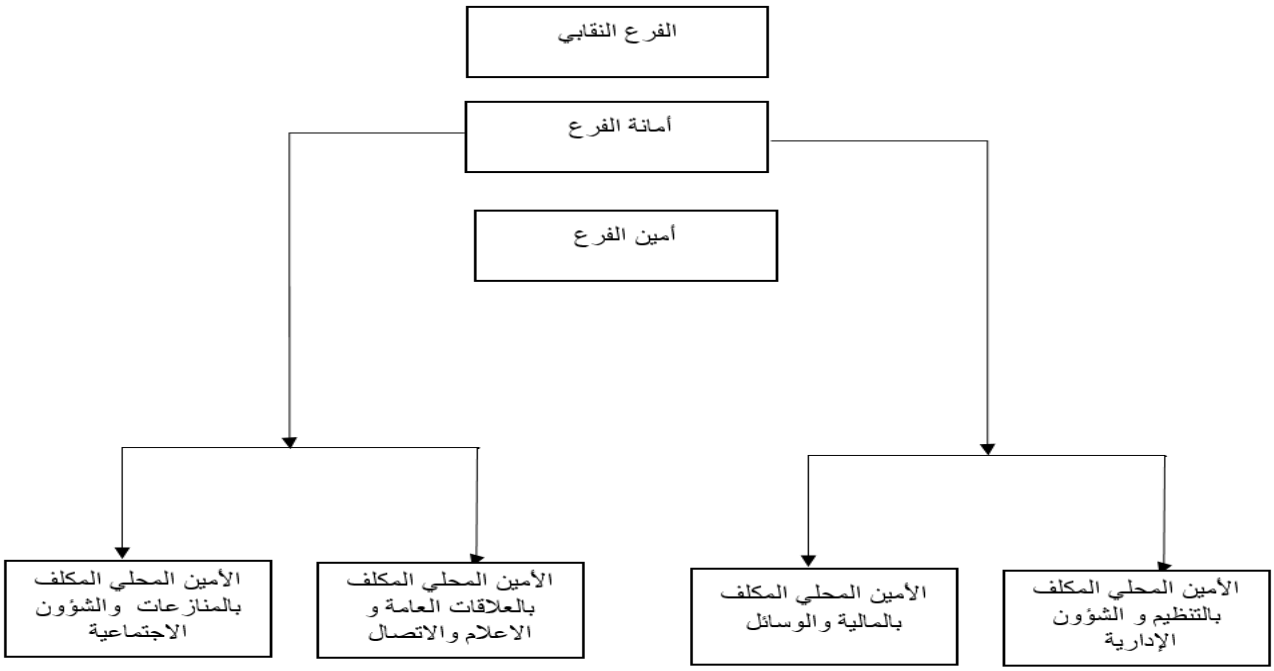
[3]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[4]– المادة 04 مطة 03 من القانون رقم 02/23 ، المصدر نفسه.

والتي عرفها المشرع في المادة الرابعة المطة الرابعة على أنها:" **وحدة تنظيمية تتابع فيها أهداف العمل بصفة مستقلة ويوضع العمال فيها تحت الرقابة مباشرة أو غير مباشرة للمستخدم**".[1]

تجدر الإشارة أن القانون 02/23 قد أحال في المادة 93 منه كيفيات إنشاء الفرع النقابي وتنظيم سيره على القوانين الأساسية، والأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية التمثيلية .

وبناء عليه يمكننا إنشاء مخطط للهيكل التنظيمي للفرع النقابي لنقابة (م و م م ج م) كالتالي نموذجا :



الهيكل التنظيمي لفرع نقابة (م و م م ج م) حسب المادة 78من قانونها الأساسي[2]

[1]– قانون رقم 02/23، االمصدرنفسه.

[2]– من اعداد الطالبة: بالإعتماد على المادة 78 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م وم م ج م).

بطبيعة الحال فإنه يتم انتخاب كل أعضاء أمانة الفرع بما فيهم أمين الفرع النقابي من طرف الجمعية العامة الانتخابية لعهدة تقدر بخمس (5)سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط حسب المادة 78.[1]

ويعقد الفرع الاجتماعات دورية عادية، شهرية، باستدعاء من أمين الفرع، ويقدم الفرع تقريرا شهريا وجوبا للمكتب الولائي حسب المادة 79.[2]

رابعا /المجلس النقابي

لم يعرف المشرع المجلس النقابي على عكس الهياكل الأخرى لكنه خصص الفصل الثالث من الباب الخامس في القسم الاول بعنوان المجلس النقابي، وأشارت المادة 120 على أنه حكر للمنظمة النقابية التمثيلية، تأسيس مجلسها النقابي على مستوى مقرها الاجتماعي لكل هيئة مستخدمة وربطته بشرط توافر على الأقل 250 عاملا في مكان العمل الوحيد أو التي لها عدة أماكن عمل متميزة مهما كان عدد العمال الكلي.[3]

مما تقدم يستخلص أن تأسيس المجلس النقابي امتياز للمنظمة النقابية التمثيلية مثله مثل الفرع النقابي، لكن الاختلاف يكمن في أن المجلس النقابي يكون حصرا إما على مستوى:

- المقر الاجتماعي لكل هيئة مستخدمة بشرط توافر 250 عاملا على الأقل في مكان عمل وحيد.
- المقر الاجتماعي لكل هيئة مستخدمة لها عدة أماكن عمل متميزة مهما كان عدد العمال الكلي.

وفي نفس السياق أضافت المادة 120 في فقرتها الثانية تشكيلية المجلس النقابي وحددت عدد أعضائه بخمسة(5) أعضاء على الاقل.[4]

تجدر الإشارة أن أعضاء المجلس هم مندوبون نقابيون يتم انتخابهم من قبل المنخرطين في المنظمة النقابية وهذا حسب المادة 102 من القانون 02/23، حيث يجب

---

[1]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[2]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[3]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[4]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

احترام التعداد المنصوص عليه في نفس المادة. كما أضاف القانون الاساسي للنقابة(م و م ج م) تشجيع تمثيل الشباب والمرأة في المجالس النقابية حسب المادة 81 منه والتي أضافت أن تعيين الممثلين في المجلس النقابي يتم بعد مصادقة الأمانة الولائية على التشكيلة.

وفي هذا الاطار فإن المنتدبين في المجلس النقابي يمارسون عهدة تساوي مدة ممارسة عهدة نقابية على أن تتعدى خمس (5)سنوات قابلة للتجديد مرةواحدة.[1] وتحدد هذه العهدة ضمن قرار أو مقرر، لتجسيد انتداب أعضاء المجلس النقابي لدى المنظمة النقابية التمثيلية من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد إعلام وزير القطاع المهني أو المسؤول المؤهل للمؤسسة أو الادارة المهنية بذلك، شأنهم شأن مندوبي الفرع النقابي.[2]

تجدر الاشارة وهو جديد القانون 23/ 02 إلى أن علاقة عمل العضو المنتدب المعني تعلق خلال فترة الانتداب.[3]

خامسا/ مدلول الفيدرالية

أوردت المادة الرابعة في المطة السابعة:" **على أن الفيدرالية :اتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو الفروع أو قطاعات النشاطات**".[4]

وأكدت المادة 22 على إمكانية تجمع المنظمات النقابية المؤسسة قانونا في فيدراليات.[5]

من خلال التعريف نجد أن المشرع قد وافق تعريف النقابة القاعديه تقريبا مع حذف الهدف، فهي بذلك تجمع أو اتحاد نقابات قاعدية بشرط أن يكون لها نفس المهنة أو الفرع أو

---

[1]– المادة 56 من القانون 02/23، المصدر السابق.

[2]– المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم360/23، مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد كيفيات الانتداب لممارسة عهدة نقابية و الاستفادة من رخص الغياب وعطلة التكوين النقابي في المؤسسات والادارات العمومية، ج رج، عدد67، مؤرخة في 3 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 18 أكتوبر 2023.

[https://www.joradp.dz] 24 ديسمبر 2023، 11:33.

[3]– المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم360/23 ، المصدر نفسه.

[4]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[5]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق. وهنا تأكيد لما كان بالمادة 4 مكرر التي جاء بها التعديل 22–06، المؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أفريل سنة 2022 معدل ومتمم للقانون رقم 90 /14 المؤرخ في التاسع ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنه 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر ج، العدد 30، مؤرخة 26 رمضان عام 1443 الموافق ل 27 أبريل سنة 2022 ملغى. [https://www.joradp.dz] 24 ديسمبر 2023، 11:44.

قطاع النشاطات وبذلك سيكون لها نفس الهدف على أنَّ تشكيل الفيدرالية يتكون من ثلاث منظمات نقابية قاعدية على الاقل للعمال الاجراء أو للمستخدمين على أن تكون مؤسسة قانونا،[1] كما أن باب الانخراط مفتوح للمنظمات النقابية القاعدية في الفيدرالية الموجودة من اختيارها، بشرط الامتثال لقانونها الاساسي طبعا.[2]

على أن الانخراط يتم بموجب تصريح كتابي للمنظمة النقابية المعنية، وبالمقابل تسلم لها شهادة بذلك من الفيدرالية المنخرط فيها، وفي المقابل على المنظمة النقابية إعلام السلطات الادارية المختصة بكل انخراط جديد لها في الفيدرالية وبكل انسحاب منها.[3]

سادسا/ مدلول الكنفدرالية

عرفها المشرع بنص المادة الرابعة دائما مطة ثمانية(08) كالتالي:" **الكنفدرالية: اتحاد منظمات نقابية قاعدية و/ أو فيدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات**".[4] والواضح من التعريف أن المشرع قد وسع مجال تكتل منظمات النقابية لعدة مهن وكذا فروع وقطاعات النشاطات.

وتعقيبا عليه فإن هذا قد يشكل عائقا من حيث قدرة هذه التكتلات على التنسيق فيما بينها وممارسة المهام الملقاة على عاتقها متى ما خول لها القانون لتكون أكثر تمثيلية، لاختلاف ايديولوجياتها. ومما لا شك فيه أن للكنفدرالية تشكيلة أوردتها المادة 27 وهي على خيارين إما:

- مالا يقل عن فيدراليتين اثنتين(2)
- خمس(5) منظمات نقابية قاعدية للعمال الاجراء والمستخدمين.

على أن تقرن دائما بشرط التأسيس القانوني وفقا لأحكام قانون 23 /02.

تجدر الإشارة أن القانون 23 /02 قد ألغى مصطلح إتحادات، وهذا بعد أن جاء به القانون 22- 06 المعدل للقانون 90- 14 واستبدله بمصطلح الفيدرالية في المادة الرابعة

---

[1]- المادة 26 من قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]- المادة 23 من القانون 02/23،المصدر السابق.

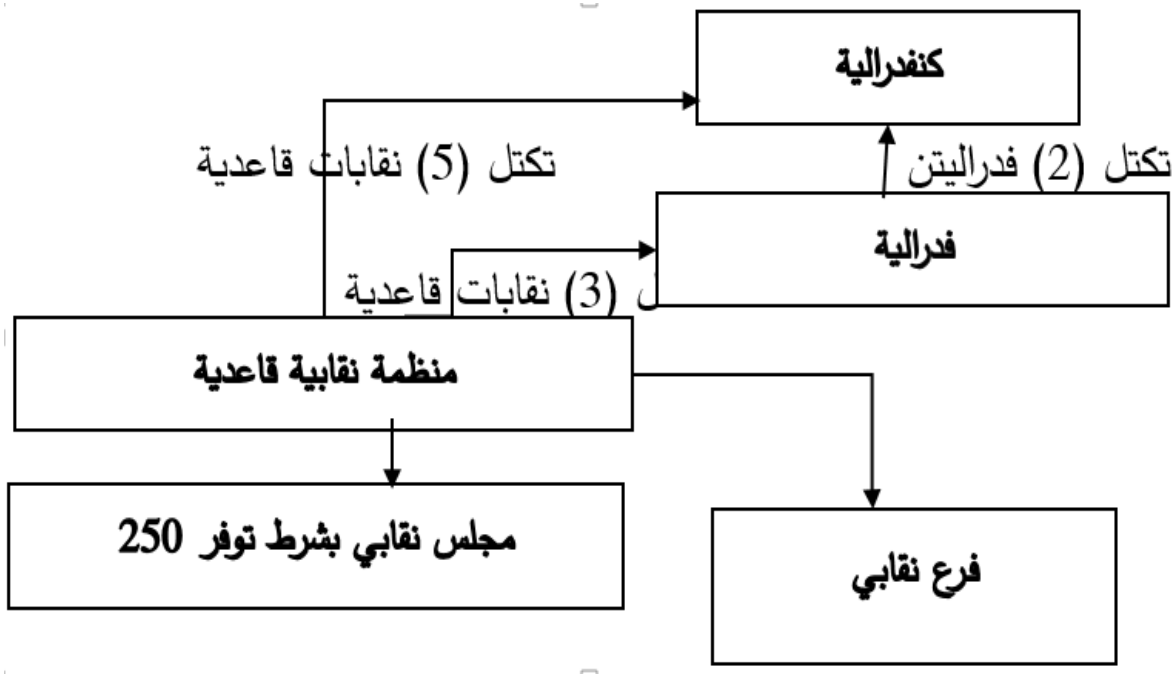
[3] - المادة 24 من قانون 02/23، المصدر نفسه.

[4] - قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

منه، وهو حق التنظيمات النقابية في التكتل إما في اتحادات أو كنفدراليات حسب المادة أربعة مكرر 1 من نفس القانون الملغى.

وتعقيبا عليه فإن المشرع حسنا فعل حتى يعفي بعض النقابات من تغيير تسميتها، كونها ترتبط بلفظ "**اتحاد**"، ولا يختلط الأمر بين منظمة نقابية قاعدية مقرون اسمها باتحاد، والاتحاد الفعلي لمجموعة المنظمات القاعدية والفدراليات.

في الأخير يمكننا اختصار هذه البناءات الهيكلية من خلال هذا المخطط العام الذي يفرض على جميع المنظمات التهيكل في إطاره، حيث حرص المشرع على أن تكون اطارا منظما للممارسة الحرة للحق النقابي.



مخطط يبين كيفية تأسيس وانشاء منظمات نقابية تمثيلية وكذا المجالس والفروع النقابية[1]

تجدر الاشارة أن المشرع قد منح إمكانية التهيكل كامتياز للنقابات القاعدية التمثيلية، هذه الاخيرة عرفها المشرع في المادة الرابعة المطة 10العاشرة :"**على أنها منظمة نقابية**

[1]– من إعدادالطالبة بالاعتماد على القانون 02/23 المتعلق بحرية ممارسة الحق النقابي.

للعمال أو المستخدمين تستوفي عددا معين من المعايير المحددة بموجب هذا القانون"،[1] إذ نستنتج من التعريف أنها منظمة نقابية وبذلك تخضع للمعايير العامة وأن تكون تمثيلية أي خضوعها لمعايير محددة أخرى؛ والتي سنتناولها بشيء من التفصيل في الفرع الثاني من هذا المطلب.

الفرع الثاني/ معايير اعتماد المنظمات النقابية في ظل القانون 23 /02

نظم المشرع من خلال القانون 23 /02 ممارسة الحق النقابي ضمن منظمات نقابية وفق معايير محددة حتى تولد وتؤسس قانونا، ويعترف بها ككيان اجتماعي، بعض هذه المعايير كاف لتسجيل المنظمة النقابية وفقط، وأخرى لاثبات تمثيليتها حتى تتمكن من مباشرة مهامها وصلاحياتها الأصيلة، إلا أن المشرع شدد في بعض المعايير حتى تكون المنظمة النقابية أكثر تمثيلية، ويخول لها مباشرة مهام وصلاحيات أوسع من تلك المخولة للمنظمات التمثيلية، وعليه سنفصل هذه المعايير والمتمثلة في معيار احترام مبادئ وقيم الدولة (أولا)، معيار الاختيارية (ثانيا)، معيار الاستقلالية (ثالثا)، معيار التعدد (رابعا)، معيار الاشتراكات (خامسا)، معيار التمثيلية (سادسا)، ثم معيار التصويت(سابعا)، على النحو التالي:

أولا / احترام مبادئ وقيم الدولة

مما لا شك فيه أن أي ممارسة للحقوق والحريات يجب أن تخضع للمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري كالحفاظ على السيادة والوحدة الوطنيتين... وكذا احترام قيمها التي جاء بها بيان أول نوفمبر، وأكد عليها دستور الجمهورية إلى جانب احترام الحقوق والحريات، لاسيما الحريات الفردية والجماعية للعمل بمناسبة ممارسة الحق النقابي كونه لصيقا بهذه الحقوق والحريات الخاصة.

وهذا مانصت عليه المادة 05 من القانون 23 /02 حيث اعترف المشرع بممارسة الحق النقابي في ظل احترام الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور، مع منع تأسيس منظمات نقابية على أساس اعتبارات تمس بالوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية، والأحكام المنصوص عليها في الدستور.

[1] – قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

ثانيا /معيار الاختيارية[1]

أكدت المادة 06 من القانون 23/ 02 على أن الانخراط يكون بكل حرية وإرادة، دون تمييز في منظمة نقابية واحدة من اختيار الفرد في اطار مهنته، وهذا ما أكدته أيضا المادة 20 من نفس القانون على أن الانخراط يكون بكل حرية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة شريطة الامتثال لقوانينها الأساسية، هذه الأخيرة نصت أيضا على ذلك. وفي المقابل فإن الإنسحاب من المنظمة النقابية التي يكون الفرد عضوا فيها يتم بشكل إرادي مع مراعاة الاجراءات المحددة في القوانين الاساسية للمنظمات النقابية حسب نص المادة 6 من القانون 23 /02.

وبذلك فإن حق الانخراط أو عدم الانخراط وكذا الانسحاب منوط بإرادة الفرد الحرة، بشرط الالتزام بشروط الانخراط وهي نطاق المهنة، وحظر ازدواجية أو تعدد الانخراط في أكثر من منظمة نقابية؛ والانسحاب بشرط مراعاة الاجراءات المحددة في القوانين الاساسية للمنظمات النقابية.

تجدر الاشارة أن بعض القوانين الاساسية قد اصطلحت على الانسحاب بالاستقالة[2] رغم أن هذا المصطلح فيه ما يقال مع شرط الالتزام بتسليم واستلام ما بعهدته من مهام ووثائق، وممتلكات المنظمة النقابية.[3]

وتعقيبا على ما سبق فإنه لا سلطة للنقابات على عضوية وانخراط الافراد، وانسحابهم وكذا الامر بالنسبة للهيئة المستخدمة، فلا يمكنها توجيه الانخراط أو الانسحاب فهما حرية إرادية وطوعية.

تتعدى حرية الانخراط إلى المنظمات النقابية القاعدية، والفديراليات في حقها في الانخراط في فديراليات، أو كنفدراليات موجودة من اختيارها حسب المادتين 23 و27 من القانون02/23؛ كما أن حرية الانخراط حق للمنظمات النقابية القاعدية والفدرالية والكنفدرالية في منظمات نقابية دولية وقارية وجهوية على أن تكون لها نفس الأهداف أو أهداف مماثلة

---

[1]– حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)،الطبعة01، منشورات الحلبي الحقوقية، 2009، ص523.

[2]– انظر المادتين 8 و14من الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[3]– انظر المادة 25 من الملحق رقم 01 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة(م و م م ج م).

– انظر المادة 08 من الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

في ظل احترام الوحدة والقيم والثوابت الوطنية والأحكام التشريعية والتنظيمية، شريطة إعلام السلطة الادارية المختصة حسب المادتين 18 و58 من نفس القانون.

ثالثا/ معيار الاستقلالية

أكد المشرع وشدد أحيانا على استقلالية المنظمات النقابية عن الهيئات المستخدمة (1)، وعن باقي كيانات المجتمع (2)، كونها واحدة منها، وكذا عن السلطةالعامة[1](3) حيث حظر المشرع التدخل في سير المنظمات النقابية على كل شخص طبيعي أو معنوي حسب المادة 08 من القانون 23 /02.

وتطبيقا لمبدأالاستقلالية، سنفصل استقلالية المنظمات النقابية عن كل ما سبق ذكره كالتالي:

1- **استقلالية المنظمات النقابية عن الهيئات المستخدمة:** جاء حظر التدخل في سير هيئة القيادة و/أو الادارة لمنظمة نقابية لكل مستخدم في المادة 07 من القانون 23 /02، إضافة الى كل أفعال التحريض على تأسيس منظمة نقابية ودعمها ماليا وماديا من أجل اخضاعها لمراقبة المستخدم حيث حظرالمشرع كل أنواع ممارسات الضغوط أو التهديدات، أو ممارسات التمييز بغرض عرقلة ممارسة العمل النقابي، أو أي تصرفات مناهضة طبقا للمادة 11، كما منع بنص المادة 09 من نفس القانون، الجمع بين عضوية هيئة قيادية و/ أو ادارية في منظمة نقابية وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة.[2]

وتماشيا مع ما تم ذكره فإنه بالنظر للبناء الهيكلي للمنظمات النقابية كما سبق تفصيله في الفرع الاول يستخلص أنها مستقله تماما عن البناء الهيكلي للهيئات المستخدمة، دون الارتباط الوظيفي أيضا فهي أحد الشركاء والفاعلين الاساسيين.

2- **استقلالية المنظمات النقابية عن كيانات المجتمع المدني:** شدد المشرع على استقلالية المنظمات النقابية عن الاحزاب السياسية والعمل السياسي، ما عدا الانضمام الفردي، وكذا الاستقلالية عن الجمعيات وكذا عن كل مجموعات الضغط بالمجتمع حيث نص المشرع

---

[1]- نبيلة بلقاضي،"الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل القانون02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي"، في: مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، المجلد 07، العدد02، 2024، ص28.
[https://www.asjp.crist.dz] 8 أفريل 2024، 20:11.

[2]- انظر المادة 34 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة(م و م م ج م).
- انظر المادة 3 من الملحق رقم 03 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة(ن و م م إ).

على استقلاليه المنظمات النقابيه من حيث تسييرها، وأهدافها، وتسميتها، عن أي حزب سياسي، كما منع ارتباطها هيكليا ووظيفيا بالاحزاب السياسية، وامتد المنع الى حظر الدعم المالي أو أي امتيازات أخرى من الاحزاب تحت طائلة تطبيق أحكام تعليق النشاط؛ أو الحل حسب المادتين 62 و 65 على الترتيب من القانون 23 /02؛ بالاضافة الى منع الجمع بين عهدة عضويتي هيئة قيادية و/أو إدارية في منظمة نقابية وممارسة عهدة في هيئات قيادة حزب سياسي، حسب المادة 12 من القانون 23 /02.

تجدر الاشارة أن مؤسسي و/أو قيادي المنظمات النقابية عليهم واجب الحياد والامتناع حتى عن التصريح بالمساندة للاحزاب سياسية، وأي شخصية سياسية.[1] إضافة الى منع المنظمات النقابيه من ممارسة النشاطات السياسية تحت طائلة الحل المنصوص عليه في المادة 65، طبقا لنص المادة 14 من القانون 23 /02.

وحسب الفقرة الثانية من المادة 15 من نفس القانون، وجب تضمين بند الاستقلالية عن الأحزاب السياسية في القوانين الأساسية والانظمة الداخلية للمنظمات النقابية وكذا الاستقلالية عن جميع كيانات المجتمع المدني الاخرى الجمعيات ومجموعات الضغط، كما أكدت المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 359/23 الذي يحدد كيفيات تقدير تمثيلية منظمات النقابية ومضمون المؤشرات الاحصائية الخاصة بمنخرطيها على أن الحياد السياسي معيار من معايير تقدير التمثيلية حيث يجب الامتناع سيما عن التصريح بالمساندة بأي شكل من الاشكال للكيانات سابقة الذكر، أي شخصية سياسية، أو الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من طرف تلك الكيانات.

تجدر الإشارة أن المشرع قد ترك الباب مفتوحا على الاحزاب السياسية، ولم يمنع الاحتكاك بها من خلال العمل الاجتماعي والاقتصادي[2] وأغلق الباب في وجه الجمعيات رغم أهدافها البعيدة كليا عن السياسة فهل يرجع الأمر إلى صعوبة الفصل بين النضاليين كون النضال النقابي يرتبط بالشؤون الاجتماعية والاقتصادية ولا ينفك عن السياسة منها؛ فالنقابي لا يستطيع الدفاع عن مصالح أعضائه دون متابعة لصيقة للتطورات السياسية والمالية للدولة فالنضال النقابي يتطلب أحيانا الطريق السياسي من أجل الضغط في قبة البرلمان أو على

[1]– المادة 13 من القانون رقم02/23، المصدر السابق.

[2]– المادة 15 من القانون 02/23، المصدر السابق.

السلطة التنفيذية، وأخذ مواقف معينة لإيصال المطالب.[1] أم أن المشرع تقصد ذلك إيمانا منه أن الامور ستصطلح يوما بين النضاليين دون ضغط الواحد على الأخر واستغلاله لحسابه.

وعملا بما سبق ذكره نص القانون الاساسي لنقابة (م و م م ج م) في مادته الثانية على ما يلي:" **تسمى المنظمة النقابية بالمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية وهو تنظيم نقابي مستقل عن الأحزاب السياسية والجمعيات وعن أي مجموعة ضغط وكذا عن المنظمات النقابية الاخرى**".[2] كما أكدت المادة الثامنة منه على أنه من المبادئ العامة للمنظمة النقابية (م و م م ج م) منع استغلال عمل النقابي لأهداف سياسية.[3]

وذهب القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م) إلى إلزام تقديم طلب كتابي للمكتب الوطني للنقابة لطلب تجميد العضوية من النقابة قبل 06 أشهر على الأقل، قبل أي استحقاق انتخابي في حالة الرغبة في الترشح أو مساندة حزب أو حتى مساندة شخصية سياسية.[4]

يستنتج أن التشديد جاء نتيجة لما عرفته الساحة السياسية والاجتماعية في السنوات الاخيرة، حيث أصبحت الاحزاب تسعى الى تقوية صفوفها وموقعها التفاوضي من خلال استغلال التنظيمات النقابية، مما أدى الى جعل خطابات النقابات سياساوية، والمعروف هو تباين أهداف السياسي فمسعاه تقلد زمام ومقاليد الحكم والمنافسة على ممارسة السلطة السياسية، أما النقابي فمسعاه وهدفه محدد ومخصص وهو الدفاع وحماية مصالح الاعضاء، بعيدا عن المصالح السياسية والمسيسة منها، ويرجع قطع حبل النضاليين السياسي والنقابي كونه لا يخدم مصلحتي الدولة والنقابات أيضا حيث أدى إلى غياب الديمقراطية الداخلية

---

[1]– منصورمحمد أحمد محمد، الحرية النقابية للموظف العام "دراسة مقارنة "، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1999، ص494. [منصة بورصة الرسائل والأطاريح القانونية، [t.me/legal2Messages2Iraq] 15أفريل 2024. 13:27.

[2]– انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[3]– انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[4]– انظر المادة 31 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

باحتكار مراكز القيادة والادارة بيد أفراد بعينهم أدت إلى جمود الهياكل والأجهزة التي تصنع القرار داخل هذه النقابات لسنوات عديدة.[1]

3- **استقلالية المنظمات النقابية عن السلطة العامة:** يتضح ذلك من خلال ما أشرنا إليه سابقا، وهو منع تدخل أي شخص طبيعي أو معنوي حسب المادة الثامنة من قانون23 /02 في المنظمة النقابية حيث يستشف منه أنه إقرار بعدم تدخل السلطات العامة للدولة،[2] كما يضاف إلى ذلك أن استقلالية المنظمات تتوضح من خلال إجراءات تأسيسها، فهي لا تحتاج إلى إذن أو ترخيص مسبق، كما أن مباشرة مهامها ونشاطاتها يتم دون تدخل السلطة العامة أو الإدارة، ويمتد عدم تدخل السلطة العامة حتى إلى طرق الحل فهي ليست طرقا ادارية[3] وإنما يكون الحل بالطريق القضائي أو الإرادي.

رابعا /معيار التعدد

يبدو جليا أن المشرع قد أخذ وأجاز التعددية النقابية وهذا ما رأيناه من خلال الفرع الأول في هيكلتها، وكذا من خلال المادة 19 من القانون 02/23 وهو حق العمال الأجراء والمستخدمين في تأسيس وبكل حرية وباختيارهم منظمات نقابية قاعدية إضافة إلى حق التجمع في فيدراليات أو كنفدراليات حسب المادة 22 من نفس القانون.

يقصد بالتعدد إمكانية تأسيس أكثر من منظمة نقابية في المهنة الواحدة أي شرعية تنافس عدة منظمات نقابية ضمن المهنة الواحدة.[4] ولعل من المفيد أن نؤكد أن واقع الحال يدعم ما جاء به المشرع وما تطرقنا له في الفرع الاول، فمن خلال زياراتنا، وقفنا على وجود أكثر من منظمة نقابية في المهنة الواحدة، فبلدية الحروش مثلا يوجد بها نقابتي الاتحاد العام للعمال الجزائريين الى جانب نقابة (م و م م ج م).[5]

---

[1]- عبد الجليل أبو المجد، " التعددية النقابية بالمغرب"، في: المجلة المغربية للإدارة المحلية و التنمية، العدد 50، 2003، ص147. [منصة رسائل وأبحاث دار المنظومة . t.me/manthomah1443 .12فيفري 2024 . 08:58].

[2]- نبيلة بلقاضي، المرجع السابق، ص28.

[3]- أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل، دون طبعة، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013، ص816.

[4]- الحسن محمد محمدسباق، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الطبعة01، كلية الحقوق، جامعة الفيوم_مراجع قانونية_، 2019، ص19.

[5]- مقابلة، عامر ساعد عيسوس، مندوب فرع نقابة(إ ع ع ج)،نزل بلدية الحروش،14مارس 2024.

- مقابلة، عبد الكريم محمدي، مندوب فرع نقابة(م و م م ج م)،مصلحة النظافة، بلدية الحروش،14مارس 2024.

خامسا /معيار الاشتراكات

معروف لدى العامة أن الاستقلالية المالية، تعني صنع قرار مستقل وسيادي وبذلك استقلالية إدارية بحثة، عملا بقاعدة من يمول يقود ويوجه، ومن مقتضيات الاستقلالية الادارية وصنع القرار السيادي التمويل الذاتي، يجدر التنويه أن المشرع جعل من بين ايرادات المنظمات النقابية الاشتراكات الايراد الوحيد الذاتي المنتظم للمنظمات النقابية حسب نص المادة 64 من القانون 23 /02، غيرأن المشرع لم ينص على اجبارية تسديد الاشتراكات صراحة لكن جعلها عنصر من عناصر تقدير تمثيلية النقابات واثباتاتها،[1] كما ربطها بمعيار التعداد في المطة الثانية من المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 23 /359 وفي المطة الاولى من المادة 11 من نفس مرسوم، كونهما متلازمان ويتناسبان طرديا.

وبطبيعة الحال فإن هذه الاشتراكات يجب أن تدفع الى حساب المنظمة النقابية.[2]

وتوزع مداخيل الاشتراكات مقابل وصل كالتالي:

- 20% للفروع النقابية،
- 25% للمكتب الولائي،
- 45% للمكتب الوطني.[3]

ورغم اغفال ذكر الاشتراكات بالنسبة لقطاع المؤسسات والادارات العمومية في المرسوم التنفيذي رقم 23- 359 في الماده 13 إلا أن القانون الاساسي لنقابه (م و م م ج م) أقر بالزاميتها وأن الاخلال بعدم دفعها دوريا مؤداه إنهاء العضوية النقابية حسب المادتين 14 و 12 منه.[4]

---

[1]- المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 359/23 مؤرخ في 2ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر 2023، يحدد كيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الاحصائية الخاصة بمنخرطيها، ج ر ج، مؤرخة في 3 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 18أكتوبر2023. [https://www.joradp.dz] 24 ديسمبر 2023، 11:33.

[2]- انظر المادة 84 من الملحق رقم01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[3]- انظر المادة 59 من الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

- مقابلة عبد الرحمان مسيعد، مسؤول نقابي ولائي لنقابة (م وم م ج م) لولاية سكيكدة، نزل مندوبية السلطة المستقلة للانتخابات،مدخل الميناء، سكيكدة، 16أفريل 2024.

[4]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

سادسا /معيار التمثيلية

جاء في المطة العاشرة من المادة الرابعة من القانون 02/23:"المنظمة النقابية التمثيلية: منظمة نقابية للعمال او المستخدمين تستوفي عددا معين من المعايير المحددة بموجب هذا القانون". ولم يحدد الباب الرابع والذي تناول بأكمله كل ما يخص التمثيلية هذه المعايير، إلا أن المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 359/23 حددتها وهي: الأقدمية، والتعداد، احترام مبدأ استقلالية التسيير وأحكام ميثاق أخلاقيات ممارسة النشاط النقابي، والشفافية المالية، والحياد السياسي، إضافة إلى التوازن الاقليمي أو المهني.[1]

1- الأقدمية: ورد في المادة 86 من القانون 23 /02 وجوب حيازة المنظمة النقابية القاعدية، الفيدرالية و/أو الكنفدرالية سنة(01) أقدمية على الاقل حتى تعتبر تمثيليه مع شرط أن تؤسس قانونا.[2]

تعد هذه الفترة كافية للمنظمة النقابية لاكتساب الخبرة، وممارسة نشاطاتها المناسبة، وكذا العمل على رفع نسبة تعداد منخرطيها بالتحضير حتى تصبح تمثيلية، أو من أجل رفع نسبتها الانتخابية.[3]

وبتمام السنة، يمكن للمنظمة النقابية تقديم عناصر تقدير التمثيلية إلى السلطة الادارية المختصة بارسالها عبر المنصة الالكترونية في أجل لا يتجاوز ثلاثة (03) أشهر

---

[1]- المادة 78 من القانون 02/23، المصدر السابق.

[2]- وبذلك يكون المشرع قد رفع مدة حق التمتع بصفة التمثيلية الواجب توفرها في النقابة من (06) أشهر على الأقل الى سنة على الاقل حسب المادة 34:" تعتبر التنظيمات النقابيه للعمال الاجراء والمستخدمين المكونة قانونا منذ (6) أشهر على الأقل، وفقا لأحكام هذا القانون،تمثيلية..." من القانون 14/90 المؤرخ في ذو القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،ج ر ج ،عدد 23، مؤرخة في 13 ذو القعدة عام 1410 الموافق 6 يونيو سنة 1990.الرابط [https://www.joradp.dz] 24 ديسمبر 2023، 11:44.

[3]- المادة 70 من القانون 02/23، المصدر السابق.

- اسماعيل ذباح، أليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، اطروحة الدكتوراه -الطور الثالث- ل.م.د، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بشير الابراهيمي، برج بوعريريج، 2021-2022، ص 144. [https://www.dspace.univ-bba.dz] .10 جانفي 2024، 14:16 .

إبتداء من التاريخ المحدد من قبل السلطة الادارية المختصة، وهو تاريخ أول إقرار بتمثيليتها حسب المادتين 80 و81 من القانون 02/23.

2- التعداد: وهو معيار كمي يتعلق بتوفر عدد معين من أعضاء المنظمات النقابية، حيث أحالت المادة 68 من القانون 02/23 تقدير هذا الشرط إلى المواد 73 الى 77 من نفس القانون، وأكدت المادة 69 منه على أن اكتساب المنظمة النقابية تمثيليتها يكون بتوفر أحد الشرطين وهما:

- بلوغ نسبة انخراط نقابي محدد،
- الحصول على نسبة انتخابية محددة بمناسبة الانتخابات المهنية على مستوى الهيئة المستخدمة.

وجاء تفصيليا في المواد 73 الى 77 من القانون 02/23 والمرسوم تنفيذي 359/23 حيث فرقت بين مجالي العمال والمستخدمين لخصوصية ذلك واختلاف تقدير معيار العدد فيهما وبناء على ذلك سنقسم هذا المعيار كالتالي:

2-1- المعيار العددي لتمثيلية المنظمات النقابية للعمال: أوردها المشرع في ثلاث مواد وهي 73و 74 و75 من القانون 02/23، كما فصل المرسوم التنفيذي 359/23، في تحديد كيفيات وإجراءات إثبات التعداد المطلوب وعلى جميع المستويات.

2-1-1 تمثيلية المنظمات النقابية على مستوى الهيئة المستخدمة: عملا بالمادة 74 من القانون 02/23 فإن المشرع اشترط معيارين لاعتبار المنظمة التمثيلية في الهيئة المستخدمة وحتى نفهم هذين معيارين ارتأينا تقسيمهما على حسب نوع الهيئة المستخدمة.

أ- **القطاع الاقتصادي:** تعتبر تمثيلية المنظمه النقابية للعمال على مستوى الهيئة المستخدمة للقطاع الاقتصادي عند حصولها إما على:

- نسبة 25% على الاقل، من تعداد المنخرطين الذين يسددون اشتراكاتهم بانتظام مقارنة بالتعداد الكلي لعمال الهيئة المستخدمة، الذين تغطيهم قوانينها الاساسية للسنة المعتبرة.
- نسبة 25% على الاقل، من الأصوات المعبر عنها خلال الدور الأول من الانتخابات لمندوبي مستخدمين لفائدة مرشحيها، على أن يتم ترتيب المنظمة النقابية التي تحصلت

على نسبة تمثيلية حسب عدد الاصوات المعبر عنها في هذه الانتخابات والتي تدون في محضر الانتخابات.[1]

على أن يتم تقدير تمثيلية المنظمات النقابية في حالة وجود أماكن مميزه للهيئة المستخدمة بجمع عدد الاصوات المعبره عنها والمتحصل عليها في جميع هذه الاماكن، على أن تبقى التمثيلية قائمه خلال ثلاث سنوات وهي مدة الدورة الانتخابية في حالة إعادة هيكلة أو تعديل مكان العمل المتميز ضمن الهيئة المستخدمة.

ب- المؤسسات والادارات العمومية: بالموازات مع القطاع الاقتصادي تعتبر تمثيلية المنظمات النقابية للموظفين والاعوان المتعاقدين على مستوى الهيئة المستخدمة للمؤسسات والادارات العمومية كالتالي:

- حصولها على عدد منخرطين يساوي على الاقل، نسبة 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الذين تغطيهم قوانينها الاساسية، المحددين حسب القائمة الاسمية التي تعدها الهيئة المستخدمة.[2]
- حصول مرشحيها على نسبة 25% على الاقل من الاصوات المعبر عنها في انتخابات أعضاء لجنة أو لجان ادارية متساوية الاعضاء مشكلة من رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك، أو لجان تأديبية استشارية متساوية الأعضاء مؤسسة طبقا للتنظيم المعمول به.[3]

على أن يتم تدوين وترتيب المنظمات النقابيه في هذه الحالة الاخيرة التي تحصلت على نسبة التمثيلية حسب عدد الاصوات المعبر عنها في هذه الانتخابات في محضر نتائج انتخاب اللجان المذكورة أعلاه[4] والذي ترسل السلطة التي لها صلاحية التعيين نسخة منه إلى مفتشية العمل الولائية المختصة إقليميا، ونسخة للإعلام للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل (08 أيام) ابتداء من تاريخ توقيع هذا المحضر.[5]

---

[1]- المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 359/23، المصدر السابق.

[2]- المادة 12 من المرسوم التنفيذي 359/23، المصدر نفسه.

[3]- المادة 74 من القانون 02/23، المصدر السابق.

- المادة 13 من المرسوم التنفيذي 359/23، المصدر السابق.

[4]- المادة 13 من المرسوم التنفيذي 359/23، المصدر نفسه.

[5]- المادة 15 من المرسوم التنفيذي 359/23، المصدر نفسه

على أن تنظم المؤسسة أو الادارة العمومية انتخابات أعضاء اللجان سابقة الذكر في عدة أماكن عمل متميزة سواء في نفس التاريخ أو تواريخ متباعدة، يتم احتساب نسبة 25% بجمع الاصوات المعبر عنها في هذه الاماكن مجتمعه بغض النظر عن النسبة المئوية التي تحصلت عليها أماكن العمل المتميزة لاعتبار المنظمة النقابية تمثيلية.[1]

2-1-2 تمثيلية المنظمات النقابية في إقليم بلدية أو عدة بلديات على مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني: طبقا للمادة 74 من القانون 02/23 والمادتين 8 و10 من المرسوم التنفيذي رقم 359/23 حيث جاءت المادة 74 على عمومها لتشمل كل المنظمات النقابية لتفصل المادتين 8 و10 من المرسوم سالف الذكر مقصود المشرع إلى:

- المنظمات النقابية القاعدية حسب المادة 8 من المرسوم 359/23 حيث تعتبر تمثيلية على المستوى الوطني أو في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات عند الحصولها على نسبة 25% على الأقل من التعداد الكلي للعمال الناشطين في أحد تلك الاقاليم الذين تغطيهم قوانينها الاساسية.
- تعتبر تمثيلية على المستوى الاقليمي، فيدراليات وكنفدراليات العمال التي تضم 25% على الاقل، من المنظمات النقابية القاعدية أو فيدراليات العمال التمثيلية، التي تغطيها قوانينها الاساسية.[2]

2-1-3 تمثيلية المنظمات النقابية على مستوى مهنة لأو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات: طبقا لنص المادة 75 من القانون 02/23 والمادتين 9 و 10 من المرسوم التنفيذي رقم 23 /359، فإنها:

- تعتبر المنظمات النقابية القاعدية للعمال تمثيلية على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع، أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات، عند حصول على نسبة 25% على الاقل، من التعداد الكلي للعمال المشتغلين في هذه المهن والفروع والقطاعات الذين تغطيهم قوانينها الاساسية.[3]

---

[1]- المادة 14 من المرسوم التنفيذي 359/23، المصدر السابق

[2]- المادة 10 من المرسوم التنفيذي 359/23، المصدر نفسه.

[3]- المادة 9 من المرسوم التنفيذي 359/23، المصدر نفسه.

- تعتبر تمثيلية على المستوى المهني في فيدراليات وكنفدراليات العمل التي تضم 25% على الاقل، من المنظمات النقابية القاعدية، أو فيدراليات العمال التمثيلية التي تغطيها قوانينها الاساسية.[1]

2-2 المعيار العددي لتمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين:أوردها المشرع في مادتين 76 و 77 من القانون 23 /02 وجاء تفصيلها في المرسوم التنفيذي رقم 23 /359 حسب ما يأتي تبيانه:

2-2-1 تمثيلية المنظمات النقابية في إقليم بلدية أو عده بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني: طبقا للمادة 76 من القانون 02/23 والمادتين 16و18 من المرسوم التنفيذي رقم 23 /359 فإنه:

- تعتبر المنظمات النقابيه القاعدية للمستخدمين تمثيليه على المستوى الوطني أو في إقليم بلدية أو عدة بلديات وفي إقليم ولاية أو عدّة ولايات عند حصولها على نسبه 25% على الاقل، من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في أحد تلك الاقاليم التي تغطيهم قوانينها الاساسية.[2]
- "تعتبر تمثيليه على المستوى الاقليمي فيدراليات المستخدمين التي تضم 25% على الاقل، من المنظمات النقابية القاعديةأو فيدرالية المستخدمين التمثيلية، التي تغطيها قوانينها الاساسية".[3]

2-2-2 تمثيلية المنظمات النقابية على المستوى المهني: وعلى غرار ما سبق ذكره جاءت المادة 77 من القانون 02/23 لتحدد على العموم تمثيلية كل المنظمات النقابية على المستوى المهني للمستخدمين وفصلت ذلك المادتين 17 و18 من المرسوم التنفيذي 23 /359 على النحو التالي:

- "تعتبر المنظمات النقابية القاعدية للمستخدمين تمثيلية على مستوى مهنة أو فروع أو قطاعات نشاطات عند حصول على نسبة 25%، على الاقل، من التعداد الكلي

[1]- المادة 10 من المرسوم التنفيذي 359/23، المصدر السابق.

[2]- المادة 16 من المرسوم التنفيذي 359/23، المصدر نفسه.

[3]- المادة 18 من المرسوم التنفيذي 359/23، المصدر نفسه.

للمستخدمين المنتمين لهذه المهنة أو الفروع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قوانينها الاساسية".

- تعتبر تمثيلية على المستوى المهني فيدراليات وكنفدراليات المستخدمين التي تضم 25% على الاقل من المنظمات النقابية القاعدية أو فيدراليات المستخدمين التمثيلية التي تغطيها قوانينها.

وتجدر الاشارة أن المادة 78 من القانون 23 /02 ذكرت الأكثر تمثيلية مهما كانت على المستوى الاقليمي أو المهني بشرط أن تكون المنظمة النقابية أكبر تعدادا، وأكثر توازنا، حتى يخول لها ما لا يخول للمنظمه التمثيليه.

ولا يفوتنا التنويه أن المشرع حدد العدد اللازم كحد أدنى للمنظمات النقابية القاعدية حتى يحق لها أن تتكتل في فيدراليات أو كنفدراليات والأمر سيان بالنسبة للفدراليات حتى تتكتل وتجتمع في كنفيدراليات حسب المادتين 26 و 27 من القانون 23 /02 وبذلك تتحدد نسبة 25% كمعيار تعداد نسبي حتى تكون المنظمة النقابية تمثيلية.[1]

وتجدر الاشارة أن المشرع لم يحدد مقابلا لهذه النسبة عددا حقيقيا من أجل تأسيس منظمات نقابية أو تمثيلها إلا ما جاءت به المادة 102 والتي حددت الحد الأدنى الذي يمكن للمنظمات النقابية من تعيين مندوبين نقابيين على مجال، حيث أن أصغر مجال يؤهل النقابة انتداب أحد اعضائها هو($x \leq 30$) بمندوب واحد ثم اتبعت باقي المجالات حتى تتمكن المنظمة النقابية من إنشاء فروع ومجالس نقابية كما هو موضح بالجدول أسفله.[2]

---

[1]– وبذلك يكون المشرع قد رفع نسبة تقدير التمثيلية بعد أن كانت 20 % حسب المواد 35 و36 و37 على التوالي للمجالس العمالية و أرباب العمل من القانون 90-14 المصدر السابق.

[2]– قانون رقم 02/23،المصدر السابق.

– نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص 217.

عدد المنخرطين	عدد المندوبين النقابيين
30≥x	01
[60-31]	02
[100-61]	03
[150-101]	04
[250-151]	05
[500-251]	06
500<x	إضافة مندوب نقابي واحد لكل 200 منخرط .

3- احترام مبدأ استقلالية التسيير وأحكام ميثاق أخلاقيات ممارسة النشاط النقابي:ذكر هذا المعيار في المادة الرابعة المطة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 359/23 ويتجلى هذا المعيار من خلال قواعد عمل المنظمات النقابية، وكذا هياكلها التنظيمية كما سبق الاشارة اليه في الفرع الاول، فالهيكل المستقل من دعائم استقلالية التسيير.أما ميثاق أخلاقيات ممارسة النشاط النقابي تعده المنظمة النقابية وتصادق عليه حسب المادة 15 من القانون 23 /02، إذ يقصد به مجموعة المبادئ والآداب والقيم السامية التي تحكم قواعد العمل والسلوك المتبع بمناسبة أداء وممارسه الحق النقابي، يتعهد الأعضاء والمنخرطون على الالتزام والعمل في إطاره وقواعده وعدم مخالفته.[1]

4- الشفافية المالية: نصت المادة 69 من القانون 23 /02 في فقرتها الأخيرة أن تقدير التمثيلية يؤخذ بالحسبان الشفافية المالية لحساباتها وأضافت المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 359/23 أن الشفافية المالية تتعلق لا سيما بارسال التقارير المالية السنوية وتنفيذ الالتزامات المحاسبية وتبرير مصادر التمويل.

وجاء في القانون الأساسي للمنظمة النقابية (م و م م ج م) أنه حفاظا على شفافية التسيير المالي والاداري، يسلم المكتب الوطني وجوبا نسخة من التقريرين المالي والأدبي لكل

[1]- قدرية محمد البشري، أخلاقيات مهنة التعليم، الطبعة01، دار الخليج، عمان، الأردن،2011، ص ص 46-47 .

سنة بعد المصادقة عليهما من طرف المجلس الوطني إلى وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.[1]

وهذا عملا بالجديد الذي ورد بالمادة 52 من القانون 23 /02 وهو تقديم الحصائل الأدبية والمالية سنويا تكون مصادقا عليها من قبل الجمعية العامة ومحافظ الحسابات بالنسبة للحصيلة المالية.

5- الحياد السياسي: نظرا لجدية المشرع في إحداث القطيعة بين النشاطين السياسي والنقابي وامتداد حظر هذا الارتباط إلى باقي كيانات المجتمع المدني كما سبق الاشارة إليه في معيار الاستقلالية، فقد جعل الحياد السياسي معيارا لتقدير تمثيلية المنظمات النقابية رغم أنه معيار كيفي يصعب إثباته و نفيه.

6- **التوازن الاقليمي أو المهني:** لم ينص المشرع على هذا المعيار صراحة لكن يستشفه من فحوى المواد التي نصت على التعداد كمعيار من معايير تقدير التمثيلية، خاصة تلك التي تتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية على المستويين الاقليمي والمهني وهي المواد من 74 إلى77 والمادة 78 هذه الأخيرة التي نصت على مصطلح الأكثر تمثيلية الذي ربطه بمعيار العدد حيث اصطلحت الأكبر عددا، إضافة إلى أكثر توازنا على المستويين الاقليمي والمهني. ولهذا المعيار من الأهمية البالغة كون المشرع في المادة 78 جعله معيارا لتقدير تمثيلية المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا بشرط ارتباطه بمعيار أكبر تعدادا[2]، والتي خول لها المشرع مهام غير تلك المقررة للمنظمة التمثيلية وهذا ما سنتطرق إليه في المبحث الثاني من هذا الفصل.

سابعا /معيار التصويت

من أهم المعايير التي جاء بها القانون 02/23 كونه أسلوب ديمقراطي عادل ويؤكد على نية المشرع في إصلاح مجال العمل النقابي حيث جاء في المادة 56 أن انتخاب وتجديد هيئات قيادة وإدارة المنظمات النقابية، تكون وفق المبادئ الديمقراطية مع إحالة تحديد الآجال الى القوانين الاساسية والأنظمة الداخلية للنقابات[3] حيث حدد العهدة الانتخابية

---

[1]- انظر المادة 88 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[2]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[3]- قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

لخمس (05) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، كما أضاف عدم إمكانية ممارسة أكثر من عهدتين متتاليتين أو منفصلتين خلال المسار النقابي للأعضاء في نفس المنظمة النقابية.
على أن يتم التجديد لهيئات القيادة و/ أو الادارة للمنظمة النقابية بمحضر معاينة يعده محضر قضائي،[1] مع إلزام المنظمات النقابية على احترام كيفيات الانتخاب أو التعيين في الوظائف النقابية في كل المستويات مبدأ المساواة في الترشح حسب المادة 87 من القانون 02/23.

وعمليا يتم الانتخاب عن طريق الترشح علما أن الفرد الواحد يعد قائمة ويتم الانتخاب عليه حيث أن القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م) أقر بأن حق تولي المسؤوليات في الهيئات النقابية يكون بالطرق الديمقراطية وهو الإقتراع السري والمباشر أو عن طريق التصويت في حالة وجود مرشحين وبرفع الأيدي في وجود مرشح وحيد؛ ولمدة عضوية تقدر بخمس(05) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط.[2]

تعقيبا على ما سبق فإن المشرع قد ذهب بالمسار الديمقراطي بعيدا بتوسيع دائرة تطبيقه على المنظمات النقابية بعد أن فرضه على رئاسة الجمهورية والعهدة البرلمانية لكن ما يثار أن إمكانية ممارسة عهدتين أخرتين خارج المنظمة النقابية الأم، من شأنه فتح باب قصور الولاءات، والتنقل بين النقابات وعدم جدية العمل النقابي وجدواه، خاصة وأن المشرع لم ينص على حق النقابات في بسط سلطتها على معيار الاختيارية، حيث أن الحرية تقتضي حق رفض النقابة من ترى انضمامهم لها فيه إضرار بمصالحها ومصالح أعضائها كأن يكونوا محل عزل لأسباب مشبوهة.[3]

المطلب الثاني/ إجراءات تأسيس المنظمات النقابية في ظل القانون 02/23

إن الميكانزيم الذي تقوم عليه المنظمات النقابية يتطلب عديد الاجراءات حتى تقوم وتمارس مهامها ونشاطاتها المخولة لها قانونا، إذ بين المشرع إجراءات وشروط تأسيس المنظمات النقابية وهي تسري على جميع القطاعات، كأثر لمصادقة الجزائر على الاتفاقيات والمواثيق الدولية، وعليه سيتم دراسة هذا المطلب في فرعين، يتضمن الأول شروط الأعضاء

[1]– المادة 56 من القانون 02/23، المصدر السابق.

[2]– انظر المادة 17 و 49 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج)

[3]– أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 793.

المؤسسين والمنتسبين في ظل القانون 23 /02 أما الثاني قواعد وإجراءات تأسيس التنظيم النقابي في ظل القانون 23/ 02.

الفرع الأول/ شروط الأعضاء المؤسسين والمنتسبين في ظل القانون 23 /02

اعتمد المشرع معيارين أساسيين هما المعيار الوظيفي والمعيار الشخصي[1] حيث يستشف من المادتين الثانية والخامسة من القانون المذكور أعلاه، أما نص المادة 28 فقد صرحت بشروط الأعضاء المؤسسين وذلك من خلال الفصل الثاني من القانون 23 /02 بعنوان إجراءات تأسيس المنظمات النقابية وهي شروط تتعلق بالمؤسسين مع تأكيد المعيار الوظيفي في المطة الثالثة [2] منها، وعليه سنتناول هذه الشروط في نقطتين (أولا) المعيار الوظيفي،(ثانيا) المعيار الشخصي.

أولا/المعيار الوظيفي: عددت المادة الثانية من القانون 02/23 كل من تطبق عليه أحكام هذا القانون وهم المستخدمون والعمال الأجراء والأعوان العموميين، غير أن المادة استثنت عمال قطاعي الدفاع الوطني والأمن الوطني.

وأقرت المادة الخامسة من نفس القانون على حقهم في ممارسه الحق النقابي بإعادة ذكر الأشخاص المذكورين في المادة الثانية وهم العمال والمستخدمون، علما أن المشرع في نص المادة الرابعة جمع تحت مسمى واحد الأعوان العموميين والعمال الأجراء وهو "العمال الأجراء" وأعطى تعريفا واحدا للمصطلحين.[3]

من خلال نص المادتين الثانية والخامسة فإن أول شرط لممارسة الحق النقابي هو وجود علاقة عمل على اختلاف طبيعتها القانونية لكل المستخدمين والعمال في جميع القطاعات الاقتصادية منها والادارات والمؤسسات العمومية وكل الهيئات دون استثناء، وعليه فإن ممارسة الحق النقابي يكون ضمن الهيئة المستخدمة والتي حدد القانون 02/23 تعريفا لها في المادة الرابعة الفقرة الثانية حيث يقصد بها:" كل مؤسسة مهما كان قانونها الأساسي،

---

[1]– إيمان ريمة سرور ثوابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، في مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 02، المجلد 08 ، العدد02، 2022، ص ص 103-104.

[https://www.asjp.crist.dz] 29 مارس 2024. 15:49

[2]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[3]– قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

وكل مؤسسة وإدارة عمومية يطبق فيها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو قانون أساسي خاص، وكل هيئة ذات تسيير خاص، وكذا كل وحدة انتاج أو بيع للمنتجات و/ أو الخدمات تشتغّل لحساب شخص طبيعي عمالا أجراء".[1]

ومن أمثلة ذلك الجماعات المحلية كإدارة عمومية يطبق فيها القانون الأساسي للوظيفة العمومية ممثلة فيها نقابة:" المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية" ونقابة" الاتحاد العام للعمال الجزائريين"[2].

إن القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي لم يستثن أي فئة من ممارسة الحق النقابي لا في القطاع العام ولا في القطاع الخاص باستثناء قطاع الدفاع الوطني وقطاع الأمن الوطني حيث يخضع هذان القطاعان لأحكام خاصة وهذا من باب الحفاظ على أمن الدولة وسيادة الأمة كونهما قطاعين استراتيجيين وحساسين قد يؤدي فتح باب ممارسه الحق النقابي فيهما إلى الانزلاق بالدولة إلى أزمات خطيرة.[3]

وعليه استنادا للمعيار الوظيفي فإن المشرع لم يستثن في القانون 02/23 من لهم صفة الموظف أو المتربص أو المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية فأقر بحقهم في ممارسة الحق النقابي.[4]

وعليه فإن المتربص والمتعاقد إلى جانب الموظف المرسم لهم حق ممارسة الحق النقابي أو الانضمام إلى تنظيم نقابي وهذا ما تضمنته المادتين 19 و20 من نفس القانون من خلال التأكيد على أن حرية اختيار تأسيس المنظمات النقابية وحرية الانخراط فيها مكفولة للكافة.[5]

---

[1]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]– انظر الملحق (01) و(02) (للتأكيد)

[3]– المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا ،وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء للإضراب، ج رج، العدد 67، مؤرخة في 3 ربيع الثاني الموافق 18 أكتوبر سنة 2023. https://www.joradp.dz] 24 ديسمبر 2023، 11:33.

[4]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[5]– قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

كما أن للأجانب حق الإنخراط والإنتساب للمنظمات النقابية، وكذا حق الانخراط كأعضاء في هيئات قيادة المنظمة النقابية لكن في حدود 30% فقط من اعضائها وفق الشروط التي حددتها المادة 55.

- الإقامة في الجزائر بصفة قانونية منذ ثلاث (3) سنوات، على الأقل.
- الحصول على سندات عمل صالحة بالنسبة للعمال الاجراء
- المستخدمين الناشطين في المجال الصناعي والتجاري أو الحرفي أو الحر يشترط تبرير النشاط بسند مسلم من المصالح العمومية المختصة.[1]

إن فرض مثل هذه الشروط هو كون مسؤولية المنظمة النقابية لا تسند للأجانب لأن المشرع اشترط الجنسية الجزائرية لمسؤوليها حسب المادة 55.[2]

يستنتج أن المشرع قد أكد على المعيار الوظيفي أيضا بإخراج فئة المتقاعدين والبطالين ممن لهم حق ممارسة العمل النقابي دون الإشارة أو الافصاح عن ذلك بمادة ضمن القانون 02/23. إلا أن المرسومين التنفيذيين رقم 364/23 و 23/ 365، قد نصا على أن فقد العضوية في اللجنتين الوطنية والولائية للتحكيم والمجلس المتساوي الاعضاء للوظيفة العمومية يكون نتيجة التقاعد أو إنهاء المهام في الوظيفة أو الاستقالة منها.[3]

---

[1]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]– قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

[3]– المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 23/ 364،المصدر السابق،"يفقد عضو اللجنة الوطنية او اللجنة الولائية عضويته في الحالات الأتية الوفاة، التقاعد ،انهاء المهام في الوظيفة او الاستقالة منها فقدان أحد الشروط المنصوص عليها في أحكام المادة 08 أعلاه فقدان صفة العضو الممثل للعمال أو للمستخدمين حل المنظمة النقابية الممثلة في اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم يتبدل العضو في حالة فقدان عضويته في اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية حسب الحالة بالعضو الإضافي الى غاية انقضاء مدة عهدة هاتين اللجنتين طبقا لأحكام هذا المرسوم".

– المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 23/ 365 مؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1445 الموافق ل 17 اكتوبر سنة 2023 يحدد مهامه وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره ج ر ج العدد 67 مؤرخة في ث03 ربيع الثاني عام 1445 موافق 18 أكتوبر سنة 2023 نفس ما جاءت به المادة 11 اعلاه من المرسوم التنفيذي رقم 23/ 364.[https://www.joradp.dz] 24 ديسمبر 2023، 11:33.

وتعقيبا على ذلك فإن المشرع قد استثنى المتقاعدين والبطالين من دائرة الذين لهم حق ممارسة العمل النقابي حيث أن فقدان العضوية في هذه التشكيلات يعني فقدان الحق في ممارسة الحق النقابي، فالعلاقة متعديه والتناسب طردي.

تجدر الإشارة أن كفالة المشرع لكل مما سبق ذكره ممن لهم حق وحرية ممارسة الحق النقابي قد لا تكون امتدادا لممارسة حقوق أخرى لبعض الفئات كحق الاضراب حيث استثنتهم المادة الثامنة 8 لاعتبارات عدة حددت المادة بعضها كما حددت القطاعات المعنية بذلك المنع.[1] أما المادة التاسعة 9 فقد حددت قائمة المستخدمين وكذا الوظائف الممنوعين من الإضراب وتعدادهم 14 بين مستخدم ووظيفة منهم:

- القضاة
- مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين.[2]

وإلى جانب ذلك نجد المادة الثانية (02) من المرسوم التنفيذي رقم 361/23 اشترطت توفير وتنفيذ حد أدنى من الخدمة اجباريا يطال 22 حالة بين نشاط ومنصب عمل.

وتعقيبا على ما ذكرنا آنفا يطرح التساؤل لما وسع المشرع من دائرة الممنوعين من ممارسة الاضراب هل يتعلق الأمر باعتبارات وممارسات سابقة مرت بها البلاد (قضية اضراب القضاة) أم أن الأمر لا يتعدى إلا لترك فسحة لعدم اللجوء للقضاء وإثارة الخصومات القضائية لاسيما أن الدفع بعدم الدستورية لا يمتد إلى المراسيم التنفيذية أي يقتصر على المراسيم الرئاسية دون المراسيم التنفيذية حسب الرأي رقم 01/ر .م. د /ت .د/ 24 الصادر عن المحكمة الدستورية[3]، وبذلك يترك الأمرللتفاوض والتشاور.

كما أن إثبات الصفة وتحقيق المعيار الوظيفي يستشف أيضا من المواد 19 و 30و 31، نجملها فيما يلي:

---

[1]– المرسوم التنفيذي رقم 361/23، المصدر السابق.

[2]– المرسوم التنفيذي رقم 361/23، المصدر نفسه.

[3] – رأي رقم 01 /ر. م .د/ت. د/ 24 مؤرخ في 04 رجب عام 1445 الموافق ل 16 جانفي سنة 2024 يتعلق بتفسير عبارة واردة في المادة 195 (الفقرة الأولى) وفي المادة 141 من الدستور ج ر ج، العدد 20 ، مؤرخه في 10 رمضان عام 1445 الموافق ل 20 مارس سنة 2024. 06 أبريل 2024 12:51 –https://www.Cour constitutionnelle.dz

- رقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي لكل عامل منخرط أو الرقم المحين لكل مستخدم.
- رقم البطاقة وتاريخ الانخراط.
- مبلغ الاشتراكات.
- قائمة المنظمات النقابية المشكلة للفدرالية أوالكنفدرالية للعمال أو المستخدمين.
- إضافة إلى عددالعمال المشتغلين بالنسبة للمستخدمين فقط.[1]

من خلال نص المادتين 30 و 31 نذكر مايدل على المعيار الوظيفي حيث تضمنتا:

- ✓ " **الفئةالاجتماعية المهنية**
- ✓ **عددالمنخرطين الحائزين قرارا أو مقرر تعيين أو عقدعمل محدد المدة أو غير المحدد المدة.**
- ✓ **عدد المنخرطين حسب المهن وقطاعات وفروع النشاطات**
- ✓ **مناصب الشغل**
- ✓ **أسلاك**
- ✓ **الرتب**" .[2]
- ✓ " **عدد المستخدمين المنخرطين**
- ✓ **القطاعات وفروع النشاطات**
- ✓ **عدد العمال الاجراء المشغلين من قبل المستخدمين المنخرطين**".[3]

كما تجدر الاشارة إلى الاحالة على الاستيداع التي تقرها المادة 145 والمادة 146 التي تنص على الحالات التي يحق فيها للموظف الاحالة على الاستيداع بقوة القانون (وهي سبع حالات)، منها تمكينه من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.[4] فما يمنع أن تكون أيضا لممارسة عهدة النقابية من أجل التفرغ للعمل النقابي كون هذا النشاط غير مربح، حسب المادة 150 من القانون 03/06 كونها تمنع الموظف من ممارسة نشاط مربح

---

[1] – مرسوم تنفيذي رقم 359/23، المصدر السابق.

[2]– مرسوم تنفيذي رقم 359/23، المصدر نفسه.

[3]– مرسوم تنفيذي رقم 359/23، المصدر نفسه.

[4]– أمررقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، ج ر ج، العدد 46، مؤرخة في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 16 يوليو 2006. [https://www.joradp.dz] 25 فيفري 2024، 02:07.

كل هذا يؤكد المعيار الوظيفي فحتى الإحالة على الاستيداع تمنع ممارسة الحق النقابي وهي من باب عدم ممارسة عمل في حالة الاحالة على الاستيداع.

ثانيا/المعيار الشخصي: يتحدد هذا المعيار من خلال أشخاص التنظيم النقابي وهم المؤسسين والمنتسبين وكذا المندوبين النقابيين، ولتفصيل أكثر نقسم هذا المعيار إلى ما يلي:

1- شروط المؤسسين: لخصت المادة 28 من القانون 23-02 الشروط الواجب توافرها في الأشخاص الراغبين في تأسيس منظمات نقابيه، وهي:

- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية
- بلوغ سن الرشد
- ممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمات النقابية.[1]
- دون شرح أو تفسير أو تفصيل من المشرع على أن يكون التأسيس بكل حرية واختياريا حسب نص المادة 19 من القانون 23/ 02.

وعليه سنعقب على هذه الشروط فيما يأتي:

1-1- حقوق المدنية والوطنية: يهدف هذا الشرط إلى ابعاد كل ما يمس بشرف وأمانة وسمعة الأعضاء، وبالتالي الحرص على استقامة وعدم انحراف أعضاء المنظمات النقابية.[2] والذي يعد مسعى وهدف عام لتقلد المناصب وأداء المهام في كل المجالات الحساسة والنبيلة منها خاصة وقد حدد المشرع سلطة القاضي بتسليط عقوبات تكميلية في حال الحكم لمدة أقصاها 10 سنوات حسب المادة 09 مكرر 1 من قانون العقوبات أو في حاله قضاء المحكمة في جنحة وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (05) سنوات، بالأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الوطنية والمدنية في المادة 09 مكرر 1 حسب المادة 14 من قانون العقوبات على أن يسري الحرمان في الحالتين من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه.[3]

---

[1]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]- حسن عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص536.

[3]- أمررقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 6 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات معدل ومتمم، ج رج ، العدد 49، مؤرخة في 11 يونيو سنه 1966.[https://www.joradp.dz].21 افريل 2021 03:18

- أمررقم 156/66 المصدرنفسه.

1-2- شرط السن:اشترطت المادة 28 في المطة الثالثة بلوغ سن الرشد[1] كون أهلية الفرد تخوله الى إجراء تصرفات قانونية وتحمله التزامات هذه التصرفات فما الداعي الى رفع سن القيادة أو الإدارة وتولي المسؤولية والانتداب الى 21 سنة كشرط.[2]

هذا وأكثر فإذا كان المسلم به في سن الرشد هوالسن المدنية وهي 19 سنة حسب المادة 40 من القانون المدني.[3] ما هو محل من خول لهم القانون حق العمل والتوظيف دون هذه السن فقد جاء في القانون المتعلق بعلاقات العمل أن سن التوظيف هو 16 سنة وتوافقا مع الاتفاقيات الدولية يمكن توظيف القاصر بناء على رخصة من وصيه الشرعي،[4] كما أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي قد حدد السن الأدنى للتوظيف بـ 18 سنة كاملة بالنسبة لرتب الموظفين[5] و18 سنة على الأقل بالنسبة لمناصب شغل الأعوان المتعاقدين حسب المادة 16.[6]

---

[1]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]- المادتين 54 و 55 من القانون رقم 23 /02، المصدر نفسه.

[3]- أمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج ر ج ، العدد 78، المؤرخة في 24 رمضان عام 1395 موافق 30 سبتمبر 1975.
[https://www.joradp.dz] 25 فيفري 2024، 09:35.

[4]- المادة 15 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم ، ج ر ج ، العدد 17، مؤرخة في 1 شوال عام 1410 الموافق 25 ابريل سنة 1990 نصت على:" لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي..." .[https://www.joradp.dz] 21 ابريل 2024 ، 03:30.

[5]- المادة 78 من الأمر رقم 03/06،المصدر السابق.

[6]- مرسوم رئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج رج، العدد 61، مؤرخة في 18 رمضان عام 1928 الموافق 30 سبتمبر 2007.
[https://www.joradp.dz] 27 فيفري 2024، 07:44 .

إضافة إلى سن الرشد المحدد ب 18 سنة أيضا في القانون التجاري حسب المادة الخامسة (05) الذي يؤهل صاحبه لأن يكون مستخدما[1]، والمادة السابعة(07) أيضا من نفس القانون المتعلقة بالمرأة التاجرة التي تدير عملا لحسابها والتي قد تكون أقل من 19 سنة.[2]

وحدد المشرع حق الإنتخاب في المادة 50 من القانون العضوي للانتخابات بـ 18 سنة كاملة يوم الإقتراع [3] فما محل إعراب من هم دون 18 والذين يخول لهم القانون العمل دون هذه السن وهي 16 سنة في قانون 90 -11 المتعلق بالعمل.

تعقيبا على ذلك فإن المشرع كما فعل على توسعة شرائح الهيئة الناخبة، أتاح الفرصة بموجب قانون ممارسة الحق النقابي لأكبر عدد ممكن من العمال حق الانخراط في المنظمات النقابية من أجل حمايتهم ومصالحهم.

كما أن نية المشرع هو تساوي وتقارب سن تقلد المسؤوليات التي تتأتى عن الطريق الديمقراطي وهو الانتخاب في كل المجالات، خاصة تحديد عهدة تقلد مهام الانتداب والقيادة و/أو الإدارة في المنظمات النقابية لتلك الموازية لتقلد المسؤوليات السياسية كونها عملا نضاليا يهدف للأحسن. كما أن اسناد المسؤولية لمن هو أكبر مقصد لتحري من هم أكثر خبرة في المجال مع مراعاة التشبيب.

1-3- شروط ممارسة نشاط له علاقة بهدف التنظيم النقابي: رغم تعدد أهداف ومهام المنظمات النقابية إلا أن الهدف الأساسي هو الدفاع عن المصالح المهنية بالدرجة الأولى لأعضائها وتمثيل مهنتهم، إذ لا يتصور إنشاء تنظيم نقابي لأشخاص تتباين أنشطتهم إلى حد كبير أو تكون غير مرتبطة.[4]

---

[1]- أمر رقم 59/75 مؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، ج ر ج، العدد 101، مؤرخة في 16 ذو الحجة عام 1395 الموافق 19 ديسمبر سنة 1975.
[https://www.joradp.dz] 27 فيفري 2024، 07:34.

[2]- أمر رقم 59/75، المصدر نفسه.

[3]- أمر رقم 01/21 مؤرخ في 26 رجب عام 1442 الموافق 10 مارس سنة 2021، يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات ،المعدل والمتمم، ج ر ج، العدد 17، مؤرخة في 26 رجب عام 1442 الموافق 10 مارس 2021.
[https://www.joradp.dz].27 فيفري 2024، 07:44.

[4]- الحسن محمد محمد سباق، المرجع السابق، ص 37.

وهذا ما أكدته المادة 04 في المطات الخامسة (05) والسادسة(06) والسابعة (07) حيث عرفت أن المهنة أو الوظيفة هي ذلك النشاط الذي يكون من نفس الطبيعة وتكون ممارسته بصفة فردية أو جماعية شريطة التأهيل وفي مجال محدد بمقابل.[1]

وكما سبق ذكره في المطلب الأول في مدلول المنظمة النقابية القاعدية على أنها تجميع لنفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات وهو نفسه ما ينطبق على الفيدرالية.[2]

يستنتج أن المشرع قد عدل عما كان بالقانون 14/90 وربط النشاط بهدف التنظيم النقابي وبذلك جمع بين شرطي ممارسة النشاط المهني أو الحرفي مع شرط الانتماء لمهنة واحدة أو مهن متشابهة أو مرتبطة ببعضها البعض.[3] حتى يكون للمنظمات النقابية فسحة في حالة التجمع والتكتل ضمن كنفدرالية، حيث أنها تقوم على وحدة الهدف وهذا ما يستشف من نص المادة الرابعة مطة 08،[4] وليس وحدة الموضوع حسب المادة 06.[5]

كما شدد المشرع على إلزامية أن يكون التنظيم النقابي مهنيا مستقلا عن الأحزاب السياسية أو الجمعيات أو أي مجموعة ضغط مع وجوب الفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي باستثناء المجالات الاجتماعية والاقتصادية.[6]

لأن هذه الاستقلالية هي من تميزها عن باقي كيانات المجتمع المدني التي تخضع كل منها الى قانون خاص بها.[7]

---

[1]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]– قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

[3]– القانون رقم 90 /14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنه 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ملغى، ج ر ج ، العدد 23، مؤرخة في 13 ذو القعدة عام 1410 الموافق 6 يونيو سنة 1990. [https://www.joradp.dz]. 24 ديسمبر 2023، 11:44.

[4]– قانون رقم 02/23،المصدر السابق.

[5]– القانون رقم 90 /14، ملغى، المصدر السابق.

[6]– قانون رقم 02/23،المصدر السابق.

[7]– زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، الجزء 01، بدون طبعة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2013، ص 74.

1-4- شرط الجنسية: تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد أكد على إلغاء الجنسية الجزائرية كشرط من شروط التأسيس بعد أن ألغاها تعديل 06/22 في المادة السادسة منه.[1]

وهذا تأكيد على نية المشرع في الإلتزام بنصوص إتفاقيه منظمة العمل الدولية رقم 87،[2] إلا أنه اشترطها لمسؤول التنظيم النقابي في المادة 55،[3] حيث حرم بذلك تقلد المسؤولية النقابية للأجانب ما عدا إمكانية عضويتهم في المنظمات النقابية وفق الشروط المذكورة سابقا وفي حدود 30%.[4]هذه النسبة تؤكد عدم إمكانية تقلد الأجانب لمقاعد المسؤولية كونها نسبة أقلية لكن ما زال بإمكانهم الانخراط والعضوية في القيادة و/أو الإدارة بالمنظمة النقابية ولعل الهدف من حرمان المشرع للأجانب من تقلد مسؤولية المنظمات النقابية هوحمايتها من أي انحراف عن الأهداف ذات البعد الوطني.[5]

لم يفصل المشرع كعادته في الجنسية الأصلية أم مكتسبة لكن القوانين الأساسية للمنظمات النقابية مثال ذلك المادة 15 من القانون الاساسي للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية في المطة الاولى (01) ذكر أن التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة لأكثر من 10 سنوات.[6]

---

[1]- قانون رقم 06/22 المؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022، معدل ويتمم القانون رقم 14/90 المؤرخ في التاسع ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنه 1990 كيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر ج، العدد 30، مؤرخة 26 رمضان عام 1443 الموافق 27 أبريل سنة 2022 ملغى،[https://www.joradp.dz]. 24 ديسمبر 2023 11:44.

[2]- إتفاقيه منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحريات النقابية، وحماية الحق النقابي، المعتمدة في سان فرانسيسكو من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورتة الحادية والثلاثين بتاريخ 9 يوليو سنة 1948 والمصدق عليها بموجب أداة الانضمام الحكومي في 19 أكتوبر سنة 1962. [https://www.ilo.org] 21ماي 2024، 13:51.

[3]- قانون رقم 02/23،المصدر السابق.

[4]- قانون رقم 02/23،المصدر نفسه.

[5]- حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص ص534- 535.

[6]- انظر الملحق رقم 01، يتضمن القانون الاساسي للمجلس المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية مطابق لأحكام القانون 23 02 المعرف في 25 ابريل 2023 المتعلق بالحق النقابي .

ونراه شرطا عاما في تقلد جميع المناصب في الدولة إلا ما استثناه الدستور كرئاسة الجمهورية ورئاسة الدولة [رئيس مجلس الأمة ورئيس المحكمة الدستورية].[1]

إلا أن المراسيم التنفيذية فقد اشترطت الجنسية الجزائرية في الأعضاء الممثلين للجنتين الوطنية والولائية للتحكيم وكذا المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية حيث نصت المادة ثمانية (08) على الجنسية الجزائرية [2] وكذا أعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفية العمومية بنص المادة ثمانية (08).[3]

1-5- شرط عدم صدور سلوك مضاد للثورة التحريرية: هذا الشرط رغم توكيده في تعديل قانون كيفية ممارسة الحق النقابي رقم 6/22 من خلال نص المادة السادسة منه[4] والذي اعتبر من قبل لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية من قبيل التمييز القائمة على أساس اعتبارات سياسية،[5] لذا نرى أنه نتيجة هذا الضغط وكذلك نية المشرع في التشبيب وإسقاط حق المتقاعدين كون هذه التصرفات لن تصدر منطقيا من أجيال لم تعاصر الثورة التحريرية حيث أصبح هذا الشرط من دون جدوى.

2- شروط المنتسبين والمندوبين

2-1- شروط المنتسبين: لم يحدد القانون 23 /02 المتعلق بممارسة حق النقابي شروطا معينة للمنخرطين حيث نصت المادة السادسة (06) منه أن الإنخراط يكون بكل حرية وإرادة مطلقة للأفراد في منظمة نقابية بشرط أن تكون واحدة في إطار مهنتهم. واشترطت المادة

---

[1]- المواد 87 ،188،94 ،134 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ،المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج رج، العدد 82، مؤرخة في 30 ديسمبر 2020. [https://www.joradp.dz] 22 جانفي 2024، 23:00.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 23/ 364، المصدر السابق.

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 23 /365، المصدر السابق.

[4]- قانون رقم 06/22 ملغى، المصدر السابق.

[5]- محمد حداد، عبد الله قادية،"حرية الممارسة النقابية في الجزائر بين النص والتطبيق"، في مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، 2022، ص ص 50-51. [https://www.asjp.crist.dz] 09 ماي 2024، 06:22.

20 الإمتثال للقوانين الأساسية للمنظمات النقابية،[1] كما بين المشرع معايير الإنخراط للمنظمات النقابية بما لا يعرقل حق الإنخراط حسب نص المادة 21.[2]

ويكون المنخرط بذلك قد اكتسب صفة العضوية في المنظمه النقابية بتوقيعه على وثيقة الإنخراط وتسلمه بطاقة الانخراط [3] حسب نفس المادة السالفة فقرة 02 وهذا ما أكده القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م) حيث ضمن في المادة العاشرة منه حرية الانخراط لجميع مستخدمي الجماعات المحلية (ولاية، دائرة، بلدية)[4]

على أن يتم بصفة فردية على مستوى الفرع بإمضاء استمارة الإنخراط واستلام المعني للبطاقة السنوية للإنخراط حسب المادة 11 من نفس القانون الأساسي.[5]

على أن فقد العضوية يكون نتيجة أسباب حددتها المادة 12 منه وهي:

- الاستقالة الكتابية
- الوفاة.
- عدم دفع الاشتراكات لمده سنتين متتاليتين
- تولي مسؤوليه في هيئه سياسية منتخبات مدة عهدته الانتخابية
- تولي مسؤولية في حزب من الاحزاب السياسية
- لجان الولائية واللجنة الوطنية للانضباط.[6]

تجدر الإشارة على أن القانون الاساسي لم يشر أو يذكر التقاعد، وهذا دليل الإلتزام بنص القانون 23 /02 وليس فحواه. أما شروط المشاركة في هيئات القيادة و/أو الإدارة فقد نصت عليها المادة 54 شريطة أن تخضع لأحكام هذا القانون وكذا أحكام القانون الاساسي والنظام الداخلي للتنظيم النقابي [7] والشروط هي:

- العضوية في تنظيم النقابي

---

[1]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]– قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

[3]– قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

[4]– انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[5]– انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[6]– انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[7]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

- بلوغ سن 21 سنة كاملة
- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية
- ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية تتعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي
- إثبات المؤهلات المهنية أو المستوى التعليمي
- إثبات تكوين النقابي و/أو تكوين في مجال قانون العمل.

إضافة إلى الشروط المذكورة أعلاه وبالمقارنة بالقانون الأساسي للمجلس الوطني المستقل المستخدمين جماعات المحلية في المادة 15 التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة لأكثر من 10 سنوات. وكذا شرط التثبيت في القطاع لأكثر من سنة [1]. أما المادة 16 منه فقد أكدت على الخبرة لتولي مهام تنفيذية في أحد هيئات المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية حسب هيكلها التنظيمي وهي واحدة للهياكل المتواجدة على المستوى الفروع، وتتمثل في:

- سنتين للمتواجدة على المستوى الولائي.
- ثلاث سنوات للهياكل المتواجدة على المستوى الوطني.

إمكانية تقليص مدة ثلاث سنوات إلى سنتين في حالة تأسيس الهياكل الجديدة.[2]

2- 2- شروط المندوبين: حدّد المشرع في المادة 110 شروط من يحق لهم الانتداب لممارسة عهدة نقابية فسردها تباعا في ما يلي:

- بلوغ 21 سنة كاملة عند تاريخ اذاعة الترشح
- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية
- خبرة سنة عمل لدى الهيئة المستخدمة على الاقل على امكانيه تخفيضها الى ثلاثة أشهر في حالة انشاء مؤسسة أو فتح مكان عمل جديد
- ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبه للحرية تتعلق بجرم يتنافى العمل النقابي
- إثبات مؤهلات مهنية و/ أو مستوى تعليمي
- إثبات تكوين النقابي و/أو تكوين في مجال قانون العمل

[1]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[2]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

- ألا تكون له علاقة قرابة مباشرة أو غير مباشرة من الدرجة الثالثة بالمستخدم.[1]

كما أضافت المادة الخامسة (05) شروطا يجب استيفاؤها من قبل المنتدب في فرع نقابي أو مجلس نقابي لتمكينه من ممارسة عهدة نقابية وهي:

- إثبات أقدمية مهنية تساوي سنتين على الأقل لدى مؤسسة أو إدارة عمومية ينتمي إليها.
- ألا يكون محل عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة أو توقيف تحفظي.
- ألا يكون قد صدر ضده حكم جزائي نهائي يتنافى وممارسة الحق النقابي.[2]

الفرع الثاني/قواعد وإجراءات تأسيس المنظمة النقابية في ظل القانون 23 /02

فرض المشرع إجراءات شكلية وقواعد محددة لتأسيس منظمة نقابية يجب مراعاتها حتى تتمكن من الإعلان عن ميلادها ومباشرة مهامها ونشاطاتها استهلها بعقد جمعية عامة تأسيسية (أولا) ثم التصريح بالتأسيس (ثانيا) ثم الإشهار(ثالثا) وأخيرا الإعتراض على إجراءات تأسيس المنظمة النقابية(رابعا) حيث تعددت المواد الناظمة لهذه الاجراءات نسردها كالتالي:

أولا/عقد جمعية عامة تأسيسية للمنظمة النقابية: نتطرق من خلال هذا الإجراء إلى المراحل والقواعد الجوهرية الواجب اتباعها حتى يكون تأسيس المنظمة النقابية صحيحا وسليما إجرائيا.

1- تشكيلة الجمعية العامة التأسيسية: إن أهم إجراء لتأسيس منظمة نقابية هو عقد جمعية تأسيسية بحضور الأعضاء المؤسسين، ويثبت ذلك عن طريق محضر قضائي طبقا لنص المادة 29،[3] ويعد هذا المحضر أحد أهم وثائق ملف التأسيس حسب المادة 32[4] التي سيأتي تفصيلها فيما بعد، على أن يكون عدد الأعضاء المؤسسين الحاضرين في الجمعية العامة التأسيسية حسب طبيعة التنظيم النقابي، وطني أو إقليمي، ولائي أو بلدي.

حيث أوجبت المادة 30 حضور:

---

[1]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]- مرسوم تنفيذي رقم 23-360، المصدر السابق.

[3]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[4]- قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

1_ ثلاثين 30 عضوا مؤسسا على الأقل موزعين على (30) ولاية على الاقل بصفة متوازنة على كامل التراب الوطني للمنظمات النقابية ذات الطابع الوطني[1].

2_ أما التنظيمات ذات الطابع الاقليمي فيحدد العدد الادنى للأعضاء المؤسسين الحاضرين بصفة متوازنة كما يأتي:

- عشرة 10 أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع المشترك بين الولايات موزعين على ثلاث ولايات على الأقل.
- ثمانية (08) أعضاء المؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع الولائي موزعين على بلديتين على الأقل.
- خمسة(05) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات موزعين على بلديتين على الأقل.[2]

2- **إعداد القانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمات النقابية:** إن إعداد القانون الاساسي تخضع له جميع التنظيمات النقابية سواء كانت قاعدية فيدرالية أو كنفدرالية حسب المادة 37 من حيث الحقوق والالتزامات.[3]

يُعد القانون الاساسي مرجعية دستورية للمنظمة النقابية من خلال استقراء بعض القوانين الأساسية ويتم إعداده دون تدخل أي طرف كان. على أن مشتملات القانون الأساسي للتنظيمات النقابية الذي يعد بكل حرية إلى جانب أنظمتها الداخلية، تضم وجوبا مجموعة أحكام أملتها المادة 38 تحت طائلة البطلان.[4]

يمكن تقسيم هذه الأحكام إلى أحكام وقواعد عامة التي يتضمنها القانون الأساسي، قواعد خاصة بتنظيم وسير عمل المنظمة النقابية، الأحكام الخاصة بالتسيير المالي،أحكام وقواعد خاصة بتسوية النزاعات والنظام التأديبي، أحكام وقواعد خاصه بتعديل القانون

---

[1]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]- قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

[3]- قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

[4]- قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

الأساسي، وحل المنظمة النقابية وأخيرا الضمانات التي ينبغي تضمينها بالقانون الأساسي وحالات المنع التي يجب أن لا يتضمنها.[1] حيث نأتي على تفصيلها تباعا:

2-1- أحكام وقواعد عامه يتضمنها القانون الأساسي:

- هدف المنظمة النقابية المعنية وتسميتها ومقرها.
- فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة الثانية (2) من نفس القانون كما سبق تفصيله
- المهن أو الفروع او قطاعات النشاطات المعنية
- الاختصاص الاقليمي للمنظمات النقابية
- حقوق وواجبات الاعضاء
- قواعد الانخراط والانسحاب والاقصاء.[2]

2-2 - أحكام وقواعد خاصة بتنظيم وسير عمل منظمة النقابية: تحت طائلة البطلان أيضا يجب تضمين القانون الاساسي لكل منظمة نقابيه اكانت قاعدية أو فيدرالية او كونفدرالية كل ما يتعلق بتنظيمها وسيرها على النحو التالي:

- القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة و/أو الإدارة.
- القواعد المتعلقة بأحداث وتنظيم وسير وكذا صلاحيات الفروع النقابية
- قواعد انتخاب أعضاء هيئات القيادة و/او الإدارة وتجديدها وكذا مده عضويتها.
- القواعد المتعلقة بالفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي دون المساس بأحكام المادتين 12 و15.
- قواعد منع الجمع بين عهده عضو في هيئات القيادة و/أو الإدارة لمنظمه النقابية وممارسة وظيفة سلطه لدى الهيئة المستخدمة.
- القواعد المتعلقة باستدعاء وسير هيئات القيادة و/ أو الادارة.[3]

---

[1]- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوجيز حول كيفية ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية، دون دار نشر، بسكرة، 2023، ص ص 38-40. [www.googeleapis.com] 13 فيفري 2024، 12:44.

[2]- المادة 38 من القانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[3]- نفس المادة من القانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

- تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادة و/أو الادارة.[1]
- كيفية تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي.[2]

2-3- أحكام وقواعد خاصة بالتسيير المالي للمنظمة النقابية:تحت طائلة البطلان دائما لذا يجب أن يتضمن القانون الاساسي ما يتعلق بالجانب المالي وهي:

- القواعد والاجراءات المتعلقة بالرقابة الإدارية والمالية للمنظمة النقابية.
- قواعد واجراءات المصادقة على حسابات المنظمة النقابية والتي يجب أن تكون حسب الشكل التجاري حسب المادة 50 من القانون 23/ 02.
- قواعد تحديد مبلغ الاشتراكات المطلوبة من المنخرطين.[3]

2-4 - أحكام وقواعد خاصة بتسوية النزاعات والنظام التأديبي: يتضمن وجوبا تحت طائلة البطلان ما يلي:

- كيفيات تسوية النزاعات الداخلية ووضعيات الانسداد في سير المنظمة النقابية.[4]
- القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية.[5]

2-5- أحكام وقواعد خاصة بتعديل القانون الاساسي وحل المنظمات النقابية: يجب أن يتضمن أيضا:

- إجراءات تعديل القانون الاساسي للمنظمة النقابية المصادقة عليها.
- القواعد المحددة لإجراءات الحل الاداري للمنظمة النقابية وأيلولة ممتلكاتها.[6]

---

[1]- المادة 40 من قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

- المادة 91 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الاساسي لنقابة (م و م م ج م)." يجب أن تتضمن تشكيلة كل هيئة قيادية على كافه المستويات تمثيلا للشباب أقل من 40 سنة وتمثيلا للمرأة واحد على الأقل لكل منها".

[2]- المادة 121 من القانون رقم 23 /02، المصدر السابق، تؤكد ذلك.

[3]- قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

[4]- المادتين 38 و 42 التي تنص على "تكون النزاعات بمختلف أنواعها بين أعضاء المنظمة النقابية أو مع هيئاتها من اختصاص الجهة القضائية المختصة مع مراعاة أحكام المادة38 المطة 18 أعلاه"، من القانون 23 /02، المصدر نفسه.

[5]- المادة 38 من القانون 02/23، المصدر السابق.

[6]- نفس المادة من القانون 02/23، المصدر نفسه.

2-6- الضمانات الواجب تضمينها بالقانون الأساسي وحالات المنع الواجب عدم تضمينها:

نجملها في نقطتين هما:الضمانات الواجب تكريسها وحالات المنع الواجب تفاديها.[1]

2-6-1- الضمانات الواجب تكريسها:جاءت بها المادة 40 وهي:

- وجوب ضمان القانون الأساسي لكل عضو في المنظمة النقابية الحق في المشاركة في هيئاتها للقيادة و/ أو الإدارة على كل المستويات وتشجيع مشاركة النساء والشباب.
- وجوب ضمان إجراء مداولة واسعة داخل هيئات القيادة و/ أو الإدارة حول القرارات العامة لا سيما القرارات المتعلقة بالإضراب.[2]

2-6- 2-حالات المنع الواجب تفاديها: وهي ما جاءت به المادة 41 من التي نصت على:" يمنع إدراج أي تمييز بين المنخرطين في القوانين الأساسية للمنظمات النقابية من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية لا سيما حريتهم النقابية".[3]

3- **المصادقةعلى القانون الأساسي للمنظمة النقابية:** لم يتم التنصيص على إجراءات المصادقة على القانون الأساسي بالقانون 23/ 02 إلا ما تم ذكره في المادتين 38 مطه 20 و39 منه من إجراءات تعديله والمصادقة عليه مع وجوب تضمينها بالقانون الاساسي للمنظمة النقابية على أن تكون المعاينة دائما من طرف محضر قضائي.[4]

أثارت المادة 32 ضرورة توقيع القانون الأساسي من طرف عضوين مؤسسين على الأقل أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية حيث تجيب القوانين الأساسية الملحقة بالبحث وأخرى أن المصادقة تتم واقعيا وعمليا من قبل رئيس المنظمة النقابية.[5]

4- **إعلام السلطات الإدارية المختصة بنسخ القانون الأساسي:** حسب المادة 32 فإنه يتعين على المنظمات النقابية إعلام الإدارة المختصة بنسخ من قوانينها الأساسية بعد

---

[1]- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص 40.

[2]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[3]- قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

[4]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[5]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

- انظر الملحق رقم 03 المتعلق بالقانون االأساسي لنقابة (ن و م م إ).

المصادقة عليها في حاله تأسيسها لأول مرة.[1] أما في حالة التعديلات التي ربما تطال القانون الأساسي والتي تعاين من قبل محضر قضائي طبقا للمادة 39 يتعين إخطار السلطات الإدارية المعنية لكل المنظمات النقابية قاعدية فيدرالية أو كونفدرالية كانت وخلال أجل الثلاثين يوم 30 عمل التي تلي القرارات المتخذة.[2] وهذا ما أكدته المادة 88 من القانون الاساسي للنقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية SNADEP حيث نصت على:" إلغاء أو تعديل أي مادة من مواد هذا القانون تسلم نسخة من القانون الأساسي المعدل لوزارة العمل والضمان الاجتماعي التي ترسل إخطارا أيضا بكل التغيرات الطارئة على الهيئات الوطنية للنقابة".[3]

تجدر الإشارة أنه حتى في حالة التعديل المصاحبة لتعديل أو إلغاء قانون الحق النقابي على النقابات اتخاذ نفس الإجراءات سالفة الذكر الخاصة بالإخطار المنصوص عليها بالمادة 39 من القانون 02/23 ودليله المادة 96 من القانون الاساسي للمجلس الوطني المستقل المستخدمين الجماعات المحلية والتي نصت على:" صيغ هذا القانون في 96 مادة وطبع في خمسه نسخ أصلية ".[4]

بعد أن منحت آجال (06) ستة أشهر للمنظمات النقابية حتى تطابق قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية مع القانون الجديد 23 /02 تحت طائلة التعليق والحل حسب المادة 159. [5]

على أن السلطات الإدارية المختصة تقر باستلام هذه التعديلات خلال 30 يوم عمل من تاريخ استلامها بعد التحقيق من مطابقتها لأحكام هذا القانون والقانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية، حيث أنه لايحتج بهذه التعديلات لدى الغير إلا بعد النشر في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة الوطنية.[6]

---

[1]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]– قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

[3]– الملحق رقم 03 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (ن و م م إ).

[4]– انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[5]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[6]– قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

5- **النظام الداخلي للمنظمة النقابية** :نصت المادة 38 على حرية إعداد النظام الداخلي [1]، إلا أن المادة 43 نصت على الهدف من النظام الداخلي ومن الإطار العام للنظام الداخلي دون تفاصيل حيث أنه تتمة وتوضيح لأحكام القانون الأساسي للمنظمة المعنية، والتدابير المتعلقة بسير هيئات القيادة أو الإدارة وإجراءات قبول الأعضاء وفقدان صفة العضو وطرق التصويت واشتراكات الأعضاء وعلاقاتهم مع هيئات القيادة و/أو الإدارة بمنظمة النقابية.[2]

6- **اعلام السلطات الإدارية المختصة بنسخ النظام الداخلي:** نصت المادة 43 من القانون 23 02 على إرسال نسخة من النظام الداخلي إلى السلطة الإدارية المختصة دون الإشارة إلى مسألة وإجراءات المصادقة عليه، إلا أن إجراءات المصادقة على النظام الداخلي هي نفسها المتعلقة بالقانون الأساسي والمخولة للمنظمة النقابية ممثله برئيسها كون هذا الأخير أسمى من النظام الداخلي وكونه ضمانة أكثر للحرية والاستقلالية.

ثانيا/ التصريح بتأسيس المنظمة النقابية: نسردها تباعا وذلك من خلال مشتملات ملف التأسيس، إيداعه والرقابة عليه حيث أنه بعد استيفاء إجراءات عقد الجمعية التأسيسية واستلام المحضر من المحضر القضائي يجب إعداد ملف تأسيس المنظمة النقابية.

1- ملف التصريح بتأسيس منظمة النقابية: فرق المشرع بين وثائق ملف منظمة نقابية قاعدية والتجميعية –فيدرالية أو كونفدرالية– على النحو التالي:

1-1مشتملات ملف تأسيس منظمة نقابية قاعدية: نصت عليه المادة 32 بأنه:" يرفق التصريح بتأسيس منظمه النقابية قاعديه للعمال الأجراء أو للمستخدمين، تحت طائلة يتضمن ما يأتي:

- القائمة الإسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة أو الإدارة تتضمن حالتهم المدنية، ومهنتهم، وأرقام إنتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم وتوقيعهم.
- نسختان من القانون الأساسي موقعتان من عضوين مؤسسين على الاقل أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية.
- نسخه من محضر الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية، يعده محضر قضائي.

[1]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]- قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية"[1].

1-2- مشتملات ملف تأسيس فيدرالية أو كنفيدرالية: جاء التنصيص عليها في المادة 33 بـ "يرفق التصريح بتأسيس فيدرالية او كونفدراليه المنظمات النقابية للعمال الاجراء او المستخدمين، تحت طائلة البطلان، بملف يتضمن ما يأتي:

- نسخ من وصولات تسجيل المنظمات النقابية التي تتشكل منها
- القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة و/ او الإدارة تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام إنتسابهم للضمان الإجتماعي وموطنهم وتوقيعهم.
- نسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية العضوية التي تصرح بإرادتها بتأسيس فيدرالية أو كونفدرالية يعدها محضرون قضائيون.
- من القانون الأساسي للفدرالية أو الكونفدرالية موقعتان من عضوين على الأقل من المنظمات النقابية المؤسسة، أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية.
- نسخه من محضر الجمعية العامة التأسيسية للفدرالية أو الكونفدرالية يعده محضر قضائي
- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للفدرالية أو الكونفدرالية".[2]

2- إيداع ملف تأسيس المنظمة النقابية: يتم إيداع ملف المنظمة النقابية قاعديه أو فيدرالية أو كونفدراليه بواسطة أحد الأعضاء المؤسسين المفوض قانونا لهذا الغرض من قبل نظرائه، مقابل الحصول على تأشيرة الإيداع لدى السلطة الإدارية المختصة وهي حسب المادة 31 كما يلي:

- يودع لدى الوزير المكلف بالعمل، فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني.
- يودع الملف لدى والي الولاية المختص إقليميا أي التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو البلدي المشترك أو الولائي[3].

---

[1]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]- قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

[3]- قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

3- الرقابة على ملف التصريح بتأسيس منظمة نقابية: بعد إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة، منحت المادة 34 أجلا أقصاه 30 يوم عمل بعد إيداع الملف من أجل تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس وهي آجال تسمح للإدارة دراسة الملف ورقابة إجراءات وشروط التأسيس المذكورة آنفا. على أن تكون إجراءات الإشهار على عاتق المنظمة النقابية.[1]

4- التصريح بتأسيس منظمة نقابية: بتحليل المادتين 35 و36 يمكن التمييز بين إجرائيين إداريين، يمكن للسلطة الإدارية المختصة تدبيرهما، بعد دراسة ملف تأسيس المنظمة النقابية المودع على مستواها.[2] نذكرها تبعا:

4-1- تسجيل التصريح بالتأسيس في سجل خاص: يكون السجل مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا يتضمن رقم وتاريخ التسجيل وتسمية المنظمة النقابية المعنية والعنوان وكذا ألقاب وأسماء الأعضاء المؤسسين وتاريخ تسليم وصل التصريح بالتأسيس، يسجل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية المنصوص عليه في المادتين 32 و33 الممسوك من قبل السلطة الإدارية المختصة حسب المادة 35.[3]

كما أن غياب رد السلطة الإدارية المختصة بعد مرور 30 يوم عمل تعد المنظمة النقابية مسجلة ويسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى (08) ثمانية أيام عمل.[4]

4-2-عدم تسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية: وهو في حاله عدم مطابقة ملف التأسيس فإن المادة 36 تنص على عدم تسجيل السلطة الإدارية المختصة التصريح بالتسجيل ولها تبليغ التحفظات للأعضاء المؤسسين المودعين للملف من أجل مطابقته في الآجال المحددة.[5] ويبقى الملف في هذه الحالة معلقا إلى غاية مطابقة الملف لأحكام القانون 23/ 02 ورفع التحفظات، إذ بمجرد إيداع الملف المطابق يسلم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل 08 ثمانية أيام عمل.

---

[1]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص36.

[3]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[4]- قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

[5]- قانون رقم 02/23، المصدر نفسه.

ثالثا /الإشهار لتأسيس منظمة النقابية

جاء التنصيص عليه في المطة الثالثة (03) من المادة 34 على أن يتم الإشهار وعلى نفقة التنظيم النقابي، وتكون إجراءات الإشهار في يومية وطنية على الأقل وباللغة الوطنية[1]، كما تضمن وصل تسجيل تصريح تأسيس (م و م م ج م) على وجوب استيفاء شكليات الإشهار في جريدة وطنية على الأقل على نفقتها بالإحالة إلى القانون المتعلق بالحق النقابي، تجدر الإشارة أن الوصل (الملحق2) في ظل القانون القديم إلا أن الإجراء جوهري لم يلغ بإلغاء القانون 14/90.[2]

تعقيبا على ما سبق خاصة الرقابة والإعتراض على إجراءات تأسيس المنظمة النقابية التي خولها المشرع للسلطة الإدارية المختصة حسب المادتين 34 و36 والتي تم تفصيلهما أعلاه يطرح السؤال في حالة عدم مطابقة ملف التأسيس مع أحكام القانون 23 /02 ما هي الآجال الممنوحة وهل يجوز للسلطة الإدارية رفع دعوى بطلان تأسيس المنظمة؟ ومن له حق منح آجال جديدة؟ هل هي السلطة الإدارية المختصة نفسها أو للقضاء كلمته في ذلك حسب درجة أهمية الإيجراء جوهري أو شكلي؟.[3]

المبحث الثاني

الاستقلالية الوظيفية في ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

إن الهيكلة الناجحة والواضحة، تحدد المسؤوليات والمهام وحدود السلطة، وتقي بذلك الفوضى في ممارسة الحقوق والحريات؛ لذا فإن تمتع المنظمات النقابية بالشخصية المعنوية يعني قدرتها واستقلاليتها على التنظيم والإدارة، وتقيها بذلك من الفوضى حتى تقوم بممارسة مهامها ونشاطاتها دون ضغط، لعدم خضوعها للرقابة الوصائية ولا الرئاسية على النحو الذي يعيق ممارسة مهامها،هذه الأخيرة قد تكون إمتيازا لبعض المنظمات النقابية لتمتعها بالقدرة

---

[1]– قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2] – انظر الملحق رقم 02 المتعلق بوصل تسجيل تصريح تأسيس منظمه نقابية القانون رقم 90 /14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 جوان سنة 1990 معدل ومتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي خاص بالمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية.

[3]– أحمد سعيد الزقرد، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الاول، قانون العمل، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة ، بدون طبعة وتاريخ ، ص 431.

على تحقيق المعايير المطلوبة، رغم أن اكتسابها للشخصية المعنوية ليس عاملا حاسما للإستقلالية الوظيفية لكن لها من الأهمية بالنظر إلى الآثار المترتبة عنها وقدرتها على إتخاذ القرارات. وعليه سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، سنخصص المطلب الأول للشخصية القانونية للمنظمات النقابية في ظل القانون 02/23، وسنخصص المطلب الثاني للمهام الملقاة على عاتق المنظمات النقابية في ظل القانون 02/23.

المطلب الأول: الشخصية القانونية للمنظمات النقابية في ظل القانون 02/23

تعد المنظمات النقابية من بين تشكيلات المجتمع المدني التي تضع بصمتها في البناء والتنظيم بطريقة ديمقراطية، حيث كفل لها المشرع شرعية إنشائها من أجل الصالح المشترك لفئة معينة وهي العمال وأرباب العمل.

وحتى تستطيع القيام بذلك يجب الإعتراف لها بالشخصية المعنوية والذمة المالية كونهما مناط الإستقلالية والحرية، ولتبيين ذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين سنخصص الفرع الأول لدراسة الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية في ظل القانون 02/23 وسندرس في الفرع الثاني الذمة المالية للمنظمة النقابية في ظل القانون02/23.

الفرع الأول /الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية

أقر المشرع أن المنظمة النقابية تكتسب الشخصية المعنوية إبتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها حسب المادة 44 من القانون 23 /02 وليس من يوم إيداع ملف التصريح بالتأسيس.

وخص المشرع المنظمات النقابية بالشخصية المعنوية دون فروعها ومجالسها النقابية كون الفروع تشكل إمتدادا للمنظمات النقابية إلى الهيئات المستخدمة وأماكنها المتميزة، هذه الأخيرة لا تملك شخصية معنوية ولا ذمة مالية كونها تابعة للهئية المستخدمة فميزانيتها مدمجة في الهيئة الأم حيث جاء في القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م) في المادة الخامسة منه أن المنظمة تتمتع بالشخصية المعنوية، والكفالة المدنية والإستقلال المالي طبقا للقانون والتنظيم المعمول به.[1]

[1]– انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

وبذلك للمنظمة النقابية شخصية معنوية ذات طبيعة قانونية (أولا) وتترتب على إثرها حقوقا (ثانيا)، ولها أهلية تكتسبها كأثر لها(ثالثا)، وهذا حسب ما جاءت به المادة 50 من القانون المدني التي تنص على أن الشخص المعنوي يتمتع بجميع الحقوق عدا تلك الملازمة لصفة الإنسان وذلك في الحدود التي يقررها القانون، ويكون لها خصوصا:

- الذمة المالية
- والأهلية في الحدود التي يعينها عقد انشائها أو التي يقررها القانون
- الموطن وهو المكان الذي يوجد فيه مراكز إدارتها
- نائب يعبر عن إرادتها
- وحقها في التقاضي.

أولا / طبيعة الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية

رغم ما أثير من جدل حول طبيعة الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية،[1] إلا أن المشرع الجزائري قد فصّل في أنها من أشخاص القانون الخاص وأسند منازعاتها إلى القضاء الإجتماعي حيث نصت المادة 500:" **يختص القسم الإجتماعي اختصاصا مانعا في المواد التالية:**

...3- منازعات انتخاب مندوبي العمال

4- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي

5- المنازعات المتعلقة بالاضراب...

7- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل."[2]

يستنتج أن تبني المشرع لهذا الاتجاه، كون الحق النقابي من الحقوق الاجتماعية التي ترتب إلتزامات وتوجب حقوقا بمجرد انتماء الفرد الى المجتمع.[3]

---

[1]- نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص ص 207-208.

- أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص740.

[2]- قانون رقم 08-09 ، المصدر السابق.

[3]- الزبير حمزة الزبير، أصول القانون الدستوري والنظم السياسية، الطبعة01، دار آريثيريا، الخرطوم، السودان، 2023، ص121.

وتعد المنظمة النقابية من أشخاص القانون الخاص كذلك كونها تتأسس بإرادة الأفراد، طوعا دون تدخل الدولة أو الإدارة المستخدمة، ولا تتمتع بامتيازات السلطة العامة فهي بذلك تخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي، لكن أموالها تخضع لرقابة الدولة.[1]

ثانيا/ حقوق المنظمة النقابية

يترتب عن إكتساب المنظمات النقابية الشخصية المعنوية حقوقا تتمثل في:

1- **اسم المنظمة النقابية:** تستمد المنظمة النقابية اسمها من المهنة التي تمثلها[2] -كالنقابة الوطنية للقضاة؛ والمجلس الوطني المستقل لمستخدمي جماعات المحلية، النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية- حيث أن للأعضاء المؤسسين حق اختيار اسم المنظمة النقابية، كونه أحد بنود القانون الأساسي، وذلك حسب المادة 38 من القانون 23 /02.كما يجب على المنظمة إدراج اسمها ضمن قانونها الأساسي ونظامها الداخلي حسب نفس المادة.

شريطة أن لا يتطابق مع أي اسم من أسماء الأحزاب السياسية حسب المادة 12 من نفس القانون.

عمليا جاء في نص المادة الثانية من القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م) أن تسمية المنظمة "**هو المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية...**".[3]

2- موطن المنظمة النقابية: يتحدد موطن المنظمة النقابية بالمقر الذي يوجد فيه مركز إدارتها والذي يجب أن يحدد هو أيضا ضمن قانونها الأساسي، ويعتبر المقر الدائم لأعمال وإدارة المنظمة النقابية.

---

[1]- نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص ص 207-208.

- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 448.

[2]- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2005، ص 56. قناة الفكر القانوني المغربي والمقارن 24 أفريل 2024، 06:23، [te-me/YSFLJR]

[3]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

كما يمكن للنقابة الإنتقال المؤقت لأسباب عدة كضيق المقر الدائم مثلا، ولا يعد ذلك تغييرا للمقر،[1] حيث أن نقل المقر لا يتم إلا بشرط مصادقة أعضاء المؤتمر على ذلك.[2]

والدليل ما نصت عليه المادتين 36 و 45 من القانون الاساسي لنقابة (م و م م ج م) وهو إمكانية عقد مجالس إدارتها أو مؤتمراتها في أي ولاية بشرط الترخيص من الولاية المستقبلة أو من السلطات العمومية.[3]

تجدر الإشارة أن تغيير الاسم أو الموطن، يلزم المنظمة النقابية إخطار السلطات الإدارية بذلك حيث يُعد تعديلا على قانونها الأساسي، ويتطلب المعاينة من جديد من طرف محضر قضائي، وذلك في غضون 30 يوم عمل التي تلي قرارات التعديل حسب المادة 39 من القانون 02/23.

3- **جنسية المنظمة النقابية:** جنسية المنظمة النقابية من جنسية الدولة مكان التأسيس، حيث أن الدول عادة تفرض على الاشخاص المعنوية جنسيتها.[4]

وعليه فإن المنظمات النقابية المؤسسة في الجزائر تحمل الجنسية الجزائرية وجوبا مع بعض الإستثناءات التي قد يحددها القانون.[5]

ثالثا/ الأهلية القانونية للمنظمة النقابية

كأثر آخر لاكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية حيث يترتب على ثبوتها الإعتراف بالأهلية سواء أهلية الوجوب أو أهلية الأداء، والتي تعني صلاحية المنظمة النقابية لتحمل الإلتزامات واكتساب حقوق، وهي محددة بالغرض الذي أنشأت من أجله، وعليه يترتب عن ذلك أهلية تعاقد وأهلية تملك وكذا أهلية تقاضي، فيخول لها من خلالها مباشرة نشاطاتها ومهامها.

---

[1]- محمد يعقوب النوباني، عبد الملك الريماوي، "الإطار القانوني لاستقلال العمل النقابي في فلسطين"، في: مجلة الحقوق والعلوم السياسية،جامعة خنشلة،المجلد09، العدد02، 2022، ص137.[https://www.asjp.crist.dz].20أفريل 2024، 09:03.

[2]- انظر المادة 07 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة(م و م م ج م).

[3]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[4]- الحسن محمد محمد السباق، المرجع السابق، ص 07.

[5]- نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص209.

1- **أهلية التعاقد:** ذكرت المادة 44 أنه يحق للمنظمة النقابية إبرام جميع التصرفات القانونية اللازمة لمباشرة نشاطاتها وبذلك لها حق التعاقد باسمها ولحسابها في مجال إبرام العقود أو الاتفاقيات بشرط أن تكون لها علاقة بهدفها.[1]

2- **أهلية التملك:** أقر المشرع أن للمنظمة النقابية حق اقتناء أملاك عقارية أو منقولة مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطاتها، فأهلية التملك كأثر للشخصية المعنوية مكفول بنص المادة 44 من القانون 23/ 02.

وأضافت المادة 45 من نفس القانون أن الاملاك العقارية والمنقولة المخصصة للاجتماعات والنشاطات التكوينية للمنظمة النقابية وطبقا لنفس القانون فإنها غير قابلة للحجز، وفي حالة الحل تؤول أملاك المنظمة وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك، ولا يمكن أن تؤول في أي حال من الأحوال إلى أعضائها حسب المادة 67 من نفس القانون.

حيث نص القانون الأساسي لمنظمة (م و م م ج م) أنه في حالة الحل الإرادي للنقابة تؤول أموالها وممتلكاتها إلى إحدى الجمعيات الخيرية حسب القوانين والتنظيمات سارية المفعول، وبعد مصادقة ثلثي (3/2) أعضاء المؤتمر الوطني.[2]

3- **أهلية التقاضي:** تماشيا مع ما أقره القانون للشخصية المعنوية فإن المشرع في المطة الرابعة من المادة 44 من القانون 02/23، أقر بحق المنظمة النقابية في التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة بأهدافها، لا سيما تلك التي تمس مصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها.

حيث يمكن للمنظمة النقابية أن تكون مدعية، أو مدعى عليها، فهي بذلك مسؤولة مدنيا كطرف مدعى عليه عن الأخطاء التي يمكن أن ترتكبها النقابة أو أعضاؤها، لذا أوجب المشرع عليها إكتتاب تأمين كضمان للتبعات المرتبطة بمسؤولياتها المدنية حسب المادة 60 من القانون 02/23. كما أن مختلف نزاعاتها بين أعضائها أو مع هيئاتها تكون

---

[1]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]- انظر المادة 94 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

من اختصاص الجهة القضائية المختصة، مع مراعاة كيفيات تسوية النزاعات الداخلية ووضعيات الانسداد في سير المنظمة النقابية كما ضمنه قانونها الأساسي.[1]

تجدر الإشارة أن دعاوى مصلحة أي عضو من أعضائها، هو حقها في رفع ولمصلحة أي فرد جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام إتفاقية جماعية هي طرف فيها دون الحاجة إلى توكيل من العضو المعني، وكذا في مواجهة رب العمل أو العامل أو الغير.[2]

حيث نصت المادة 116 من القانون 02/23، أن الفرع النقابي هو من يمثل المنظمة أمام الجهات المختصة، كما تم التنصيص في المادة 124 من نفس القانون على أن المجلس النقابي هو من يمثل المنظمة النقابية.

في حين أن المادة 49 من القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م)، نصت على أن التقاضي باسم النقابة من مهام رئيسها، ولم تشر في المهام المسندة للفرع والمجلس النقابيين إلى مايدل على تمثيلها أمام القضاء، إلا إذا أحاله إلى نظامه الداخلي رغم أن النظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ) لم تشر إلى ذلك.

الفرع الثاني/ الذمة المالية للمنظمة النقابية

تعد الذمة المالية من أهم أثار إكتساب الشخصية المعنوية وكذا الاستقلالية المالية والإدارية فلكل منظمة نقابية ذمة مالية تتكون من مجموعة من الإيرادات التي أملتها المادة 46 من القانون 23 /02 (أولا)، وكما حصر المشرع مصادر تمويل المنظمات النقابية فقد ألزمها أوجه خلق إيرادات أخرى إلى جانب إلزامها أوجه إنفاق أموالها بما يتماشى وأهدافها المنشودة(ثانيا)، وأخضعها لرقابة مزدوجة داخلية وخارجية(ثالثا).

أولا /ايرادات المنظمات النقابية

حصر المشرع إيرادات المنظمات النقابية في أربعة مسائل بنص المادة 46 وهي على التوالي:

---

[1]– المادتين 42 و 38 مطة 18 من القانون02/23، المصدر السابق.

[2]– مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص54.

1- **إشتراكات أعضائها:** وهو مبلغ يدفعه العضو أو المنخرط كإشتراك سنوي، وهو الإيراد الوحيد والمنتظم نسبيا مقارنة مع باقي الموارد الأخرى حيث يعد الإيراد الذاتي الأكثر إستقرارا وانتظاما كونه يدفع سنويا مقابل بطاقة الإنخراط أول مرة أو بمناسبة تجديدها.[1]

حيث ربطه المشرع بمعيار التعداد لتقدير تمثيلية المنظمة النقابية[2] كون التعداد ضمانة توافر إيراد الإشتراكات فهو يتناسب طردا مع عدد المنخرطين فهو بذلك ايراد حقيقي لا يمكن تضخيمه أو تزويره،[3] كونه من بين عناصر المعلومات الخاصة بتقدير التمثيلية النقابية الذي يجب إثباته في آجاله حسب المادة 19 من المرسوم التنفيذي 23 /359 . ويبقى تسديد الإشتراكات بانتظام قرينة إستقلالية المنظمات النقابية وولاء أعضائها لها.[4]

تجدر الإشارة أن المشرع ترك تقدير هذه الإشتراكات للمنظمات النقابية حيث جاء في القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م) أن مسألة تحديد قيمة الإشتراك السنوي منوطة بالمكتب الوطني، بعد مصادقة أغلبية أعضائه لكل سنة على حدى، على أن لا يقل مبلغ الإشتراك عن 100 دينار الجزائري ولا يزيد عن 600 دينار جزائري.[5]

في حين قدرتها نقابة (ن و م م إ) بـ 2000 دينار جزائري سنويا، مقابل بطاقة الإنخراط[6] على أن توزع مداخيل هذه الإشتراكات حسب ما تم الإشارة إليه سابقا في المبحث الأول من هذا الفصل بالصورة التالية:

- 20% للفروع النقابية.
- 35% للمكتب الولائي.
- 45% للمكتب الوطني.

---

[1]- مقابلة عبد الرحمن مسيعد، مسؤول نقابي ولائي لنقابة (م وم م ج م) لولاية سكيكدة، نزل مندوبية السلطة المستقلة للانتخابات،مدخل الميناء، سكيكدة، 16أفريل 2024.

- مقابلة ساعد عيسوس، مندوب فرع نقابة (إ ع ع ج)، نزل بلدية الحروش، 14مارس 2024.

[2]- المادة 04 من المرسوم التنفذي رقم 359/23، المصدر السابق.

[3]- إسماعيل دباح، المرجع السابق، ص145.

[4]- الحسن محمد محمد السباق، المرجع السابق، ص 26.

[5]- انظر المادة 85، من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[6]- انظر المادة 58، من الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

يجدر التنويه أن المشرع لم يفرض رسم الإنضمام على عكس بعض التشريعات المقارنة، وهو رسم يدفعه العضو عقب إنخراطه أول مرة أو إعادة إنخراطه بالمنظمة النقابية[1]، كما أن القوانين الأساسية للمنظمات النقابية لم تفرضه أيضا.

رغم أن هذا الرسم لا أثر مالي يذكر له لرمزيته ولعدم انتظامه إلا أنه يعد مصدرا ذاتيا للمنظمات النقابية يمكن استغلاله.

2- **المداخيل الناتجة عن نشاطات المنظمة النقابية:** تتمثل هذه المداخيل مقابل ما تتقاضاه المنظمات النقابية على نشاطاتها العادية كما تضيف المادة 48 من القانون 23 /02 حق المنظمات النقابية ممارسة نشاطات ذات الصلة بنشاطاتها، إضافة الى تلك العادية والخاصة بها وهي:

- التكوين النقابي والتكوين التسييري: وهي مقابل ما تتقاضاه المنظمة النقابية من الدورات التكوينية الخاصة بالتكوين النقابي أو التكوين التسييري للأعضاء أو طالبي التكوين بصفة عامة.
- نشر المجلات والوثائق على مختلف الدعائم حيث تكون لها عائدات أرباح مقابل نشر المجلات والوثائق والمطبوعات، خاصة على الفضاءات والمنصات الرقمية التي أصبح النشاط فيها يحقق مداخيل لا بأس بها.
- تنظيم مؤتمرات وملتقيات ومحاضرات، وندوات، وأيام إعلامية وتوعوية، حيث تقوم بتنظيم أحداث وفعاليات وورش عمل بناء على دعوة عامة مقابل مبالغ رمزية تدفع لصالح المنظمة النقابية.
- نشر دوريات أو مجلات لها علاقة بهدف المنظمة النقابية: حيث أن نشر الدوريات والمجلات يحقق دخلا منتظما يمكن الاستفادة منه.
- بدل إيجار الممتلكات العقارية بطبيعتها والنشاطات ذات الصلة سالفة الذكر، مع حظر ممارسة أي نشاط تجاري أو عقاري.

3- الهبات والوصايا: أجازالمشرع للنقابات حق تسلم الهبات والوصايا في المادة 49 إلا أنه اشترط لذلك التالي:[2]

---

[1]- أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ص 811-813.

[2]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

أ- تطابق أعباء وشروط الهبات والوصايا مع الأهداف المحددة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية وأحكام القانون 23 /02 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

وهي الهبات والوصايا التي تكون من أعضائها أو من أشخاص إعتبارية، يشترط أن لا تكون مقابل عبء أو شرط يكون فيما بعد وسيلة ضغط على المنظمة النقابية لترضخ لما يخالف أهدافها المسطرة، أو تكون باب لخروقات تمس بمصالح المؤسسة أو الهيئة أو حتى بمبادئ وقيم الدولة ككل.

ب- الموافقة المسبقة للسلطات الإدارية المختصة على استلام المنظمات النقابية للهبات والوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية، بعد التأكد من مصدر الأموال وقيمة المبلغ وكذا الإلتزامات التي يمكن أن تفرض على المنظمة النقابية، ومطابقتها مع أهدافها المحددة في قانونها الأساسي.

4- **الإعانات المحتملة من الدولة أو الجماعات المحلية:** تعد الإعانات المحتملة مصدرا أخر لتمويل المنظمات النقابية من قبل الدولة أو الجماعات المحلية وهي الولاية والبلدية كونهما تملكان ميزانية مستقلة عن ميزانية الدولة لكنها مرتبطة بامكانية حصول المنظمات النقابية عليها، حيث أنه إيراد غير ثابت، وغير منتظم مثله مثل الهبات والوصايا لا يعول عليه في ميزانية المنظمات النقابية.

وجرت العادة أن الإعانات المحتملة للجماعات المحلية توجه إلى معالجة الخلل في التسيير المالي للهيئات المحلية خاصة، دون المنظمات النقابية كصرف رواتب وأجور العمال والموظفين ولا تحول إلا نادرا في إطار نشاطاتها وتسييرها للخدمات الإجتماعية فالإعانات المحتملة مدمجة في ميزانية الهيئة.[1]

وتعقيبا عليه نرى أن من الأفضل تخصيص إعانات توجه باسم ولحساب المنظمة النقابية، حتى تمكنها من تحمل أعبائها المالية الكثيرة حتى لا تصرف جهودها إلى غير الأهداف التي أنشأت من أجلها.كما تجدر الإشارة أن المشرع لم يحدد كيفية تقديم هذه الإعانات هل بطلب من المنظمات النقابية لتدارك النقائص المسجلة بالنفقات الملقاة على عاتقها أم أن الجانب الإجتماعي من له الحظوة دائما.

[1]- مقابلة، نوار بن حمروش، نائب مكلف بالمالية والاقتصاد في المجلس الشعبي الولائي، المجلس الشعبي الولائي لولاية سكيكدة، يوم 21 مارس 2024. 10:30.

5- **إعانات إضافية:** من أهم مصادر التمويل رغم اقترانه بشروط أملتها المادة 57 حيث جاء فيها إمكانية المنظمات النقابية للعمال الأجراء دون المستخدمين الإستفادة من الإعانات المالية للدولة والجماعات المحلية وذلك إيمانا من المشرع بمحدودية إيرادات المنظمات النقابية لكن متى ما توفرت المعايير التالية على سبيل المثال:

- " **التمثيلية النقابية،**
- **المساهمة في ترقية التفاوض الجماعي من أجل إبرام الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل والوقاية من النزاعات،**
- **المساهمة في البرامج الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية،**
- **الادارة المالية الشفافة."**[1]

إضافة إلى إعانات مقابل ما تبادر به المنظمات النقابية من برامج الدراسات والنشر والتكوين ذات الصلة بمهامها وأهدافها المحددة في قوانينها الأساسية.

من نص المادة نستنتج أن هذه الاعانات يمكن أن تخضع لمعايير أخرى غير هذه وللدولة السلطة التقديرية في منحها، كما ربطتها بمعايير كيفية مدرجة أصلا في المهام الملقاة على عاتق المنظمات الأكثر تمثيلية كما سنرى في المطلب الثاني من هذا المبحث.

كما تجدر الإشارة أن المشرع لم يحدد نوع هذه الإعانات وكذا كيفيات وآجال صرفها، وهل هي منتظمة وأمدية كون آجال إثبات التمثيلية أصبح كل ثلاث سنوات، أم أنها مناسباتية مقابل ما تقدمه المنظمة النقابية في فوره من إنجازات تخدم الصالح العام .

ثانيا /أوجه إنفاق أموال المنظمات النقابية

ألزم المشرع المنظمات النقابية في المادة 47 من القانون 23 /02 على استعمال مداخيلها المرتبطة بنشاطاتها حصريا في تحقيق هدفها، وهو حماية المصالح الاقتصادية والإجتماعية والمادية والمعنوية والفردية والجماعية لأعضائها، والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية.[2]

وبذلك لم يفصّل مجال صرف إيرادات المنظمات النقابية، في حين أكد على كيفيات تسييرها لهذه الإيرادات وكذا رقابتها من قبل السلطات الإدارية المختصة، وإلزامها بمسك

[1]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]- المادة 16 من القانون رقم 02/23، المصدر السابق.

محاسبتها حسب الشكل التجاري، وتقديم التقارير السنوية الأدبية والمالية، زيادة على إلزامها بفتح حساب بنكي أو بريدي جاري مع التأكيد على مبدأ الشفافية والرشادة المالية في تسيير إيراداتها.[1]

تجدر الإشارة أن أهم أوجه إنفاق أموال النقابة ما جاء به قانون 23 /02 في المادة 119 وهو بدل أجور أو رواتب المندوبين النقابيين، حيث أن المشرع رتب عن حق الانتداب تعليق علاقة العمل فترة انتداب الأعضاء.

وهذا ما أكدته المادة العاشرة من المرسوم التنفيذي رقم 23 /360 حيث نصت على أن العضو في الفرع النقابي أو المجلس النقابي يتقاضى راتب تدفعه شهريا منظمة نقابية تمثيلية، على أن يكون مساويا على الأقل لراتبه الأصلي وذلك خلال فترة انتدابه.[2]

وتعد إمكانية دفع أتعاب الوسطاء في حالة نزاعات متعلقة بالعمل وجها آخر للإنفاق ولو نادرا حيث جاء في المواد 22، 23 و 24 من المرسوم التنفيذي رقم 23 /363 أن طرفا النزاع والوسيط يحددون شروط دفع الأتعاب وعلى طرفي النزاع أداء أتعاب الوسيط في الآجال المحددة على أن تقسم أتعابه بالتساوي بينهما إلا في حالة الإتفاق على خلاف ذلك.[3]

إضافة إلى الأموال التي تنفقها بمناسبة عقد المؤتمرات أو إيجارمقرات أو مراكز للتكوين أو قاعات لعقد أيام دراسية وفعاليات وورش عمل، تتعلق بأهدافها أو تلك المتعلقه بالزيارات المتبادلة في حال الأشغال المدعوة إليها، حتى تلك الأشغال المتعلقة بالهيئات الدولية أو دعوات المشاركة في الإجتماعات أو الحصص التكوينية.[4]

كما تجدر الإشارة إلى أن صرف أموال المنظمة النقابية يكون عن طريق توقيع الصكوك من رئيسها والأمين الوطني المكلف بالمالية والوسائل وتتم المصادقة عليه من قبل

---

[1]– المواد 49،50،51 من القانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]– المرسوم التنفذي رقم 360/23،المصدر السابق.

[3]– المرسوم التنفذي رقم 363/23، مؤرخ في02 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم، ج رج، عدد 67، مؤرخة في 3 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 18 أكتوبر سنة 2023،[https://www.joradp.dz] 24 ديسمبر 2023، 11:33.

[4]– انظر المادتين 50 فقرة 2 و 100 من القانون رقم 02/23، المصدر السابق.

محافظ الحسابات المعين من طرف المكتب الوطني للمنظمة النقابية.[1] ما عدا تلك التي يكلف بها الأمين الوطني المكلف بالمالية والوسائل وهو مسك صندوق النفقات الزهيدة.[2]

ثالثا/الرقابة على أموال المنظمة النقابية

تهدف الرقابة عادة إلى إلزام المنظمات النقابية بالأهداف التي أنشأت من أجلها، وتقويم أي إنحراف قد يتخطى تلك الأهداف، وكذا غلق باب إستغلال أعضاء القيادة و/أو الإدارة لأموال المنظمة النقابية لأغراض شخصية أو أغراض أخرى.[3]

حيث ألزم المشرع المنظمات النقابية بأن تمسك محاسباتها حسب الشكل التجاري، وبذلك تخضع للمحاسبة التجارية حسب المادة 50 من القانون 23 /02.مع فتح حساب بنكي أو بريدي وحيد مع احترام الإجراءات المنصوص عليها بالمادة 51 من نفس القانون وهي:

- موافقة هيئة القيادة و/ أو الادارة التي تعين الأشخاص المؤهلين والتي تفوض لهم تسيير حساب المنظمة النقابية إضافة إلى إختيار المؤسسة البنكية أو البريدية.
- إرسال رقم التعريف البنكي أو البريدي إلى السلطة الإدارية المختصة للاستفادة من الإعانات المحتملة.
- تسليم نسخة من وصل تسجيل المنظمة النقابية، والمحضر الذي تم بموجبه تعيين الأعضاء المكلفين بتسيير الحساب البنكي أو البريدي للمنظمة النقابية إلى المؤسسه البنكية أو البريدية.

كما أن المنظمة النقابية ملزمة بإمساك سجل خاص مرقم ومؤشر عليه، تسجل فيه مصدر ومبلغ وطبيعة الهبات والوصايا، حسب المادة 49 من القانون 23 /02.

نرى أن دافع المشرع هنا هو الحفاظ على الأمن العام والوقاية من الفساد ومكافحته بإبعاده المنظمات النقابية عن الأموال غير المشروعة، كون التمويل غير المشروع لا يكون دائما خفيا بل يتعداه الى التمويل العلني في إطار تبييض الأموال مثلا. و في نفس السياق

---

[1]– انظر المادة 86 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[2]– انظر المادة 51، من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[3]– حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص523.

حظر المشرع على المنظمات ممارسة أي نشاط تجاري أو عقاري حسب المادة 48 من نفس القانون.

إضافة إلى إرسال تقارير أدبية ومالية سنويا بعد مصادقة الجمعية العامة للمنظمة النقابية، مصدق عليها من طرف محافظ الحسابات حسب المادة 52 من نفس القانون .

يستنتج أن المنظمات النقابية يمكنها تحصيل أموال من الدولة أو الجماعات المحلية مقابل دفع حسابها البنكي أو البريدي الذي نراه مناطا للرقابة حيث يسهل تتبع أموالها بالدخول والخروج، بتتبع الصكوك.

كما أن عدم قابلية أموال النقابة العقارية والمنقولة للحجز أو التنازل عنها، إلى جانب ما ذكر سابقا فهي بذلك تخضع لرقابة مزدوجة داخلية وخارجية.

1- **الرقابة الداخلية:** تتكفل بها هيئات المنظمات النقابية عن طريق محافظ الحسابات حيث جاء في القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م) أن محاسبة المجلس تمسك على الشكل التجاري، وتدون في سجلات مرقمة ومؤشر عليها طبقا للتشريع المعمول به؛ حيث تتم المراقبة على المستوى الوطني من طرف الأمين الوطني المكلف بالمالية والوسائل الذي يقوم بمهام تحصيل الإشتراكات، وتسيير الأموال، وجرد وضبط أملاك المنظمة المنقولة والعقارية، كما يمسك صندوق النفقات الزهيدة ويقوم بإعداد التقارير المالية على المستوى المكتب الوطني.[1]

أماعلى المستوى الولائي فتتم عن طريق المكلف بالمالية والوسائل على مستوى الأمانة الولائية حسب المادة 72[2] .

أما على المستوى المحلي فتكون من طرف الأمين المكلف بالمالية والوسائل على مستوى الفرع النقابي حسب المادة 78.[3]

وأن الميزانية تناقش في المجلس الوطني وعلى الرئيس تحضير التقريرين الأدبي والمالي، حيث يناقش ويصادق المجلس الوطني على الحسابات وتقريريها سنويا بأغلبية(50%+1)

[1]- انظر المادتين 86 و51 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[2]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[3]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

من الأعضاء الحاضرين على أن تسلم نسخة لوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة وأخرى لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.[1]

تجدر الإشارة أن القانون الأساسي لم يحدد هل هي أغلبية بسيطة أو مطلقة رغم أن المادة 38 منه، الخاصة بانعقاد المؤتمر الوطني أخذت على أنها أغلبية بسيطة، في حين أكدت المادة 20 من القانون الأساسي لنقابة (ن و م م إ) أن نصاب الحاضرين (50%+1)هو أغلبية بسيطة.[2]

2- **الرقابة الخارجية:** بما أن المشرع أجاز حصول المنظمات النقابية على إعانات الدولة إما إعانات محتملة أو إعانات مقابل إلتزامها وتحقيقها للمعايير المحددة في المادة 57 من القانون 02/23، فإنها بذلك تخضع لرقابة الأموال العمومية، وهي رقابة قبلية من المفتشية العامة للمالية ورقابة بعدية من طرف مجلس المحاسبة.

كما تخضع لرقابة الإدارة المختصة فيما يتعلق بمصادر الهبات والوصايا حسب المادة 49 من القانون 02/23 .

وبذلك اعتبر أموال النقابة أموالا عامة، وهذا من خلال الحكم الجزائي المنصوص عليه بالمادة 151 من نفس القانون إضافة الى عدم جواز تملكها أو الحجز عليها أو اكتسابها بالتقادم، والحجز على مقراتها ومنقولاتها الموجهة لنشاطاتها حسب المادة 45 من نفس القانون، إضافة إلى إعتراف المشرع بالإستقلال الاداري الذي يظهر جليا من خلال البناء الهيكلي للمنظمات النقابية وكذا حرية إعداد قانونها الأساسي ونظامها الداخلي والمصادقة عليهما إضافة إلى سلطة صنع القرارات لوجود قيادة وإدارة بالمنظمة النقابية حسبما تم تناوله سابقا.

المطلب الثاني/المهام الملقاة على عاتق المنظمات النقابية في ظل القانون 02/23

خول المشرع للمنظمات النقابية عديد المهام لكن واقع الحال أجبره على خرق مبدأ المساواة في إسناد المهام بالتساوي إلى كل النقابات وهذا من سلبيات التعددية النقابية، إذ تحوز المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على إمتيازات غير تلك الممنوحة للمنظمات النقابية

[1]- انظر المواد 48 و87 و88 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[2]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (ن و م م إ).

التمثيلية، كون المنظمات الأكثر تمثيلية تعكس التمثيل الحقيقي لأكبر عدد من العمال فيخول لها حق التشاور في القضايا الحساسة، إضافة إلى التمثيل في الهيئات واللجان الوطنية والمحلية.

حيث يعتبر نظام النقابات الأكثر تمثيلية تصحيحا ضروريا للتعددية، وبذلك الخروج عن مبدأ المساواة ضرورة يفرضها الواقع لصالح النقابات الأكثر تمثيلا.[1]

وعليه سنقسم الدراسة في هذا المطلب إلى فرعين سنخصص الفرع الأول للمهام المشتركة للمنظمات النقابية في حين ندرس في الفرع الثاني مهام المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.

الفرع الاول/ المهام المشتركة للمنظمات النقابية في ظل القانون 23 /02

أجاز المشرع للمنظمات النقابية ممارسة مهامها وصلاحياتها وتعيين ممثليها في كل الأقاليم وفي كل المهن، والفروع وقطاعات النشاطات، وفي كل الهيئات المستخدمة وأماكن عملها المتميزة، كما أضاف إمكانية توسيع طبيعة التسهيلات الممنوحة للممثلين النقابيين لممارسة عهدتهم في إطار غير ما نص عليه القانون وهو الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية للعمل بشرط ألا تخرج عن أحكام القانون رقم 02/23.

وتطبيقا لمبدأ المساواة فإن لكل المنظمات النقابية التمثيلية حق ممارسة المهام والصلاحيات العامة دون استثناء (أولا)، ووسائل التحاور الاجتماعي لفض النزاعات (ثانيا)، فالأولى ترتبط بالأهداف مباشرة، الدائمة والمنظمة خاصة، لكن الأخيرة تتعدى إلى الوسائل التي تمكن المنظمات من افتكاك حقوق العمال والمستخدمين تلجأ إليها المنظمات متى ما فرضتها الظروف والقانون.

أولا / المهام العامة للمنظمات النقابية التمثيلية

لم يفصل المشرع في هذه المهام لكن اشترط أن لا تمارس إلا لتحقيق هدف المنظمة النقابية الذي أنشأت من أجله وهو حماية المصالح المعنوية والمادية والفردية والجماعية لأعضائها والدفاع عنها بكل الوسائل القانونية[2]، ومن أهم هذه المهام العامة ما جاء بالقوانين الاساسية للمنظمات النقابية على النحو التالي:[3]

---

[1]– الحسن محمد محمد سباق، المرجع السابق، ص ص 23–24.

[2]– المادة 16 من القانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[3]– انظر المادة 06 من الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).=

1. دعم الديمقراطية ودولة القانون وحقوق الانسان.
2. الإسهام على الصعيد المحلي والوطني ثقافيا واجتماعيا وفكريا للرفع من مستوى التنمية الوطنية.
3. نشر الفكر المؤسساتي النقابي المدافع عن المصلحة العامة.
4. الدفاع عن الأخلاقيات المهنية ومحاربة الآفات التي تخل بشرفها.
5. الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية، والسهر على تحسين ظروف عملهم باستعمال الوسائل القانونية وتمثيلهم في جميع المؤسسات التي يغطيها قانونها الأساسي.
6. تكوين النقابيين لا سيما المكونين منهم بما يخدم أهداف النقابة وإعطاء الأولوية للملتقيات التكوينية المشتركة مع النقابات الأخرى، والمساهمة في تحسين أداء العمال والموظفين، ودعم المساعي الرامية الى تحسين الخدمة.
7. التنسيق مع المنظمات النقابية الدولية أو القارية أو الجمهورية التي تنشد نفس الأهداف أو المماثلة لها في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.
8. العمل على ترقية العمال وتكوينهم مهنيا، ثقافيا واجتماعيا وكذا تعزيز الوعي النقابي.
9. تحسيس العمال والمستخدمين بواجباتهم وبإلزامية تطبيقهم للقانون.
10. المحافظة على المكتسبات الديمقراطية والسعي إلى ترقيتها، إضافة إلى الحفاظ على المكتسبات في ظل الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية.
11. تحسين ظروف العمل وشروطه.
12. إمكانية إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء وتعاضديات وتعاونيات استهلاكية لفائدة الأعضاء.
13. رفع الكفاية المهنية للعمال حتى يكونوا في منأى عن الاحتياج، والإرتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسة وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الانتاج.[1]
14. رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.[2]

=- انظر المادة 09 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

- انظر المادة 07 من الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[1]- أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص714.

[2]- أحمد حسن البرعي، المرجع نفسه، ص715.

إضافة إلى الرد على كل الطلبات والإستشارات التي تطلبها السلطة الإدارية المختصة حسب المادة 61 من القانون 23 /02.

ثانيا/ وسائل التحاور الاجتماعي وفض النزاعات

ويتم ذلك من خلال المشاركة في المشاورات والمفاوضات الجماعية التي تفضي إلى خلق إتفاقيات وأتفاقات جماعية لصالح أعضائها، إضافه إلى تطبيق إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية، قبل الموافقة على تنظيم إضرابات العمال مع ضرورة الحفاظ على المبادئ العامة خاصة تلك المتعلقة بإستمرارية المرفق العام، وأمن الأشخاص والممتلكات، وهذا ما نصت عليه المادة 88 من القانون 02/23 نسردها تباعا:

1- التشاور أو التفاوض الجماعيين طبقا لتشريع العمل الساري المفعول: وهي وسيلة إستباقية من أجل تسوية الخلافات الجماعية في العمل بصورة ودية، وكذا خلق مصادر أخرى لقانون العمل في شكل إتفاقيات وإتفاقات جماعية، تكون نتيجة للتشاور والحوار الاجتماعي أو التفاوض الجماعي.[1]

حيث يتم في إطارها إمكانية أطراف النزاع تقديم المطالب وعرض الاقتراحات وشرح وجهات النظر والمواقف[2] التي تنتهي عادة بإبرام إتفاقية جماعية من شأنها فض النزاعات سلميا وهي النتيجة المرجوة من التفاوض.

ويكون التفاوض بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال كطرف ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال كطرف آخر حسب المادة 114 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

على أن يكون التفاوض بناء على طلب أحد الاطراف سالفة الذكر، مع تفويض الأمر إلى اللجان متساوية الأعضاء التي تتكون من عدد متساوي من مندوبي المنظمات النقابية للعمال، وعدد من مندوبي المستخدمين حسب المادة 123 من القانون 11/90. أما فيما يتعلق بالمؤسسات والإدارات العمومية فقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 362/23 من أجل إنشاء لجان للحوار الإجتماعي من أجل الحوار والتشاورعلى المستوى المركزي في كل

---

[1]- سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص ص 15-19.

[2]- سليمان أحمية، المرجع نفسه، ص23.

مؤسسة وإدارة عمومية، أما على المستوى المحلي فتنشأ في كل مؤسسة وإدارة عمومية على مستوى الجماعات المحلية (بلدية ولاية)، والمؤسسات العمومية المحلية حسب المادة 05 منه.

حيث تتشكل من عدد متساوي من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يمثلون المؤسسات والإدارات من ناحية والمندوبين النقابيين للمنظمات النقابية التمثيلية من ناحية أخرى حسب المادتين 6 و7من المرسوم التنفيذي رقم 362/23.

تهدف هذه اللجان إلى الحوار والتشاور من أجل تقييم ودراسة وضعيات العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل حسب المادة 4 من نفس المرسوم التنفيذي.

كما تجدر الإشارة أن هذه اللجان تعقد دوريا وإجباريا كل سداسي على المستوى المركزي، وكل ثلاثي على المستوى المحلي.[1]

2- **إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها:** وهي تلك الإجراءات التي من شأنها التوفيق وتقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع بعد فشل المفاوضات الجماعية حيث أن النزاعات الجماعية للعمل تخضع وجوبا لإجراءات المصالحة والوساطة والتحكيم هذا الأخير إحتمالا في حالة عدم حلها بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وهذا كله ضمن الأشكال والشروط المحددة بموجب قانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

أ- **المصالحة:** تعد المصالحة أول وسيلة وقائية إجبارية يتم اللجوء إليها بعد فشل المفاوضات الجماعية حيث تتم على مرحلتين مصالحة داخلية وهي ما أسفرت عليها الإتفاقيات الجماعية في حالة فشلها أو غياب نص ينظمها يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية.

[1]- انظر المادة11 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، مؤرخ في2 ربيع الثاني عام1445الموافق 17 أكتوبر2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية و الظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية،ج رج، عدد67، مؤرخة في 3 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 18 أكتوبرسنة 2024. [https://www.joradp.dz]. 24 ديسمبر 2023، 19:37

تجدر الإشارة أن منازعات القطاع الاقتصادي تتولى مفتشية العمل إجراءات المصالحة القانونية وجوبا حسب الماة 11 من قانون 08/23 ويتم إخطار طرفي النزاع والوالي المختص إقليميا والوزير المكلف بالعمل في حالة فشل المصالحة.[1]

أما القطاع العام –مؤسسات وإدارة عمومية– فيقوم ممثلي العمال بتقديم طعن إلى السلطات العمومية المختصة على مستوى الجماعات المحلية أو إلى الوزارات أو ممثلين في حالة النزاعات ذات الطابع الوطني والجهوي فيتولى كل من مفتشية العمل والمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية إجراءات المصالحة.[2]

ويعد المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية جهاز مصالحة حسب المادة 35 من القانون 23 /08.

ب– الوساطة: يلجأ إليها الأطراف في حالة فشل المصالحة جزئيا أو كليا، وجوبا حسب المادة 14 من القانون 08/23 على أن يتم بواسطة وسيط من بين قائمة الوسطاء التي تحدد بعد إستشارة المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني من قبل الوزير المكلف بالعمل حسب المادة 38 من القانون 08/23 والمادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23 الذي يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم على أن تراجع القائمة عند الإقتضاء بنفس الأشكال .

ج– التحكيم: يعد آخر إجراء سلمي حيث أحالت المادة 20 من القانون 08/23 بخصوص إجراءات التحكيم إلى الإجراءات المنصوص عليها في قانون الاجراءات المدنية والادارية، حيث جاء في المادة 1017 أن تشكيلة محكمة التحكيم تكون بعدد فردي (محكم أو عدة محكمين).[3]

---

[1]– المادة 13 من القانون08/23، مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، ج ر ج، العدد42، مؤرخة في 7 ذو الحجة عام 1444 الموافق 25 يونيو سنة 2023. [https://www.joradp.dz] 09 ماي 2024. 18:42

[2]– المادة 35 من القانون08/23، المصدر السابق.

[3]– قانون رقم 09/08، المصدر السابق.

والتحكيم نوع من القضاء سهل الإجراءات أحكامه ملزمة للأطراف الذين يختارون المحكم بموجب إتفاق خاص[1] مع إمكانية النظر في أحكامها حسب المواد 1032،1033،1034من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

3- **ممارسة حق الاضراب:** على أن يتم الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول مع عدم الإخلال لا سيما بالمبادئ المتعلقة بإستمرارية المرافق العمومية، وكذا حماية الأشخاص، والممتلكات.

حيث أنه في حالة إستمرار النزاع الجماعي للعمل بعد إستنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات وفي غياب طرق أخرى للتسوية المنصوص عليها في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية للعمل يتم اللجوء إلى الإضراب الذي يجب أن يكون شرعيا وفق القانون خاصة القانون 08/23.[2] حيث يعد وسيلة ضغط يمكن من خلالها دفاع المنظمات النقابية على المصالح المهنية والاقتصادية والاجتماعية للعمال.[3]

الفرع الثاني/ مهام المنظمات النقابية الأكثر وتمثيلية

نظرا للعدد الكبير من المنظمات النقابية التمثيلية فإنه يصعب، أن تكون كلها طرفا فيما خص به المشرع النقابات الأكثر تمثيلية من مهام، حيث أن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية لها حق الإستشارة (أولا) وحق التمثيل في المؤسسات والهيئات الوطنية (ثانيا) على النحو التالي:

أولا / حق الاستشارة

ذكرت المادة 89 من القانون 02/23 أن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني تستشار لا سيما في الميادين التالية:

1- **إعداد وتقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية:** وذلك في إطار تعزيز الحوار والتشاور مع مختلف الشركاء الاجتماعيين[4] كون المنظمات أحد

---

[1]- مصطفى أبو عمرو، المرجع السابق، ص 319.

[2]- المادة 41 من القانون08/23، المصدر السابق.

[3]- مصطفى أبو عمرو، المرجع السابق، ص 337.

[4]- مخطط عمل الحكومة، من أجل تنفيذ برنامج السيد رئيس الجمهورية، سبتمبر 2021، ص13.
[https://premier-minitre.gov.dz]

كياناته، وكذا من أجل تطوير منظومة المعلومات الإحصائية الوطنية، وإعادة تنظيمها من خلال إشراك المنظمات النقابية في توفير البيانات[1] وهذا في إطار المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي والبيئي الذي يقوم بدراسات وبحوث ميدانية والمقابلات التي تقوم بها لجانه الدائمة والمؤقتة إضافة الى تقييمه للسياسات السابقة، وتقديم بيانات لما تم انجازه، وما لم يتم إنجازه، وكذا تقديم توصيات وإنتقادات لتحسين البرامج.[2]

2- **سياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الاجور:** حيث جاء بالمادة 87 من القانون 11/90 أن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط يكون بمرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين، والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.

3- **إعداد وتقييم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:** وكلها ميادين تتعلق بالعمل ومصالح العمال، حيث في إطار مخطط عمل الحكومة قد تعهد بإعداد النصوص التشريعية الجديدة المنبثقة عن الدستور، وذلك في ظل احترام مسار إعداد القوانين وأثارها المالية لا سيما من خلال توسيع المشاورات الحكومية، عبر إشراك الخبراء والمتخصصين وكذا مختلف المتدخلين، طبقا لدليل إعداد النصوص التشريعية.[3]

وتعد النقابات الأكثر تمثيلية الخبير والمختص في مجال العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، إضافة إلى مراجعة النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحيينها في آجال معقولة، حتى تستجيب لإلتزامات الدولة الداخلية والدولية.[4]

4- **المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتنفيذها:** وهذا تابع لحق الإستشارة في إعداد وتقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الإقتصادية والإجتماعية والبيئية، من أجل العمل على مدى توافق البرامج الوطنيه المحلية مع جديد أو ما تمليه المعاهدات الدولية كون المنظمات النقابية كيان ميدان حقيقي.

---

[1]- مخطط عمل الحكومة، المرجع نفسه،ص21. [https://premier-minitre.gov.dz]

[2]-إيمان النمس، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الإجتماعية في الجزائر، مارس 2014، www.noor-book.com ، ص ص 106-107 .10 أفريل 2024، 09:32.

[3]- مخطط عمل الحكومة ، المرجع السابق.

[4]- مخطط عمل الحكومة، المرجع نفسه، ص17.

5- **المشاركة في المشاورات التي تنظمها الحكومه في إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي للأطراف:** (منظمات نقابية-حكومة-أرباب عمل) وهي مناقشات للقضايا الإقتصادية والإجتماعية تقترحها الحكومة ويتم دراستها لإضافة الجديد أو التعديل[1]، وهذا حسب المادة 90 من القانون 02/23.

وهذا تأكيد على خيار الثلاثية بإشتراك المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية في وضع خطط وسياسات البرامج التنموية في البلاد.

تجدر الإشارة أن نية المشرع هوخلق بيئة حوارية وتشاركية بعيدا عن الصراعات.

ثانيا/ حق التمثيل في الهيئات والمؤسسات

وكلها هيئات ترتبط بمجال العمل، والضمان الإجتماعي كون هذا الأخير من القوانين الحمائية التي تعنى بالعمال والمستخدمين على حد سواء، حيث حدد الشرع هذه الهيئات والمؤسسات على النحو التالي:

1- **مجالس الإدارة لهيئات الضمان الاجتماعي والهيئات الملكفة بالتشغيل** :منها ما نص عليها القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي وهي اللجان المحلية المادة 6 التي أحالت على التنظيم لتحديد عدد أعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها.

حيث تضمنت المادة 6 تشكيلة هذه اللجان بصيغة عامة كالتالي:

- ممثل عن العمال الاجراء
- ممثل عن العمال المستخدمين
- ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي
- طبيب[2]

ثم حدد المرسوم التنفيذي رقم 415/08 عدد أعضاء هذه اللجنة تفصيلا:

---

[1]- إيمان النمس، المرجع السابق، ص 111.

[2]- قانون رقم 08/08 مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج رج، العدد11، مؤرخة في 24 صفر عام 1429 الموافق 2 مارس سنة 2008.
[https://www.joradp.dz] 31 مارس2024. 09:55.

- ممثلان(02)عن العمال الأجراء أحدهما ممثل دائم، والآخر إضافي، يقترحان من المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.
- ممثلان (02) عن المستخدمين أحدهما ممثل دائم، والآخر إضافي، يقترحان من المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الولاية.
- ممثلان (02)عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.
- طبيب(01) تابع للمراقبة الطبية.[1]

2- **المجلس الأعلى للوظيفة العمومية:** وهو هيئة التشاور حسب المادة 58 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

حيث حدد المشرع صلاحيات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في المادة 59 من نفس الأمر وهي:

- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية.
- تحديد سياسة تكوين الموظفين و تحسين مستواهم.
- دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي.
- السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية.
- اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.

إضافة إلى أنه يستشار في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية، وهو تأكيد على إنتهاج المشرع سياسة دعم العمل التشاركي والحوار مع المنظمات النقابية.[2]

حيث يتشكل المجلس الأعلى من ممثلين عن الإدارات المركزية في الدولة، المؤسسات العمومية، الجماعات الإقليمية، والمنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا

---

[1]- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 415/08 مؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008، يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الإجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر ج، العدد 01، مؤرخة في 09 محرم عام 1430 الموافق 6 يناير سنة 2009. [https://www.joradp.dz] 31 مارس2024. 09:55.

[2]- مهدي رضا، "دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة و الحوار على ضوء الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية" في: مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، المجلد01، العدد01، 2016، ص28. 20https://www.asjp.crist.dz ماي 2024 26 :16.

على الصعيد الوطني حسب المادة 60 من الأمر 03/06 التي أحالت على المرسوم التنفيذي رقم 319/17 تحديد عدد الأعضاء وتنظيمه وسيره حيث أنه يتشكل من 25 عضوا إضافة إلى الرئيس.[1]

- 12 عضوا عن الإدارات المركزية.
- 03 أعضاء من المؤسسات العمومية.
- 04 أعضاء عن الجماعات الاقليمية.
- 04 أعضاء يعينون بناء على إقتراح الوزير المكلف بالعمل عن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية.

إضافة إلى شخصين يختاران لكفاءتهما في ميدان الوظيفة العمومية.

حيث تقدر عهدة المجلس بثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد حسب المادة 6 من نفس المرسوم التنفيذي 319/17.

ويعقد إجتماعاته دوريا كل سنة بصفة عادية، كما يمكن أن ينعقد في دورات إستثنائية بناء على استدعاء من رئيسه حسب المادة 07 من نفس المرسوم 17 -319، ويرفع تقرير رئاسة الجمهورية سنويا حسب المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 17 -319.

تجدر الاشارة أن أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية لا يتقاضوا أي راتب مقابل العضوية في المجلس، ويستفيدون فقط من تعويضات التنقل والايواء والاطعام عند الاقتضاء حسب المادة 12 من نفس المرسوم 17 -319 .

3- **المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية:** نصت المادة 35 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، على أن المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية جهاز مصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية.

[1]- المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 319/17، مؤرخ في 13 صفرعام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره، ج ر ج، العدد 66، مؤرخة في 23 صفر عام 1439 الموافق 12 نوفمبر سنة 2017. [https://www.joradp.dz]31 مارس2024، 00:55.

يؤسس ويتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.[1]

لكن مهامه وتشكيلته وكيفيات تعيين الرئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء وكذا تنظيمه وسيره فقد أحالتها المادة 37 من نفس القانون إلى التنظيم.

حيث يتشكل المجلس من عشرة (10)أعضاء دائمين، ومن نفس العدد من الأعضاء الإضافيين منهم:

- خمس (5) ممثلين عن الإدارة.
- خمس(5) ممثلين عن العمال.

حسب المادة أربعة من المرسوم التنفيذي 365/23، في حين تتولى تعيين ممثلي العمال في المجلس المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني وذلك في حدود النسب الموافقة لتمثيليتها، على أن تحدد القائمة بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.[2]

كما تحدد عهدة أعضاء المجلس بخمس(5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة حسب المادة 7من نفس المرسوم على أن تناط بالمجلس المهام التالية حين توليه مهمة المصالحة:[3]

"- **تعلق النزاع بتأويل أحكام تشريعية أو تنظيمية**

- **مسائل لا يمكن التكفل بها لا سيما تلك المكرسة بموجب القانون الأساسي للوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه.**"

لأهمية المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، فإن الأعضاء يجب استيفائهم شروط معينة وهي:

- الجنسية الجزائرية ولم يفرق المشرع بين الجنسيات الاصلية والمكتسبة.
- الخبرة، ومستوى على الأقل خمس(5) سنوات في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية.
- مستوى تعليمي –دراسات عليا–.

---

[1]– المادة 34 من القانون رقم 08/23، المصدر السابق.

[2]– المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، المصدر السابق.

[3]– المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، المصدر نفسه.

- عدم صدور ضدهم حكم جزائي يتنافى وممارسة المهام.

وهذا حسب المادة 8 من المرسوم التنفيذي 365/23.

إضافة إلى أداء القسم أمام المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه الإقليمي، المجلس المتساوي الاعضاء.

4- **اللجنة الوطنية واللجان الولائية للتحكيم:** حيث نصت المادة 71 من القانون 23 /08، على أن إختصاص اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم هو البث في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الممنوعين من ممارسة حق الاضراب، وكذا النزاعات الجماعية للعمل والتي يمكن أن تمتد إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي، والتي تعرض عليها بعد فشل المصالحة أو الوساطة .

على أن تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم برئاسة قاض لدى الجهة القضائية المختصة، من عدد متساوي من ممثلي القطاعات الوزارية المعينة، ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال المستخدمين الأكثر تمثيلا .[1]

وتفصيلا فهي تتشكل من عدد متساو من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين كالتالي:

- أربعة (4) أعضاء يمثلون القطاعات الوزارية المكلفة بالعدل والداخلية والمالية والعمل.
- عضو (1) يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- خمسة (5) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني.
- خمسة (5) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني.

على أن يترأس اللجنة الوطنية قاض من المحكمة العليا يعينه الرئيس الأول لهذه المحكمة،[2] ويناط طبعا تعيين ممثلي العمال وممثلي المستخدمين في اللجنة الوطنية بالمنظمات النقابية الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني[3] لعهدة (5) خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة حسب المادة 4 من المرسوم 364/23.

---

[1]- المادة 73 من القانون 08/23، المصدر السابق.

[2]- المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، المصدر السابق.

[3]- المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، المصدر نفسه.

في حين تؤسس اللجنة الولائية لدى كل ولاية برئاسة قاض وتتشكل بعدد مساو من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا، وتصدر قراراتها عند إخطارها فقط في النزاعات الجماعية للعمل التي تحدث في نطاق الولاية حسب المادتين 74 و 75 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب حيث جاء في المرسوم 364/23 في المادة الخامسة أن اللجنة الولائية تتشكل من عدد متساو من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين وتتكون من:

- ثلاث(3) أعضاء يمثلون الإدارة المحلية: مدير التنظيم والشؤون العامة، والمدير الولائي للتشغيل، والمدير الولائي للتجارة.
- عضو(1) يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على المستوى المحلي.
- أربعة (4) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية.
- أربعة(4) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية.

على أن يرأس اللجنة قاض من المجلس القضائي المختص اقليميا يعينه رئيس هذا المجلس.

ويناط تعيين ممثلو العمال وممثلو المستخدمين دائما بالمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية حسب المادة 6 من نفس المرسوم 364/23 كما تحدد القائمة الإسمية للأعضاء بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي بناء على اقتراح السلطات والمنظمات المعنية وذلك لعهدة خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة حسب المادة سبعة من نفس المرسوم التنفيذي 364/23.

كما أوجب المشرع في توافر الخبرة والكفاءة في التحكيم لأعضاء اللجنتين الوطنية والولائية من بين الشخصيات التي تتوفر فيهم الشروط التالية:

- الجنسية الجزائرية
- المستوى التعليمي –دراسات عليا–.
- خبرة على الأقل (5)خمس سنوات في المجالات القانونية والإقتصادية والإجتماعية.
- –ألا يكونوا موضوع إدانة جزائية تتنافى مع ممارسة مهامهم.

إضافة إلى وجوب التحلي بالإستقلالية والنزاهة والحياد إتجاه أطراف النزاع الجماعي للعمل لأعضاء اللجنتين الوطنية والولائية وذلك حسب المادة الثامنة من المرسوم 364/23، كما عليهم أداء اليمين أمام الجهات القضائية المعينون في دائرة إختصاصها الاقليمي.[1]

تجدر الإشارة أن اللجنتين تعدان نظامهما الداخلي وتصادق عليهما، إلى جانب إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهما حسب المادة 16 من نفس المرسوم 364/23.

كما أن عملها دوري حيث تعقد اللجنتين الوطنية والولائية اجتماعات عادية وأخرى استثنائية حسب الحاجة وحجم العمل بناء على استدعاء من رئيسهما قبل تاريخ الاجتماع خلال(15) يوم عمل على الأقل وبحضور ثلثي أعضائهما على الأقل حسب المادة 23 من المرسوم التنفيذي 23 /364.

تجدر الإشارة أن هذه المهام أهم ما جاء بها القانون02/23، إضافة إلى أخرى موزعة على قوانين العمل والضمان الإجتماعي والوظيفة العمومية وقانون الإضراب.

كما يمكن للنقابات التمثيلية على المستوى الوطني أن تكون أكثر تمثيلية على المستوى المحلي وبذلك يمكنها المشاركة في اللجان الولائية للتحكيم مثلا.كما أن أمر التفاوض قد أوكل بالمنظمات التمثيلية كونه قد يكتسي الطابع المحلي أو الجهوي أو الوطني حسب مكان النزاع.

[1]– المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 364/23، المصدر السابق.

خلاصة الفصل

نستخلص على ضوء ما تطرقنا له في هذا الفصل أن المشرع قد أقر بشراكة المنظمات النقابية كتنظيم جماعي له حق التهيكل في منظمات نقابية، حدد مدلولاتها وبذلك يكون قد حد من التأويلات الفقهية، كما حدد كيفيات التأسيس والتكتل، كما حدد المعايير العامة وتلك التي تتعلق بالتمثيلية التي طرحت عديد الإشكالات على من هي المنظمة الأكثر تمثيلية التي أرقت عديد المنظمات النقابية مع توجيه نضالها إلى متاهات دون تلك المنوطة بها فعليا.

كما أنه حدد إجراءات لتأسيس هذه الهياكل، ولم يترك مجالا فقد إعترف للمنظمات النقابية بالشخصية المعنوية، والذمة المالية اللتان تدعمان استقلالية هاته المنظمات وبذلك فقد تم إسناد المهام بكل شفافية إلى الشريك الذي يتمتع بالتمثيلية لكن منح إمتيازات لتلك الأكثر تمثيلية حتى تكون شريكا فعليا في المؤسسات والهيئات الوطنية والدولية والأخذ بنزاعات العمل الجماعية، والإختلافات إلى طريق الحلول السلمية والودية التي من شأنها خدمة الصالح العام والخاص.

الفصل الثاني

أطر ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 23 /02

إن المشاركة في الحياة الاجتماعية، هي واجهة النظام، ومدى ديمقراطيته، وتكريسه للحقوق والحريات، كون أغلب النزاعات عبر التاريخ كانت بسبب إستبداد السلطة واعتدائها على الحقوق.

حيث يبقى الرهان الحقيقي هو وضع قانون يحقق التوازن بين الحقوق الأساسية والحريات العامة وحماية النظام العام، كون الحقوق المتعلقة بالأفراد أساسا وبالمجال الأكثر حساسية في الدول من يجب توجيه كامل الإهتمام لتنظيمه بما يوائم التشريعات الدولية ويحقق التوازن الداخلي ويحافظ على الهوية الوطنية، كون الحقوق لا تمارس على إطلاقها بل توجب وضع ضوابط وبالمقابل توفير ضمانات بما يحقق ممارستها بكل حرية.

وعليه سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين سنخصص المبحث الأول لدراسة ضوابط ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23 والمبحث الثاني لدراسة ضمانات حماية ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23.

المبحث الأول

ضوابط ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

تعد ممارسة الحق النقابي من الأهمية بمكان فهي من الحقوق والحريات الملازمة لممارسة النشاطات العمالية، حيث منحه القانون للعمال والمستخدمين على حد سواء حماية لهم ولمصالحهم، في إطار هياكل نظمها القانون ومنحها الشخصية المعنوية حتى تتحمل الأعباء و المسؤولية وفق قيود قانونية حتى تتلافى الممارسات اللاخلاقية، كون الحقوق والحريات لا تمارس على إطلاقها بل توجب وضع ضوابط لاتلغي أو تمس بجوهر الحق وعليه سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين سنتناول في المطلب الأول القيود القانونية لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23 أما المطلب الثاني سنخصصه لدراسة المسؤولية القانونية للممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23.

المطلب الاول/القيود القانونية لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

أصل المشرع في تعديله للوثيقة الدستورية في المادة 34 منها للقيود التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأفراد من الممارسة الفعلية لحقوقهم، وحتى لا يؤثر إطلاق الحريات إلى فوضى، لدى فإن وضع القيود يجب أن يكون بما هو متعارف عليه قانونا ومتفق عليه وهو الحفاظ على نظام العام والأمن العام، لدى وجب بحث البيئة التي تمارس فيها هذه القوانين حتى لا يغتصب ممارسة الحق النقابي.

الفرع الأول /القيود الإجرائية لممارسة الحق النقابي

إن التقييد الإجرائي ينقسم إلى قسمين قسما يقع على الأفراد (أولا) وقسم يقع على المنظمات النقابية(ثانيا) حيث يتعلق الأول غالبا بالشروط الواجب توافرها في الافراد، في حين يتعلق الثاني بتنظيم سير المنظمة النقابية وشروط تأسيسها وكذا نظام عملها.

اولا /القيود الاجرائية المتعلقة بالأفراد

1- قيد السن: إشترطت المادة 54 من القانون 02/23 أن يكون المترشح لمتولي القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية أن يبلغ 21 سنة كاملة رغم أنه اشترط سن الرشد وهو 19 سنة حسب ما تم تناوله في الفصل الأول.

في المادة 28 من نفس القانون وذلك من أجل تأسيس منظمة نقابية، وبذلك يلزم المشرع سن تولي مسؤولية المنظمة النقابية 21 سنة أيضا بنص المادة 55 من القانون 02/23، كما جعله أيضا سنا للانتداب حسب نفس المادة 101 من نفس القانون والتي تنص على وجوب بلوغ المندوب النقابي عند تاريخ إيداع ترشحه (21) سنة كاملة.

وهذا تناقض من جهة بين سن الرشد كشرط للتأسيس والسن المطلوب في القيادة و/أو الإدارة والمسؤولية وكذا الانتداب وهو 21 سنة كاملة.

ومن جهة أخرى فإنه اشترط سن 18 سنة ما فوق فقط بالنسبة لحق تأسيس الجمعيات حسب المادة الرابعة (4) من القانون 12-06.[1]

---

[1]- قانون رقم 06/12 مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012، يتعلق بالجمعيات، ج ر ج، العدد 02، مؤرخة 21 صفر عام 1433 الموافق 15 يناير 2012.
[https://www.joradp.dz]31 مارس2024،.17:33.

فما الداعي لهذه التفرقة وكلها كيانات المجتمع المدني رغم اختلاف الطبيعة والتوجهات والأهداف إلا أنها تحمل مسؤوليات حساسة.

زيادة على ذلك فإن المشرع الفرنسي قد تراجع عن هذه السن وهي 21 سنة التي أخذ به قبل 1968 وبطلب من المنظمات النقابية تم تخفيضه إلى 18 سنة والتي دفعت بزيادة الوعي لدى العمال.[1]

حيث نصت المادة 1- L2143 من قانون العمل الفرنسي على أنه يجب ألا يقل عمر الممثل النقابي عن ثماني عشر سنة كاملة وأن يكون قد عمل في الشركة لمدة سنة على الأقل.[2]

وتعقيبا عليه فإن الفصل بين النضالين السياسي والنقابي لا يبقي حجة بفرض سن 21 سنة كون المشرع قد فصل في أن النضال النقابي مناط بالتكوين النقابي والتسييري، إضافة إلى أن ترك الأمر إلى ما تفرزه الانتخابات خاصة أنه سيظهر أكيد مع تحديد العهدات خلل فيمن سيترشح، لدى نرى توحيد سن مؤسسي المنظمات النقابية وسن تقلد المسؤوليات فيها وجعله 19 سنة.

2-قيد تمثيل المرأة والشباب: لم يحدد المشرع نسبة معينة لمشاركة الشباب والنساء، ولم يحدد كيفيات ذلك، إلا أنه إستجاب للإصلاحات من أجل تعزيز دور المرأة والشباب في قيادة وإدارة المنظمات النقابية، لكن بالمقابل فتح بابا لقيد هذا الحق، كون الدستور قد سن تكريس حق مشاركة المرأة خاصة حسب المادة 68 من التعديل الدستوري 2020 حيث نصت على ضمان ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق العمل، وعلى تشجيع الدولة

---

[1]- أحلام مزاري، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران،2011 -2012. [https://www.univ-oran2.dz] 16 ماي 2024 :10.

[2]- Article N°= L2143- 1:"le délégué syndical doit être âgé de dix-huit ans révolus travailler dans l'entreprise depuis un ans..."

Code du travailler, partie législative (article L 1 à L8331-1)

Deuxièmepartie :les relations collectives de travail (Article L2111-1à L2632-2),Livre 1er :les syndicats professionnels (Article L2111-1à L2152-7),[https://www.legifrance.gour.Fr] (16 ماي 2024 18:53)

لترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات.[1]

نرى أنه لو ترك المشرع الأمر على طبيعته وذلك لمن تتوفر فيه الشروط تكون له الأحقية في القيادة والمسؤولية والإدارة حسب ما تفرزه الإنتخابات دون تحديد الجنس، كون تحديد النسبة هو إجبار المنظمات النقابية عن البحث عمن يسد الثغرة دونما خبرة أو إرادة حقيقتين.

وبإحالة تحديد المقاعد للقوانين الأساسية يكون المشرع قد قلص من حظوظ المرأة والشباب حيث نصت المادة 91 من القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م) على أن مشاركة المرأة والشباب بمنصب واحد لكل منهما على الأقل.[2]

3- قيد الخبرة والأقدمية: أراد المشرع بالأقدمية خبرة المنظمة النقابية وهو تاريخ إنشائها حسب المادة 68 من القانون 02/23 حتى تعتبر تمثيلية.

وقصد بخبرة المندوبين والممثلين النقابيين علاقة المندوب بالمؤسسة ودرايته بمشاكل العمال[3] لكنه أغفل خبرة الأشخاص، خاصة بعد التنصيص على التكوين النقابي والتسييري كمعيار لتأسيس المنظمات النقابية وكذلك خبرة الأشخاص الذين قد تكون لهم ممارسات طويلة في النضال النقابي كممارسة عهدة مندوب نقابي أو قيادي أو إداري أو مسؤول في نقابة حلت إراديا أو نظاميا.

وكذا النضال السياسي أو الجمعوي القريب من الممارسات خاصة الخبرة والقدرة على التفاوض والتحاور وكذا تقديم الطلبات.

وتعقيبا عليه فإن قصد المشرع هو التمثيلية، وهي قدرة النقابة على تنظيمها لشؤونها الداخلية، وقدرتها على فرض وجودها وتمثيلها النوعي.[4]

---

[1]- مرسوم رئاسي رقم 20 -442، المصدر السابق.

[2]- أنظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الاساسي لنقابة (م و م م ج م).

[3]- أحلام مزاري، المرجع السابق، ص 137.

[4]- إسماعيل ذباح، مرجع سابق، ص ص 144 - 145.

4-**تمييز ضد الاجانب:** أسقط المشرع شرط الجنسية الجزائرية بالقانون 02/23 لتأسيس المنظمات النقابية، وسمح للأجانب وفق شروط أملتها المادة 55 من نفس القانون بالمشاركة في قيادة وإدارة المنظمات النقابية.

وبالمقابل لم يفرض رقابته على هذا الشرط بالنسبة للقوانين الأساسية حيث شددت المنظمة النقابية (م وم م ج م) على هذا الشرط حيث نصت المادة 15 من قانونها الأساسي على أنه من شروط الترشح للإنتخاب، التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة لأكثر من عشر سنوات.[1]

رغم أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نص على إلزامية تمتع الموظف أيا كان بالجنسية الجزائرية.[2]

وعليه يبقى الإشكال في القطاع الإقتصادي، حيث أنه لا يوجد مبرر يمنع الأجانب من تقلد مسؤولية المنظمات النقابية صراحة حيث أن نسبة 30% أصلا كفيلة للحد من وصول الأجانب الى تقلد رئاسة المنظمات النقابية إضافة الى الشروط التي نصت عليها نفس المادة 55 من القانون 02/23 إضافة إلى كون نظام التعددية النقابية الذي تنتهجه الجزائر يحول دون تأثير الأجانب على القرار السيادي الوطني.

حيث جاءت الإتفاقية الدولية رقم 158 المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين، وأفراد أسرهم، في المادة السابعة تعهد الدول على عدم التميز من أي نوع على الأجانب كما أضافت المادة 26 من نفس الإتفاقية فى الفقرة إثنان على عدم جواز وضع قيود على ممارسة الحق النقابي عدا تلك التي ينص عليها القانون وتكون ضرورية للحفاظ على الأمن العام والنظام العام وحماية حقوق الغير وحرياتهم.[3]

كما أن الإتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين(مراجعة عام 1949) نصت في المادة السادسة على تعهد الدول على عدم التمييز بين الأجانب والمواطنين، كما ضمنت

---

[1]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[2]- المادة 75 من الامر 03/06، مصدر سابق.

[3]- الاتفاقية رقم 158 المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين، وأفراد أسرهم، اعتمدت بقرار الجمعية العامة رقم 45 المؤرخ في 18 كانون الأول /ديسمبر 1990 [https://www.ohchr.or] 16 ماي 2024 13:23

عضوية المنظمات النقابية والتمتع بالمزايا التي تتيحها الإتفاقيات الجماعية حسب الفقرة الأولى بنذ (أ) مطة ("2").[1]

حيث لا يوجد بهما ما يدل أو يفهم منه منع الأجانب المنخرطين في المنظمات النقابية من التسيير والمسؤولية.

كما أن الإتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 قد نصت في مادتها الثانية على وجوب مساواة العمال العرب الذين يعملون في دولة عربية بالعمال الوطنيين في الإنتماء إلى منظمات نقابية وتمتعهم بكافة الحقوق النقابية.[2]

وعليه فإن هذا التمييز ضد الأجانب يحرم العمال من حق اختيارهم لمسؤوليهم النقابيين.[3]

تعقيبا عليه فإن حظر المشرع مسؤولية المنظمات النقابية على الأجانب هو الحفاظ على السيادة الوطنية في أبسط صورها، بجعل رئاسة المنظمات النقابية لمن له الجنسية الجزائرية، حماية لها من أي إختراق، والقدرة على ضبط الأمور في حالة النزاعات القضائية خاصة، كون المنظمات النقابية برئاسة أجانب قد تحول دون قدرة الدولة على التحكم في ذهابها الى التحكيم الدولي أو التدخل في شؤونها الداخلية، وكذا مخافة إنحراف الأجانب عن الخط المهني الوطني المسطر من قبل الدولة، في ظل إنفتاح الجزائر على الإستثمار الأجنبي ودخول الشركات الأجنبية ومتعددة الجنسيات.[4]

ثانيا /القيود الإجرائية المتعلقة بالمنظمة النقابة

1- قيد وضع بنوذ القانون الأساسي للمنظمة النقابية: إعترف المشرع بحق اضطلاع المنظمات النقابية بوضع قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية والمصادقة عليها.

---

[1]- الاتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة عام 1949) والمصدق عليها بموجب أداة الانضمام الحكومي في 19 أكتوبر سنة 1963 [https:www.ohchr.or] 16 ماي 2024 15:23

[2]- الإتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية .[https://www.alolabor.org] 21 ماي 2024 12 :09

[3]- زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص: الحقوق والحريات، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم العلوم القانونية الإدارية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2009-2010، ص131. https://dspace.univ-adrar.edu.dz21 ماي 2024، 09:42.

[4]- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص ص 101-102.

كونه من مقتضيات الحرية النقابية، لكنه ألزم المنظمات النقابية بتضمين قوانينها الأساسية بنوذا بنص المادة 38 من القانون 02/23، وهذا تحت طائلة البطلان حيث أضاف المشرع ما يعادل تسع (9) بنوذ جديدة إلى البنوذ التي كانت بنص المادة 21 من القانون 14/90 الملغى المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي:

1. الإختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية.
2. القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة والإدارة.
3. القواعد المتعلقة بإحداث وتنظيم سير، وكذا صلاحيات الفروع النقابية.
4. قواعد تحديد مبلغ الإشتراكات المطلوبة من المنخرطين.
5. كيفيات تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمة النقابية.
6. كيفية تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي.
7. كيفية تسوية النزاعات الداخلية ووضعيات الإنسداد في سير المنظمة النقابية.
8. القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية.
9. إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه.

إن هذا الكم الهائل من البنوذ من شأنه المساس بحرية المنظمات النقابية في وضع قانونها الأساسي[1] رغم منحها إضافة ما تراه مناسبا، إلا أن هذا يعد قيدا إلى جانب جعل القانون الأساسي شرط من شروط قبول التسجيل والتأسيس وإعتماد المنظمة النقابية قانونيا حسب المواد 34 و35 و36 من القانون 02/23.

إضافة إلى وجوب خضوع القانون الأساسي للمطابقة، كونه جزء من ملف التأسيس،[2] فهو بذلك ليس للإسترشاد والتوجيه فقط بل يتعداه إلى التدخل الإداري[3] كونه تحت طائلة البطلان في حالة المخالفة أو إسقاط بنذ من بنوذه لوجود شرط الإلزام، إضافة إلى ضغوط واقعية، كالذي حدث مع نقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، والتي لم يتم اعتمادها لقرابة أربع سنوات بسبب بنوذ القانون الداخلي حيث تم تأسيسها يوم 17

[1]- منصور محمد أحمد محمد، مرجع سابق، ص ص 148-150.

[2]- قانون رقم المادتين 34 و35 القانون 02/23، المصدر السابق.

[3]- منصور محمد أحمد محمد، مرجع سابق، ص 149.

أفريل 2003 ولم تعتمد إلى غاية 10 جويلية 2007.[1] حيث دفعت في أول الأمر الوزارة المعنية وقبل نهاية أجل شهر بيومين بشرط تصحيح بعض مواد القانون الداخلي كنص المادة 36 من القانون الداخلي التي تنص على " **اللجوء إلى الإضراب**".

حيث اشترطت الوزارة عبارة " **التوقف عن العمل**"، لترد مرة أخرى، بعدم أخذ المنظمة النقابية ملاحظتها بعين الإعتبار، وبعد إعادة النقابة تحرير مشروع قانونها الأساسي مرة أخرى وقبل تقديمه، رفضت الوزارة التصريح بالتأسيس.[2]

إضافة إلى أن المشرع قيد حق المنظمات النقابية في تعديل قوانينها الأساسية، وأنظمتها الداخلية، كونه أمر داخلي يخص المنظمة النقابية وحدها[3] مادام لا يمس المعايير العامة أو الخاصة، حيث أخضعها المشرع إلى نفس إجراءات التأسيس في حالة إدخال أي تعديل على القانون الأساسي أو النظام الداخلي حسب المادة 39 من القانون 02/23.

حيث على المنظمة النقابية القاعدية، فدرالية أو كنفدرالية إخطار السلطة الإدارية المختصة في غضون (30) ثلاثين يوم عمل، التي تلي قرارات التعديل بشرط المعاينة من طرف محضر قضائي، لأنه لا يمكن للمنظمات النقابية الإحتجاج بنص التعديلات إلا بعد نشرها والنشر في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل وباللغة الوطنية.

حيث شدد المشرع على أن مخالفة هذه الإجراءات يرتبأثارا خطيرة نتيجة التأخير أو المماطلة أو القصد في عدم الإخطار الذي من شأنه تعليق نشاط المنظمة النقابية حسب المادة 62 من القانون 02/23 ، والتي نصت في مطتها الرابعة على أن عدم إخطار السلطة الإدارية المختصة بالتعديلات في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي من شأنه تعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها سنتين (2) بالطرق القضائية بطلب من السلطة الإدارية المختصة.

---

[1]- ناصري زواوي، زين الدين زمور،"الكنابست": أزمة نقابة أم أزمة قطاع؟"، في: مجلة متون، المجلد 11، العدد 03، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2020، ص 108. [https://www.asjp.crist.dz] 18 ماي 2024، 23:38.

[2]- عصام طوالبي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر،2014، ص 119.

[3]- أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 740.

وهذا ما يخالف نص المادة الثالثة من الإتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم:

"**1- لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية،... وفي تنظيم إداراتها ونشاطها، وفي إعداد برامج عملها.**

2- تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل في شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعيق ممارسته المشروعة."[1]

وهذا من باب سمو الإتفاقيات على القانون الداخلي والتي يجب أن تكون الضابط الأول لهذا الحق، خاصة بعد أن صرح المشرع بالمادة 193 من التعديل الدستوري على مطابقة القوانين التنظيمات على المعاهدات والإتفاقيات الدولية، حيث أن نص المادة صريح في إسناد حق إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية، ودون تدخل السلطات الإدارية المختصة الذي من شأنه تقييد هذا الحق.

إضافة إلى نص المادة السادسة من الإتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية التي نصت على:" **يضع كل من العمال وأصحاب الأعمال المؤسسين للمنظمة نظامها الأساسي الذي يتضمن على وجه الخصوص أهدافها ووسائل تحقيقها، وكذلك أجهزتها وطرق تمويلها وإدارتها، دون تدخل أو تأثير من أي جهة كانت.**

ولا يجوز إلزام منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال بأية لوائح أو أنظمة خاصة بتنظيم العمل بها وممارستها لنشاطها تضعها أية جهة، ويجوز وضع نماذج غير إلزامية لهذه اللوائح أو الأنظمة للإسترشاد."[2]

تعقيبا عليه فإنه من الأحسن وضع قانون أساسي نموذجي عام كون الجزائر تنتهج التعددية النقابية يكون ملحقا بالقانون 02/23 لمن يريد تأسيس منظمة نقابية.[3]

---

[1]- اتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم مصدر سابق.

[2]- اتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية،المصدر السابق.

[3]- سلطان زنقيلة، الممارسة النقابية في الجزائر بين الضمانات والضغوط السياسية، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص دولة ومؤسسات عمومية، فرع تامنغست، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2022-2023، ص 219. https://www.biblio.univ-alge.dz. 10جانفي 2024 14:31.

على أن يقتصر النموذج على المبادئ الأساسية، كون مضمون القانون الأساسي مناط بإرادة المؤسسين أصلا، فهم من يحددون القواعد الأساسية التي يتعين على المنظمة النقابية الإلتزام بها في التسيير، وكذا كيفيات ممارسة مهامهم ونشاطهم، حيث لهم وضع التفاصيل والبيانات الأقل أهمية، بما يلائم ظروف نشأة وعمل المنظمة النقابية.

إضافة إلى حق إدخال أي تعديلات بما يتماشى والمتغيرات أو تمهيدا لتلك العراقيل[1] دون تلك التي تغير من الهيكل النقابي جذريا أو تتعلق إلتزاماتها في حالة الإنسحاب أو التجمع في فدراليات أو كنفدراليات في مواجهة الغير.

رغم أن البعض يرى أنها أحكام تنظيمية بحثه، حيث منحها إمكانية تضمين القانون الأساسي عند الحاجة أحكاما تنظيمية أخرى حسب طبيعة التنظيم والقطاع الذي تنظمه شريطة عدم مخالفة أحكام المادة 38 [2] من القانون 02/23 كونه لفظ لاسيما لا يفيد التقييد بل الاستزادة عليه دون الإخلال.

وعليه فإن وضع نموذج وفق ما تمليه المادة 38 من القانون 02/23 ما هو إلا أمر تنظيمي من أجل تقليل عدد الملفات المتراكمة عند السلطات المختصة، حيث أن قلة الخبرة وإنعدامها أحيانا للمؤسسين يسقط الكثير من البنوذ المطلوبة والأساسية في القانون الأساسي الذي يعد دستورا للمنظمة النقابية من جهة ومن جهة أخرى فإنه يسمح للسلطة الإدارية المختصة مطابقة الملفات المودعة على مستواها ودراساتها في آجالها بكل سهولة.

2- قيد نسبة التمثيل: شدد المشرع على التمثيلية النقابية ووضع لها معايير خاصة بها كما جعلها مقياس لعدم تمثيلية المنظمة النقابية في حال عدم تقديمها لعناصر تقدير التمثيلية في الآجال المحددة أي خلال الثلاثي الأول بعد مرور ثلاث سنوات حسب المادة 83 من القانون 02/23، وبذلك حرمانها من النشاط النقابي.

حيث أخلط المشرع أوراقه في تقدير التمثيلية بين المعايير الكمية، والمعايير الكيفية، إضافة إلى تعزيز مكانة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية بمنحها إمتيازات في حال تحقيقها لمعياري الأكبر عدد والأكثر توازن، والتي من شأنها فتح مجال السلطة التقديرية للإدارة المختصة واسعا في تقديرها للتمثيلية.

---

[1]- أحمد حسن البرعي، مرجع السابق، ص 740.

[2]- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع سابق، ص 37.

رغم أن المشرع قد منح للمنظمات النقابية حق اللجوء للقضاء في حالة نزاع ناتج عن تقدير التمثيلية النقابية التي يمكن أن تكون موضوع طعن والذي يفصل فيه بحكم مشمول النفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعون، وفي أجل لا يتعدى ثلاثين يوما 30 يوم عمل من تاريخ إيداع العريضة، وذلك حسب نص المادة 84 من قانون 02/23.

حيث يحد هذا من عدد النقابات التي لها صلاحيات ومهام التشاور والتمثيل في الهيئات والمؤسسات الهامة بالدولة حسب ما تناولناه في الفصل الأول.

إضافة إلى كون هذه التفرقة بين المنظمات النقابية قد تؤدي إلى العودة إلى الوراء وهيمنة بعض المنظمات النقابية على قلتها وانفرادها بالمهام الخاصة والمؤثرة في مجال العمل وعلاقاتها بالسلطات الإدارية المختصة.

إلا أنه برفعه نسبة التمثيل من 20% في القانون 14/90 الملغى إلى 25%، يكون قد خالف التوقعات بخفض هذه النسبة أو على الأقل تركها على حالها، حيث أن 25% يعد معدلا كبيرا يشكل عائق بالنسبة لقدرة المنظمات النقابية على تحقيقه على أرض الواقع، خاصة على ضوء التجربة الفاشلة والممارسات السابقة التي أفقدت العمال الثقة بالمنظمات النقابية.[1]

في حين تراه بعض المنظمات النقابية معدلا معقولا يمكن تحقيقه قياسا على معاييره الذاتية.[2]

كما أن المشرع قد جعلها واحدة بين الدومان الخاص والعام والأشكال بين المنظمات النقابية للعمال الأجواء والمنظمات النقابية لأرباب العمل الذي من شأنه إرهاق هذه الأخيرة لتفاوت واختلاف المعايير التنظيمية، إضافة إلى تقدير التمثيلية وهي ثلاث سنوات حسب المادة 80 من نفس القانون 02/23، تعد طويلة نسبيا إذا ما قورنت بالآثار التي يمكن أن تخلفها، حيث أنه خلال هذه الفترة يمكن حرمان منظمات نقابية حصلت على التمثيلية قبل

---

[1]– أحمد حامد، باية عبد القادر،" المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 02/23 "، في مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمارثليجي الأغواط، المجلد 07، العدد 02، 2023، ص463
https://www.asjp.crist.dz20 فيفري 2024 21: 26

[2]– مقابلة عبد الرحمن مسيعد، مسؤول نقابي ولائي لنقابة (م وم م ج م) لولاية سكيكدة، نزل مندوبية السلطة المستقلة للانتخابات،مدخل الميناء، سكيكدة، 16 أفريل 2024.

تمام الثلاث سنوات، من ممارسة نشاطها وبالمقابل ممارسة مهام غير قانونية لمنظمات نقابية في حال فقدانها تمثيليتها خلال هذه المرة.

تجدر الإشارة إلى إمكانية إنشاء فروع نقابية في المؤسسات والهيئات حسب المادة 102 من القانون 02/23، أصبح يتعلق بعدد المنخرطين وليس عدد العمال حسب ما كان في المادة 41 من القانون 14/90 الملغى.

3- قيد تقدير النشاط: الأصل أن أهداف المنظمات النقابية واحدة حيث نصت المادة 16 من القانون 02/23 على أن أهداف المنظمة النقابية هي حماية المصالح المادية والمعنوية للأعضاء، والدفاع عنها.

إلا أن تقدير هذا النشاط بيد السلطة الإدارية المختصة التي قد تتخذه ذريعة لرفض تأسيس المنظمات النقابية.[1]

والخطير بالأمر أن المشرع قد شدد على هذا القيد وهو النشاط الفعلي حيث ربطه بهدف المنظمة النقابية بنص المادة 65 من القانون 02/23، الذي قد يؤدي إلى حل المنظمة النقابية في حال عدم ممارسة هذا النشاط لمدة ثلاث سنوات، رغم أن الحل قضائي إلا أنه يبقى بطلب من السلطة الإدارية المختصة التي قد تتعسف في تقديره.

4- قيد استلام وصل التسريح بالتأسيس: نصت المادة 31 من القانون 02/23 على أن تأسيس المنظمة يكون بإيداع ملف التأسيس مقابل تأشيرة الإيداع.

حيث لا تحصل المنظمة النقابية على وصل إيداع ملف التأسيس من قبل السلطة الإدارية المختصة بل على تأشيرة الإيداع فقط، وعليه فإن المنظمة لا يمكنها ممارسة نشاطها إلا بعد تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس[2] وهذا ما أكدته المادة 44 من نفس القانون أن المنظمة النقابية تكتسب لشخصيتها المعنوية إبتداء من تاريخ التصريح بالتأسيس، وبذلك مباشرة مهامها، (وليس من تاريخ إيداع الملف والحصول على التأشيرة).

---

[1]- سميحة مناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجيستير في العلوم القانونية، تخصص: قانون دستوري، كلية حقوق الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011- 2012 ، ص 94 . 17https://www.scribd.comافريل 2024 13:59

[2]- انظر الملحق رقم 05، المتعلق بحافظة إرسال لنقابة (المجلس الوطني المستقل لمديري التعليم المتوسط).

هذا من شأنه فتح باب تعسف السلطة الإدارية المختصة في القبول والتحجج، رغم فرض أجل 30 يوم عمل من تاريخ استلامها بعد التحقق من مطابقة الملف كونها في الأصل ضمانة تحظر التماطل والتأخير، إلا أن المشرع لم يفرض على الإدارة تعليل الرفض، كما أنه لم ينص على حق المنظمات النقابية في اللجوء إلى القضاء في حالة رفض الإدارة التصريح بالتأسيس.

كما لم يحدد المشرع آجال إيداع ملف التأسيس، الذي يكون شخصيا وليس رقميا.[1] إضافة إلى سكوت الإدارة الذي يفسر لصالح المنظمة النقابية، حسب المادة 35 من القانون 02/23 بأنه موافقة ضمنية، حيث تسلم للمنظمة النقابية وصل تسجيل التصريح في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام عمل، وذلك حماية المنظمة النقابية كون السكوت قد يعبر عن موقف الإدارة السلبي والذي يعد وجها من أوجه إساءة استخدام السلطة لذا ضمن المشرع سكوت الإدارة لصالح المنظمة النقابية.

وبذلك يكون المشرع قد خالف المادة الثانية من الإتفاقية الدولية رقم 87 التي تنص على أن تكوين المنظمات النقابية حق للعمال وأرباب العمل دون تمييز، وبدون ترخيص مسبق،[2] حيث كان يجب على المشرع التنصيص على تسليم وصل تسجيل التصريح بمجرد إيداع الملف، وتبقى السلطة التقديرية فيما بعد للقضاء في تعليق أو حل المنظمة النقابية المعنية بعد إخطار الجهات القضائية المختصة من قبل السلطة الإدارية المختصة.[3]

تجدر الإشارة أن المشرع قد نص على التراخيص في المادة 62 من القانون 02/23 حيث جعلها سببا في تعليق نشاط المنظمات النقابية في حالة عدم طلبها مسبقا من السلطات الإدارية المختصة وهذا ما أكدته القوانين الأساسية، حيث نصت المادتين36 و45 من القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م) على مصطلح التراخيص وهذا تعد صارخ على ما جاءت به الوثيقة الدستورية حيث أصلت المادة 52 منها على:" **حرية الاجتماع وحرية التظاهر السلمي مضمونتان وتمارسان بمجرد التصريح بهما.**"

---

[1]– انظر الملحق رقم 05 المتعلق بحافظة إرسال لنقابة (المجلس الوطني المستقل لمديري التعليم المتوسط).

[2]– الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية التنظيم، مصدر سابق.

[3]– محمد حداد، عبد الله قادية،مرجع سابق، ص 52.

إضافة إلى قيد تأسيس الفدراليات والكنفدراليات التي تخضع إلى نفس إجراءات تأسيس المنظمات النقابية القاعدية رغم أن المشرع لم يخالف المادة 6 من الإتفاقية رقم 87 إلا أنه من المفروض خضوعها إلى التفاوض والإتفاق بين المنظمات النقابية حول تأسيس الفيدرالية أو الكنفيدرالية، مؤقتة أو دائمة كونه يسهل تأطير وإدارة التكتل المراد ويقلل المنازعات، إضافة إلى بناء قرارات جامعة خلافا للنقابات الأكثر تمثيلية على قلتها والتي تعني الرجوع إلى الولاءات والممارسات السابقة.

5- قيد تحديد عدد الأعضاء المؤسسين: نصت المادة 30 من القانون 02/23 على تحديد الأعضاء المؤسسين كما سبق تناوله، والمشكل الذي يثار هو تحديد ثلاثين (30) عضو من ثلاثين (30) ولاية على الأقل، ومع شرط التوازن بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الوطني، وهذا من الصعب تحقيقه على أرض الواقع، كون بعض المهن أصلا لا تغطي كل هذا العدد من الولايات، أما على المستوى الإقليمي فيطرح نفس الإشكال كون بعض الولايات تتميز بطابع خاص كالولايات الحدودية أو السهبية وحتى الصحراوية ومع شساعة مساحة هذه الأخيرة وقلة عددها يكون هذا الشرط تعجيزيا. يطرح الإشكال وبحدة بالنسبة للمنظمات النقابية لأرباب العمل، والمفروض استثناءهم بنص المادة.[1]

يجدر التنويه أن المادة السادسة من القانون 06/12 المتعلق بالجمعيات اشترطت 25 عضوا بالنسبة للجمعيات الوطنية، منبثقين عن 12 ولاية على الأقل،[2] لذا وجب إعادة النظر وذلك من باب العدل كونها كلها كيانات تصب في خدمة المجتمع المدني والرقي به.

الفرع الثاني/القيود الموضوعية لممارسة الحق النقابي

إن وضع القيود الموضوعية وارد على بعض القواعد القانونية للحق النقابي بشرط عدم تجاوزها إلى حد القمع أو مخالفة ما كفله الدستور لهذه الحقوق والحريات، من أجل ضبط، أو نتيجة إغفال تشريعي أو نتيجة غياب خبرات أصحاب المجال حيث كان العبء المالي (أولا) وحظر العمل السياسي(ثانيا) وقيد ممارسة الإضراب(ثالثا) من بين أهم القيود الموضوعية نسردها تباعا:

---

[1]- محمد حداد، عبد الله قادية، مرجع سابق، ص 54.

[2]- قانون رقم 06/12، المصدر السابق.

أولا /العبء المالي

يعد المال من أهم الضمانات لممارسة الحق النقابي والإستقلالية المنظمات النقابية لكن في حالة تحميلها أعباء أو فرض رقابة أو حظر التمويل فإنها تصبح عبئا على المنظمات يمكن أن تؤدي إلى مخالفة الأهداف التي أنشأت من أجلها.

1- **التمييز في التمويل المالي العمومي:** ميز المشرع في التمويل المالي العمومي بين المنظمات النقابية، حيث نصت المادة 57 على إمكانية إستفادة المنظمات النقابية للعمال الأجراء من الإعانات المالية للدولة أو الجماعات المحلية لكن بشروط ذكرتها المادة على سبيل المثال لا للحصروهي:

- "**التمثيلية النقابية.**
- **المساهمة في ترقيت التفاوض الجماعي من اجل ابرام اتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والوقاية من النزاعات.**
- **المساهمة في البرامج الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية**
- **الإدارة المالية الثقافية.**"[1]

وتضيف المادة أن هذه الإعانات تمنح إستنادا إلى برامج الدراسات والنشر والتكوين التي تقوم بها المنظمات النقابية وفق أهدافها المسطرة بقوانينها الأساسية، حيث يستشف من المادة أن شروط التمويل والدعم المالي مرهون بالنشاط النقابي لهذه المنظمات، لدى يجب على المنظمات العمل الحثيث والجاد تطلعا لمصالح العمال، وعلى ترقية العمل من أجل كسب ثقة الطرفين عمال ودولة، بتشجيع الإنخراط من جهة وتحصيل الإعانات من جهة أخرى.

لكن ورغم أن المشرع قد تراجع على أن الإعانات تقدم حصرا للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا حسب المادة 49 من القانون 14/90 الملغى المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،[2]إلا أنه لم يخرج عن هذا الإطار تقريبا كونه حدد معاير على سبيل المثال لا

---

[1]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]- حيث نصت المادة 49 على:" يمكن التنظيمات النقابية للعمال الاجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني ان تستفيد من إعانات الدولة، في إطار التشريع المعمول به، وحسب المقاييس والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم". من القانون 14/90 الملغى، مصدر سابق.

الحصر كما سبق الإشارة إليه، وكلها تصب في مصلحة المنظمات الأكثر تمثيلية، نظرا للنشاطات المذكورة والتي يؤكدها الفصل الأول بعنوان صلاحيات المنظمات النقابية من الباب الخامس بعنوان صلاحيات وتمثيل المنظمات النقابية من القانون 02/23.

إضافة إلى كونها معايير كيفية، للسلطة الإدارية المختصة كامل الصلاحية في التحكم فيها وتوجيهها، حسب إرادتها ومدى رضاها عن تلك المنظمات النقابية كما لها حق منحها أو إيقافيها أو تخفيضها، وهذا ما يخالف نص المادة الثانية فقرة إثنان من الإتفاقية رقم 98 التي تنص على أنه من أوجه التدخل في إدارة المنظمات النقابية هو الدعم بالوسائل المالية أو غير المالية بهدف وضعها تحت السيطرة.[1]

وبمفهوم المخالفة حرمانها من الإعانات في حال مخالفة السلطة الإدارية المختصة، وتجدر الإشارة أن المشرع لم ينص على أي إعفاءات من الرسوم القضائية أو إعفاءات أخرى، والتي تكون على عاتق المنظمة النقابية.

2- الرقابة على إيرادات المنظمات النقابية: تهدف الرقابة دائما الى عدم إساءة إستعمال الأموال وحظر إختلاسها، وحماية الأفراد من سوء إدارتها وضمان سلامة الحسابات[2] وعليه حظر المشرع التمويل السياسي للمنظمات النقابية وشدد على ذلك بنص المادة الثانية عشر (12) من القانون 02/23 ، وبالمقابل فرضت المادة 49 من نفس القانون رقابة منعت من خلالها حق المنظمات النقابية في استلام الهبات و الوصايا المثقلة بالأعباء والشروط، إلا تلك المتطابقة مع أهداف المنظمة النقابية، كما علقت قبول الهبات والوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية بالموافقة المسبقة للسلطات الإدارية المختصة.

---

[1]- الإتفاقية رقم 98 المتعلقة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المعتمدة في جنيف من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والثلاثون بتاريخ أول يوليو 1949 والمصدق عليها بموجب أداة الانضمام الحكومي في 19 أكتوبرسنة 1962. [https://www.ilo.org]21ماي 2024. 14:22

[2]- الحسن محمد محمد سباق، مرجع سابق، ص132

ورغم أن الهدف من هذه الرقابة هو التحقق من مصدر ومبلغ هذه الأموال ومدى مطابقته مع أهداف المنظمة النقابية، إلا أنها اعتراف بقصور وعدم قدرة المنظمات النقابية على أن تكون ندا خاصة للمنظمات النقابية الأجنبية والوطنية وتشكيك بعدم ولائها.[1]

إضافة إلى فرض رقابة داخلية وخارجية، هذه الأخيرة تقع على كامل ميزانية المنظمة النقابية على إختلاف مصادرها ذاتية وخارجية والتي تخضع لرقابة الأموال العمومية كونها من التمويل العام المدمج في ميزانية الهيئة أو المؤسسة كما سبق ذكره وبذلك فإن هذه الرقابة من شأنها الحد من الإيرادات المالية للمنظمة النقابية.

وعليه وجب فصل التمويل العام عن المصادر الذاتية للمنظمات النقابية كونه الأسهل من حيث الرقابة والتنفيذ، عن التمويل الذاتي الذي يتطلب عديد الإجراءات لكثرة القيود ومنح ذلك الرقابة السلطة القضائية حتى توافق ما جاءت به إتفاقية 87 في مادتها الثالثة التي تضمن حرية إدارة المنظمات النقابية لشؤونها المالية والإدارية بما لا يتعارض والقوانين الداخلية للبلاد في نفس الوقت.[2]

3- زيادة أعباء مالية بما يخالف الأهداف الأساسية للمنظمات القانونية: جاء في المادة السابعة عشر (17) من الاتفاقية العربية رقم (8) ما يلي" **يكفل القانون للقادة النقابين التفرغ لممارسة نشاطهم النقابي في كافة مستويات التشكيل، كما يكفل لهم أجورهم وكافة حقوقهم، بشرط أن يتم ذلك في حدود إحتياجات النقابة.**"[3]

سينشف من المادة أن أجرة المندوبين النقابين على عاتق الهيئة المستخدمة، إلا أن المشرع الجزائري فقد نص على تعليق علاقة العمل في حالة الإنتداب وألقى أجرة المنتدب على عاتق المنظمة النقابية حسب المادة 119 فقرة ثلاثة من القانون 02/23.

وبذلك يكون المشرع قد حمل المنظمة النقابية أعباء مالية إضافة الى تلك التي تتعلق بأتعاب الوسطاء حسب المواد 22،23 و24 من المرسوم التنفيذي رقم363/23 المتعلق

---

[1]- عمر ثامري، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه في الحقوق قسم القانون العام، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر1، 2012- 2013، ص 136. http://biblio.univ-alger.dz 26 ماي 2024، 11:56.

[2]- زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، الجزء 01، مرجع سابق، ص ص 116-119.

[3]- الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، المصدر سابق.

بتحديد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم.

وتلك المتعلقة بنشاطاتها حسب المواد 50 و100 من القانون 02/23، إضافة إلى النفقات القضائية التي تتعلق بنفقات إيداع العرائض والوثائق، وأصل حكم التحكيم حسب المادة 1035 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إضافة إلى المصاريف القضائية الأخرى، وذلك بعد جعل إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية والعمل وتسويتها إجبارية، كما سبق تفصيله في الفصل الأول.

فإذا كان المشرع يرى أن العمل النقابي عمل تطوعي لا يوجب رواتب، فكيف يفرضه على المنظمات النقابية، كما أنه يتطلب اقتطاع إشتراكات الضمان الاجتماعي ولم يحدد المشرع تفاصيل ذلك ماعدا أنه ضمن أن فترة الإنتداب هي فترة يستفيد منها المنتدب من جميع حقوقه في الأقدمية والترقية والتقاعد حسب المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 360/23 المتعلق بتحديد كيفيات الإنتداب لممارسة عهدة نقابية، والإستفادة من رخص الغياب وعطلة التكوين النقابي في المؤسسات والإدارات العمومية.

وعليه فإن تخصيص ميزانية خاصة بالمنظمات النقابية من أجل ضمان قدرتها على التسيير الإداري والمالي ودفع أجرة المندوبين أصبح ضرورة، كون عدم إنتظام الإيرادات المالية يسبب حتما خللا وعجزا ماليا لدى المنظمات النقابية نتيجة هذه الأعباء.[1] وذلك حماية لها من التمويلات الخفية التي قد تؤدي بها إلى الانحراف عن أهدافها، أو ضمان دخل قار وثابت كإنشاء صندوق مشترك للمنظمات النقابية للعمال الأجراء وأرباب العمل تصب فيه إعانات الدولة، مساهمات المنظمات الأكثر تمثيلية خاصة وفق إتفاقية تبرم بين الأطراف على أن يتكفل الصندوق بأجور المندوبين ومصاريف التكوين والتدريب، وبذلك يضمن الصندوق أجور المندوبين النقابيين وتبقى الإعانات الأخرى وفق المعايير المحددة بنص المادة 57 من القانون 02/23 .

[1] – مقابلة عبد الرحمن مسيعد، مسؤول نقابي ولائي لنقابة (م وم م ج م) لولاية سكيكدة، نزل مندوبية السلطة المستقلة للانتخابات،مدخل الميناء، سكيكدة، 16 أفريل 2024.

وهذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة L 2135-9 أنشأها القانون عدد 288 سنة 2014 المؤرخ في5 مارس 2014 - المادة 31(ت).[1]

على أن يدار الصندوق من قبل جمعية مشتركة يديرها مجلس إدارة يتكون من ممثلين عن المنظمات النقابية للعمال والأجراء وأرباب العمل عن طريق الإنتخاب ولعهدة محددة وممثل عن السلطة الإدارية المختصة -وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي- حسب المادة L2135-15 تم تعديلها بالقانون عدد 1088 سنة2016 المؤرخ في 8 أوث 2016-المادة 35 (ت)[2].

ثانيا /حظر العمل السياسي

كان أول إعترف بالدور السياسي للمنظمات النقابية بإنجلترا، حيث أصبح للمنظمات النقابية حق القيام بالدور السياسي، وتقديم الدعم المالي للأحزاب السياسية، على عكس التشريعات العربية التي إنقسمت إلى رأيين، رأي حظر ضمنيا في بداية الأمر ثم عدل عن ذلك وأجرى تعديلات سكت من خلالها عن ممارسة النضال السياسي للمنظمات النقابية، فسره على إثرها الفقه على أنه إباحة.[3]

في حين ذهب آخرون إلى الحظر المطلق للنضال السياسي للمنظمات النقابية مع السماح للأعضاء النقابيين، من ممارسة الحق السياسي فرديا.

وبين مؤيد ومعارض، إنقسمت أراء الفقهاء، فالبعض يرى عدم جدوى فصل النضالين السياسي والنقابي، كون النضال السياسي له إمكانية على التواصل مع السلطات التنفيذية والتشريعية، وبذلك يسرع وتيرة تحقيق المطالب العالمية، وكذا القدرة على توجيه سياسات الدول من أجل رفع المستوى الإجتماعي والإقتصادي للطبقة العالمية والمجتمع ككل.[4]

كما أضاف أن السماح للمنظمات النقابية في ممارسة النضال السياسي يكون وفق شروط وهو ضمان إستقلالية المنظمات النقابية، وعدم تأثرها بالتقلبات السياسية، وأن تكون

---

[1]-Article N° L2135-9, Code du travailler, op, cit.

[2]- Article N° L2135-15, Code du travailler, op, cit.

[3] - مصطفى عمرو، مرجع سابق، ص 74.

[4] - مصطفى عمرو، مرجع سابق، ص 75.

الممارسة السياسية، ثانوية مع وجوب سعي المنظمات النقابية بصفة أساسية إلى تحقيق الأهداف المهنية.[1]

أما الرأي المعارض فيرى عدم جواز ممارسة النشاط السياسي، كونه يشتت المنظمات النقابية عن أهدافها، لدى يجب حيادها حتى تهتم وتتفرغ لتحقيق أهدافها، كون ممارسة المنظمة النقابية للعمل السياسي من شأنه زيادة حدة المشاكل الإجتماعية نتيجة الصراعات السياسية التي قد تحدث بين العمال على إختلاف الإيديولوجيات.

وبذلك سيصرف المنظمة النقابية على أهدافها الأساسية، ويجعلها عرضة للإنقسامات، إضافة إلى كون العمل السياسي يخص المجتمع مع عكس العمل النقابي هو عمل فئوي يخص العمال.[2]

وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري فقد أكد موقفه كمعارض لممارسة النضالين معا، حيث شدد بإصدار القانون 02/23 على حظر العمل السياسي على المنظمات النقابية، وخصص فصل كامل لإستقلالية المنظمات النقابية من الباب الثاني المعنون بالحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي كل مواده تؤكد موقفه.

حيث منع المنظمات النقابية من الإرتباط الهيكلي والوظيفي بالأحزاب السياسية، مع التأكيد على إستقلالها في التسيير، والهدف، والتسمية، وحظر الدعم المالي أو غيره من الإمتيازات.[3]

كما حظر على مؤسسي وقادة المنظمات النقابية حق التصريح بمساندة الأحزاب أو الشخصيات السياسية، وألزم القادة بإلتزام الحياد السياسي.[4]

---

[1] - مصطفى عمرو، مرجع سابق، ص 76.

[2] - مصطفى عمرو، مرجع نفسه، ص 78.

- سميحة مناصرية، مرجع سابق، ص90.

[3]- مصطفى عمرو، مرجع سابق، ص 78.

- سميحة مناصرية، المرجع السابق، ص 91.

[4]- المادة 12 من القانون 02/23، المصدر السابق.

وأكد على تضمين ذلك في القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية [1] حيث هدف المشرع بهذا الفصل المطلق للنضالين النقابي والسياسي.[2] تركيز المنظمات النقابية عملها على الأهداف المسطرة والتي أنشأت من أجلها وهي رعاية مصالح أعضائها المهنية والدفاع عن حقوق العمال بما يسمح به القانون.

وتأكيدا على جدية المشرع في الفصل بين النضالين النقابي والسياسي فقد إعتبر مخالفة ذلك مؤداه التعليق أو الحل.[3]

حيث أكدت المطة الثانية من المادة 65 من القانون 02/23 على إمكانية حل المنظمة النقابية في حالة خرق الأحكام المتعلقة بعلاقاتها بالأحزاب السياسية.

كما ذهب المشرع إلى توقيع غرامات مالية في حال الجمع بين عهدتي قيادة و/أو إدارة منظمة نقابية وعهدة في هيئات قيادة الحزب السياسي مع مضاعفة هذه الغرامات في حالة العود كجزاء للمخالفة.[4]

ورغم أن البعض يرى أن القطيعة بين النضالين النقابي والسياسي مستحيلة [5] من جهة، ومن جهة أخرى ستؤدي إلى فتور العمل النقابي إلا أننا نرى أنها تذهب بالمنظمات النقابية لتركيز وتوجيه جهودها إلى أهدافها والعمل الحثيث على ذلك.

ثالثا /قيد حق الإضراب

تم التنصيص على الحق في الإضراب بالمادة 70 من التعديل الدستوري 2020 على أنه: ممارسة الحق في الإضراب معترف به، مع إمكانية منع القانون لممارسة هذا الحق، أو وضع حدود لممارسته لقطاعي الدفاع والأمن الوطنيين لكن المؤسس الدستوري إضافة لتلك الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات الصلة بالمصلحة الحيوية للأمة، وأسند مهمة تنظيمه للقانون.

---

[1]- المادة 13 من القانون 02/23، المصدر السابق.

[2]- المادة 15 من القانون 02/23، المصدر نفسه.

[3]- المادة 14 من القانون 02/23، المصدر نفسه.

[4]- المادة 159 من القانون 02/23، المصدر نفسه.

[5]- سميحة مناصرية، المرجع السابق، ص 91.

وهذا من باب تدويل الدستور والتشريعات الداخلية حيث نصت المعاهدات الدولية على هذا الحق كونه لصيقا بالحق النقابي.

يعد الإضراب وسيلة من وسائل ممارسة الحق النقابي، لكن لا يمارس مطلقا كونه مقيد بمبدأ إستمرارية الخدمة العامة، ولتحقيق هذا التوازن، وضع المشرع قيودا من شأنها جعله آخر الحلول لحل النزاعات الجماعية وذلك بعد إستنفاد جميع الحلول حسب ما نص عليه المشرع في القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب والذي عرفته على أنه التوقف الجماعي المتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب إجتماعية ومهنية محضة.[1]

1- **إستنفاذ إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها:** حيث أن اللجوء إلى الإضراب لا يصح إلا بعد إستنفاذ وإجباريا كل إجراءات التسوية، إضافة إلى كل الطرق الأخرى للتسوية المنصوص عليها في الإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية، وذلك في حالة إستمرار النزاع الجماعي للعمل[2] والإجراءات هي المصالحة والوساطة، والتحكيم كما سبق تفصيله.

2- **عقد جمعية عامة:** نص المشرع على وجوب إنعقاد جمعية عامة وتحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية وفي أماكن العمل مع إلزام المنظمة النقابية إعلام وتبليغ المستخدم قبل ثمان وأربعين (48) ساعة على الأقل من إنعقادها، على أن يكون التبليغ كتابيا مقابل إشعار بالإستلام من المستخدم، هذا الأخير يحضر هو أو ممثله للجمعية العامة، مع إمكانية أخذ الكلمة لتقديم أي شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع المستمر موضوع الإضراب.

على أن يتم الإتفاق على الإضراب عن طريق الإقتراع السري وبالأغلبية البسيطة للعمال الحاضرين، على أن تضم الجمعية العامة نصف عدد العمال المعنيين على الأقل، كما يتم معاينة نتائج الإقتراع بموجب محظر بعده محضر قضائي.[3]

3- **الإشعار المسبق:** قبل مباشرة الإضراب، ألزم المشرع المنظمة النقابية إيداع إشعار مسبق لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا وفي نفس اليوم مقابل إشعار

---

[1]- المادة 42 من القانون 08/23، المصدر السابق.

[2]- المادة 41 من القانون 08/23، المصدر نفسه.

[3]- المادة 47 و48 من القانون 08/23، المرجع السابق.

بالإستلام، و انتظار إنقضاء أجل الإشعار المسبق المتفق عليه عن طريق المفاوضات على أن لا يقل عن عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه، وخمسة عشر (15) يوم عمل في قطاعات الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة لاسيما تموين المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية عبر التراب الوطني أو الحفاظ على المنشآت والأملاك.[1]

4- **توفير الحد الأدنى في الخدمة:** تحقيقا لمبدأ إستمرارية الخدمة العامة كما سبق الإشارة إليه، والحفاظ على المنشآت والممتلكات والأرواح، حدد المشرع قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا في المادة الثانية بإثنان وعشرون قطاع نشاط ومنصب عمل.[2]

على أن يحدد الحد الأدنى للخدمة في القطاع الإقتصادي بموجب إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل وفي حالة العكسية لوزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي تحديد قائمة قطاعات النشاطات ومناصب العمل التي يراها تتطلب حد أدنى من الخدمة بعد إستشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، أما في القطاع العام تحدد القائمة من قبل وزير القطاع المعني بعد إستشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، على أن لا يقل الحد الأدنى للخدمة عن 30% من مجموع العمال المعنيين في القطاعين.[3]

تجدر الإشارة أن المشرع قد وسع من دائرة الممنوعين من الإضراب بنص المادتين 8 و9.[4]

5- **الالتزام بعدم عرقلة حرية العمل:** وتعد عرقلة للعمل كل الأفعال التي من شأنها منع العمال أو المستخدم أو ممثليه، من الإلتحاق بأماكن عملهم، أو حتى استئناف ومواصلة النشاط المهني، بطرق التهديد أو المناورات، أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء.[5]

---

[1]- المواد 49، 50 و62 من القانون 08/23، المصدر السابق.

[2]- مرسوم تنفيذي رقم 361/23، مصدر سابق.

[3]- المادتين 62 ،63 و64 من القانون 08/23، المصدر السابق.

[4]- مرسوم تنفيذي رقم 361/23، المصدر السابق.

[5]– المادة 59 من القانون 08/23، المصدر السابق.

وكذا حظر احتلال المحلات المهنية وأماكن العمل للمستخدم أو حتى محيطيها إذا كان يشكل عرقلة حرية العمل. حيث ذهب المشرع إلى جعل عرقلة حرية العمل خطأ جسيما يستوجب تطبيق إجراءات التأديب.[1]

6- **التسخير**: نص المشرع في المادة الرابعة من القانون08/23 على أنه إجراء استثنائي يقرر بموجبه وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني بتسخير العمال المضربين والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية وهي:

_" لأمن الأشخاص والمنشآت والأملاك

_ لاستمرار المصالح العمومية الأساسية

_ لتوفير الحاجيات اليومية للبلاد

_ لتمويل السكان او لمواجهة كل حالة استثنائية صحة او مستعجلة."[2]

على أن المشرع نص على أن رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهني جسيم يستوجب تطبيق إجراءات تأديبية.[3]

أن كل هذه الإجراءات من شأنها التطبيق على ممارسة حق الإضراب والتقليص من دور المنظمات النقابية في حماية أعضائها المضربين.

المطلب الثاني/المسؤولية القانونية لممارسة الحق النقابي القانون 02/23

إن اكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية يجعلها تتحمل تبعات تصرفات أعضائها كونها الراعية للمصالح المادية والمعنوية لهم والدفاع عنهم، وكما كانت المسؤولية ثلاث مدنية، تأديبية،جزائية فقد ألزم المشرع إكتساب المنظمة النقابية تأمينا يضمن تبعات مسؤوليتها المدنية بنص المادة 60 من القانون 02/23، أما المسؤولية التأديبية فتتأرجح بين حقها في توقيعها على أعضائها أو في الدفاع عنهم في مواجهة الهيئات المستخدمة، لتبقى المسؤولية الجزائية على يد من يرتكبها من أعضائها، أو من منظمة نقابية نفسها أو هيئة مستخدمة، وعليه سنقسم هذا الطلب إلى فرعين:

---

[1]- المادتين 60 و61 من القانون 08/23، المصدر السابق.

[2]- المادة 65 من القانون 08/23، المصدر نفسه.

[3]- المادة 66 من القانون 08/23، المصدر نفسه.

سنخصص في الفرع الأول/ المسؤولية التأديبية للمنظمات النقابية في ظل القانون 02/23.
وندرس في الفرع الثاني/ المسؤولية الجزائية للمنظمات النقابية في ظل 02/23.

الفرع الأول /المسؤولية التأديبية

تؤدي بالعادة مخالفات العمل، إلى توقيع عقوبات تأديبية تطبق على الجميع على حد سواء وتطبق بمبدأ المساواة، في حين خص المشرع الأعضاء المنتمون إلى منظمات نقابية ضد عقوبات التأديب في حال إرتباط هذه المخالفات بالنشاط النقابي.

وبذلك يكون المشرع قد ميز بين نوعين من المخالفات، مخالفات ذات طابع مهني(أولا) ومخالفات ذات طابع نقابي (ثانيا).

أولا /المخالفات ذات الطابع المهني

إستثنت المادة 127 النشاطات الغير محمية والتي تعرض أصحابها إلى عقوبات تأديبية دون الإخلال بأحكام المتابعات الجزائية عن هذه الأفعال وهي:

- نداءات التوقف عن العمل من قبل الممثلين النقابيين وامتناعهم عن تنفيذ بعض المهام التي قد ينتج عنها الإخلال بالنشاط العادي للهيئة دون مراعاة إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والتي تم التطرق إليها في الفصل الأول.
- المطالب الغير شرعية.
- السب والشتم والتهديدات، والمناورات، والإعتداءات وأي نوع من أنواع العنف أثناء ممارسة النشاط النقابي التي تهدف إلى المساس بحرية العمل وبوسائله.[1]

حيث ترفع الحصانة عن العضو المحمي في هذه الحالات إضافية إلى حالات مخالفات العامل المنصوص عليها في القانون والتنظيم العمل، وأحكام الاتفاقية الجماعية، وكذا قواعد النظام الداخلي للهيئة المستخدمة وهي قواعد التنظيم والسير والانضباط، حيث نصت المادة 128 من القانون02/23 أنه في حالة إخلال العضو المحمي بالتزاماته المهنية، ورغم الحصانة الممنوحة له بنص المادتين 125 و126 فإن الهيئة المستخدمة لها إمكانية وسلطة مباشرة إجراءات تأديبية مهما كان وضعه القانوني في منظمته النقابية.

[1]– قانون 02/23، المصدر السابق.

وعلى الهيئة المستخدمة أن تطبق نفس الإجراءات التأديبية المطبقة على جميع العمال على العضو النقابي حسب المادة 129 من القانون 02/23 مع امتياز العامل العضو في منظمة نقابية في بعض إجراءات التأديب وهي إعلام منظمته النقابية وجوبا ومفتش العمل المختص إقليميا.

فرق المشرع إجراءات الحماية ضد التمييز وعراقيل ممارسة الحق النقابي بين العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية على النحو التالي:

1- **إجراءات الحماية للعمال الأجراء في القطاع الاقتصادي:** حماية للعمال الأجراء فقد كرس المشرع:

1-1- التظلم: ويتم عن طريق إيداع عريضة مكتوبة في حالة إدعاء العامل الأجير يجب أن تتضمن العريضة سواء تعلق الأمر بعقوبة أم لا وقائع تثبت وجود تمييز مباشر أو غير مباشر بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي، أو وقائع تؤكد عرقلة ممارسته الحق النقابي.[1]

1-2- الجهة المخول لها الدراسة والتحقيق: تودع عريضة لدى مفتش العمل الذي يدرس العريضة في حالة استيفائها للشروط سابقة الذكر حسب المادة 133 فقرة واحد من القانون 02/23.

على أن يتولى مفتش العمل التحقيق في العريضة حسب المادة 134 من نفس القانون، والتي قد تسفر عن حالتين:

✓ **عدم تأسيس إدعاءات المتظلم:** في هذه الحالة يقوم مفتش العمل المختص بإعلام العامل وكذا منظمته النقابية ويكون ذلك كتابيا في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل حسب نفس المادة 134 من القانون 02/23.

على أن يحتفظ العامل المتظلم في حالة احتجاجه ضد قرار مفتش العمل بحقه في اللجوء إلى إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل بشرط استفاء الإجراءات المذكورة أعلاه،وهذا حسب المادة 135 من القانون 02/23.

[1]- المادة 133 من القانون 02/23، المصدر السابق.

✓ **تأسيس إدعاءات المتظلم:** في هذه الحالة يوجه مفتش العمل بعد معاينته تبعا للتحريات التي قام بها وجود علاقة بين القرار محل الإحتجاج وانتماء المتظلم إلى منظمة نقابية أو نشاطه النقابي، إعذار إلى المستخدم لإلغاء القرار في أجل لا يتجاوز ثمانية أيام عمل.[1]

ويقوم مفتش العمل بتحرير في آن واحد محضرين، محضر مخالفة ومحضر عدم الامتثال للإعذار في حالة عدم إمتثال المستخدم بإلغاء القرار المحتج عليه في الآجال.

على أن تسلم نسخة من العامل المعني ونسخة لنقابية لاستخدامها في إطار إجراءات تسوية المنازعات الفردية للعمل، وهذا حسب المادة 136 فقرة إثنان من القانون 02/23.

✓ **في حالة التسريح بسبب خطأ جسيم:**ألزمت المادة 137 من القانون 02/23 المستخدم في حالة اعتزامه تسريح العامل المحصن أي المستفيد من الحماية بسبب خطأ جسيم إعلام مفتش العمل المختص إقليميا برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام مع مراعاة أحكام المادة 132 التي تلزم المستخدم قبل مباشرة الإجراءات التأديبية، إعلام كل من العامل المحصن وكذا منظمتة النقابية، ومفتش العمل المختص إقليميا بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، إذا تقرر تسريح أو عزل العامل المعني بسبب خطأ جسيم، على أن توضح الرسالة تفاصيل الوقائع المبررة للتسريح والظروف التي ارتكبت فيها هذه الوقائع، مع إمكانية إرفاق الرسالة بكل وثيقة لها علاقة بما نسب للعامل المحصن.

✓ **إجراءات التحقيق:** في هذه الحالة المذكورة أعلاه فإن مفتش العمل يجري تحقيقا ابتداء من أول يوم عمل يلي إخطاره وفي أجل ثمانية (8) أيام لتأكد من أن الأسباب المثارة لتبرير التسريح هي أسباب ذات طابع مهني بحث وليست بسبب انتماء العامل المحصن النقابي أو بسبب علاقته بنشاطاتها النقابية.[2]

وفي حالة أن تحقيق مفتش العمل أسفر على أن التسريح الصادر من المستخدم كان سبب الانتماء أو النشاط النقابي للعامل المحصن، يقوم مفتش العمل بتوجيه إعذار للمستخدم ليتراجع عن قرار التسيح.[3]

---

[1]– المادة 136 من القانون 02/23، المصدر السابق.

[2]– المادة 138 من القانون 02/23، المصدر نفسه.

[3]– المادة 139 من القانون 02/23، المصدر نفسه.

أو إعادة إدماج العامل المحصن في منصب عمله مع استرجاع حقوقه في أجل ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ تبليغ الإعذار.

وتؤكد المادة في فقرتها الثانية على أن مفتش العمل يسلم نسخة من الإعذار للعامل المحصن وإلى منظمته النقابية.

وفي حالة رفض مؤكد من المستخدم للامتثال للإعذار، يحررعلى إثره مفتش العمل وفي آن واحد محضرين، محضر مخالفة ومحضر عدم الامتثال للإعذار، على أن يسلم نسخة للعامل المسرح ولمنظمته النقابية على إشعار بالاستلام في أجل لا يتجاوز ثلاثة (3) أيام عمل ابتداء من تاريخ إعداد المحضرين سالفي الذكر من أجل استعمالهما أمام الجهة القضائية المختصة.[1]

✓ **إخطار المحكمة القضائية المختصة:** ذكرت المادة 141 أنه إذا تم تسريح العامل المحصن خرقا لأحكام القانون 02/23، بإمكانه هو أو منظمته النقابية بعد استنفاذ إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة.[2]

✓ **إلغاء قرار التسريح:** تبث الجهة القضائية المختصة بحكم مشمول النفاذ والمعجل وفي أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوم عمل، وبصرف النظر عن أي طعون، بإلغاء التسريح مع إلزام المستخدم إعادة إدماج العامل المحمي في منصب عمله، مع إلزام المستخدم بالتعويضات جبرا للأضرار التي لحقت بالعامل المحصن في حال طالب بها هو أو منظمته النقابية.

✓ **أثار إلغاء قرار التسريح:**

- ذكرت الفقرة الثالثة من المادة 141 من القانون 02/23 أن إلغاء قرار التسريح يترتب عنه إعادة إدماج العامل بقوة القانون في منصب عمله تحت غرامة تهديدية لا تقل عن المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون من كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم على أن آجال سيرانها يكون إبتداء من يوم تبليغ المستخدم.

[1]- المادة 140 من القانون 02/23، المصدر السابق.

[2]- القانون 02/23، المصدر نفسه.

- وجوب إعادة إدماج العامل المحصن في نفس مكان عمله، وفي نفس المنصب أو في منصبه بأجر مساو وموافق لمؤهلاته.[1]

- احتفاظ العامل المحصن في حالة إعادة إدماجه، بجمع الامتيازات المكتسبة عند تاريخ تسريحه، لاسيما الاستفادة من تعويض مالي لا يقل عن الأجرة أو ما تبقى منها، التي لم يسددها المستخدم وذلك لكل الفترة التي يتم تعليق علاقة عمله إلى تاريخ إعادة إدماجه الفعلي وهذا حسب الفقرة الثانية من المادة 142 من القانون 02/23.

2- إجراءات الحماية للموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية:

على خلاف الإجراءات في القطاع الاقتصادي وعقوبة التسريح، ذكرت المادة 143 من القانون 02/23 أن الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي في المؤسسات والإدارات العمومية والذي يمارس عهدة نقابية لا يتعرض إلى عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أو إلى العزل بسبب إهمال المنصب أو فسخ عقد العمل بالنسبة للأعوان المتعاقدين قبل حصول السلطة التي لها صلاحية التعيين، مسبقا على الرأي الملزم والصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة.[2]

ضمنت المادة 144 من القانون 02/23:

- وجوب البث في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل م تاريخ إخطار اللجنة حسب الحالة، بعد دراسة أسباب التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل والاستماع إلى توضيحات الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحصن، بغض النظر عن الإجراءات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المتعلقين بالوظيفة العمومية.
- وجوب استدعاء المعني للمثول أمام اللجنة حسب الحالة في أجل ثمانية (8) أيام عمل على الأقل قبل تاريخ انعقاد اللجنة المعنية.
- تمكين الموظف أو العون العمومي أو العون المتعاقد من الاضطلاع على ملفه التأديبي.
- تقديم ملاحظات كتابية الشفهية من طرف المعني.
- الاستعانة بمدافع يختاره المعني بنفسه.

---

[1]- القانون 02/23، المصدر السابق.

[2]- المادة 143 من القانون 02/23، المصدر نفسه.

- أما المادة 145 من نفس القانون فقد نصت على آجال التبليغ: يبلغ الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني، وكذا منظمته النقابية التي ينتمي إليها بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية أو التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل في أجل ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ تبليغ القرار.
- تسليم المعني نسخة من محضر اللجنة حسب الحالة أو مستخرج منه، عند الاقتضاء.
- إمكانية إخطار مفتش العمل المختص إقليميا من قبل الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي بقرار التسريح أو العزل أو فسخ العقد المرتبط بانتمائه أو نشاطه النقابي أو من قبل منظمته النقابية استفاء إجراءات الطعن أو التظلم.
- إجراءات التحقيق: يقوم مفتش العمل بإجراء تحقيق ويعد محضر معاينة يدون فيه نتائج التحقيق ويسلم نسخا منه إلى المعني ومنظمة النقابية وإلى المستخدم.
- اللجوء إلى القضاء:في حالة التسريح أو العزل للموظف وفسخ العقد للعون المتعاقد والعون العمومي المحصن خرقا لأحكام قانون 02/23 يمكن للمعني أو منظمته النقابية اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة.[1]
- آجال البث: تبث الجهة القضائية المختصة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعون في أجل ثلاثين (30) يوم عمل.
- آثار الحكم القضائي:
- إلغاء قرار التسريح أو العزل أو فسخ العقد.
- إلزام السلطة التي لها صلاحية التعيين بإعادة إدماج الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي في منصب عمله وهذا حسب المادة 146 من القانون 02/23.
- التعويض عن الأضرار أو منظمته النقابية.
- جبر الضرر في حالة مطالبة المعني بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بالمعني.
- إعادة إدماج الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي وبقوة القانون في منصبه تحت طائلة غرامة تهديدية لا تقل عن المبلغ الشهري للأجر الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم، تسري من يوم تبليغ المعني.[2]

---

[1]- المادة 146 من القانون 02/23، المصدر السابق.

[2]- المادة 146 من القانون 02/23، المصدر نفسه.

-يتم إعادة إدماج المعني في نفس مكان عمله وفي نفس المنصب أو في منصب بأجر مساو وموافق لمؤهلاته حسب المادة 147 فقرة واحد من القانون 02/23.

-احتفاظ المعني في حالة إعادة إدماجه بجميع الامتيازات المكتسبة عند تاريخ التسريح أو العزل أو فسخ العقد، لاسيما الاستفادة من الأجرة أو ما تبقى منها، والتي بقيت في ذمة السلطة المصدرة للقرار ولم تسددها وذلك لكل الفترة التي تم فيها تعليق علاقة العمل إلى غاية تاريخ إعادة إدماجه الفعلي.[1]

ثانيا /المخالفات ذات الطابع النقابي

نصت المادة 130 من القانون 02/23 على اختصاص المنظمة النقابية دون سواها، بمعالجة الأخطاء المهنية ذات الطابع النقابي البحث، وذلك طبقا لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

عمليا أحالت المادة 19 من القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م) إلى النظام الداخلي تحديد الإجراءات التأديبية وتصنيف الأخطاء والعقوبات وتعيين الأجهزة المؤهلة للفصل.[2]

على أن تسري أحكام الانضباط واحترام مبادئ وأهداف المنظمة النقابية (م و م م ج م) على جميع المنخرطين بدون استثناء.[3]

أضافت إلى المادة 20 حق الدفاع للماثل أمام لجنة الانضباط بنفسه عن نفسه أو بواسطة شخص يراه قادر على الدفاع عنه.[4]

مع ضمان حتى الطعن في القرارات أمام الهيئات العليا للمنظمة.[5]

أما المادة 76 من القانون الأساسي للنقابة (ن و م م إ) فقد نصت على ضمان حق الدفاع لكل المنخرطين.[6]

حيث تتكون النقابة من ثلاث لجان:

---

[1]- المادة 147 من القانون 02/23، المصدر السابق.

[2]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[3]- انظر المادة 18 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[4]- انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[5]- انظر المادة 21 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[6]- انظر الملحق رقم 03 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (ن و م م إ).

- لجنة طعن وطنية: تنتخب ويصادق على تشكيلها المجلس الوطني لنقابة (ن و م م إ) حسب المادة 59 من القانون الأساسي لها.[1]

في حين تنتخب لجنة الانضباط الولائية من قبل المجلس الوطني حسب المادة 73 من القانون الأساسي للنقابة (م و م م ج م).[2]

ونصت المادة 75 من القانون الأساسي للنقابة (ن و م م إ)إلى إمكانية الطعن في القرارات الانضباطية كالتالي:

- يطعن في قرارات الانضباط الولائية أمام لجنة الانضباط الوطنية
- يطعن في القرارات الانضباط الوطنية أمام لجنة الطعن الوطنية.[3]

وأضافت المادة 74 منه أن القرارات الانضباطية تتخذ بأغلبية ثلثي (3/2) الأعضاء.[4]

خصصت المنظمة النقابية (ن و م م إ) الباب الخامس من نظامها الداخلي بعنوان الانضباط والمحاسبة حددت بموجبه تشكيلة لجان الانضباط و لجنة الطعن الوطنية، والمخالفات والعقوبات، حق الدفاع وآجال الطعون.

وأكدت على أن الانضباط والمحاسبة يسري على كل المنخرطين في النقابة بغض النظر عن رتبته وصفته في النقابة وهذا حسب المادة 62 من النظام الداخلي للنقابة (ن و م م إ).[5]

1- تشكيلة اللجان:

أ- لجنة الإنضباط والمحاسبة الولائية:

تتشكل من 7 أعضاء من المجلس الولائي:

- (1) عضو من المكتب الولائي معين من طرف المكتب الولائي.
- (2) عضوان من منسقي الفروع ومنتخبين من طرف المجلس الولائي.
- (4)أربعة أعضاء من المجلس الولائي منتخبين من طرف المجلس الولائي.[6]

---

[1]- انظر الملحق رقم 03 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (ن و م م إ).

[2]- انظر الملحق رقم 03 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (ن و م م إ).

[3]- انظر الملحق رقم 03 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (ن و م م إ).

[4]- انظر الملحق رقم 03 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (ن و م م إ).

[5]- انظر الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[6]- انظر المادة 64 من الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

ب- لجنة الانضباط والمحاسبة الوطنية:

تتشكل هي الأخرى من 7 أعضاء كالتالي

- (1) عضو مكتب وطني معين من طرف المكتب الوطني.
- (2) عضوان من أمناء الولايات منتخبات من طرف المجلس الوطني.
- (4)أربع أعضاء من المجلس الوطني منتخبون من طرف المجلس الوطني.[1]

ج- لجنة الطعن الوطنية:

تتشكل لجنة الطعن الوطني من:

- (4) أربع رؤساء لجان انضباط ومحاسبة ولائية ينتخبون من طرف المجلس الوطني.
- (2) عضوان من اللجنة الوطنية للانضباط والمحاسبة معينان من طرفها باستثناء عضو المكتب الوطني.
- الأمين العام الوطني.[2]

أكدت المادة 66 من النظام الداخلي للنقابة (ن و م م إ) على أن لجنة الانضباط والمحاسبة الوطنية تعتبر لجنة طعن في الأحكام الصادرة عن لجان الانضباط والمحاسبة الولائية.[3]

2- **عهدة لجان الانضباط والمحاسبة:** نصت المادة 67 من النظام الداخلي على أن عهدة لجان الإنضباط والمحاسبة تستمر طيلة عهدة المجالس التي انبثقت منها.[4]

حيث حددت المادة 66 من القانون الأساسي للنقابة (ن و م م إ) عهدة كالتالي:

- (4) أربع سنوات للهيئات المنتخبة على المستوى الولائي والمقاطعات.
- (5) خمس سنوات على المستوى الوطني.[5]

3- رئاسة لجان الانضباط والمحاسبة:

ذكرت المادة 68 من النظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ) على أن:

- رئاسة لجنة الانضباط والمحاسبة الولائية تعهد لعضو المكتب الولائي في اللجنة وجوبا.

---

[1]- انظر الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[2]- انظر المادة 65 من الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[3]- انظر الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[4]- انظر الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[5]- انظر الملحق رقم 03 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (ن و م م إ).

- رئاسة لجنة الانضباط والمحاسبة الوطنية تعهد إلى الأمين العام الوطني وجوبا.[1]

4- دستور سير لجان الانضباط:

يخضع لجان الانضباط والمحاسبة في طريقة سيرها وعملها إلى نصوص تنظيمية بعدها المكتب الوطني ويصادق عليها المجلس الوطني حسب المادة 69 من النظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).[2]

5- صلاحيات لجان الضبط والمحاسبة:

إن تصنيف الأخطاء وتقرير طبيعة العقوبة من صلاحيات لجان الانضباط والمحاسبية، حسب المادة 76 من النظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).[3]

6- تصنيف المخالفات والجهة المخول لها توقيع العقوبات:

صنفت المادة 72 من النظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ) المخالفات إلى ثلاث درجات:

أ- مخالفات من الدرجة الأولى: وهي

- ✓ الغياب عن الاجتماعات مرتين متتاليتين بدون مبرر.
- ✓ تجاوز السلم التنظيمي.
- ✓ التأخر عن تبليغ التقارير للمعنيين.
- ✓ عدم احترام الزملاء.[4]

على أن الجهات المخول لها توقيع العقوبات المقررة أعلاه نصت عليها المادة 73 من نفس النظام الداخلي وهي الأمين العام الوطني.[5]

ب- مخالفات الدرجة الثانية: وهي

- ✓ الغياب عن الاجتماعات ثلاث مرات بدون مبرر.
- ✓ التأخر في القيام بالواجبات
- ✓ عدم احترام قرارات النقابة وهيئاتها ومسؤولوها.

---

[1]- انظر الملحق رقم 03 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (ن و م م إ).

[2]- انظر الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[3]- انظر الملحق رقم 04 المتعلق بالظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[4]- انظر الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[5]- انظر الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

- ✓ سوء تسيير أموال وممتلكات النقابة.
- ✓ تكرار خطأ من الدرجة الأولى.
- ✓ عدم تسديد المستحقات المالية.[1]

ج- مخالفات الدرجة الثالثة: وهي استخدام المسؤولية لأغراض شخصية.

- ✓ خرق النظام الداخلي والقانون الأساسي للنقابة.
- ✓ السلوك المخالف للآداب العامة.
- ✓ رفض تنفيذ التعليمات الرسمية.
- ✓ إفشاء أسرار النقابة.
- ✓ الانتساب إلى منظمة نقابية أخرى.
- ✓ تكرار خطأ من الدرجة الثانية.[2]

أما الجهة المخول لها تقرير العقوبات وتوقيع العقاب من الدرجة الثانية والثالثة هي من اختصاص لجان الإنضباط مع مراعاة اقتراحات الأمين الوطني للنقابة.[3]

تجدر الإشارة أن قرارات لجان الإنضباط والمحاسبة الولائية والوطنية تبلغ إلى المكتب الوطني.[4]

7- حق الدفاع:

ضمنت المادة 77 من النظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ) حق الدفاع على كل المنخرطين في حالة الإحالة على لجان الانضباط والمحاسبة مع إمكانية الاستعانة بأي منخرط يدافع عنه.[5]

---

[1]- انظر المادة 72 من الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[2]- انظر المادة 72 من الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[3]- انظر المادة 74 من الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[4]- انظر المادة 75 من الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[5]- انظر الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

8- حق الطعن وآجاله:

حق الطعن مضمون حسب المادة 78 من النظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ) في القرارات المتخذة ضده من طرف لجنة الطعن والانضباط والمحاسبة للمحال عليها، وذلك خلال أسبوع من تاريخ تبليغه بالحكم الصادر ضده.[1]

الفرع الثاني /المسؤولية الجزائية

تعد المسؤولة الجزائية الأساس القانوني لتوقيع العقوبات، التي تثار بالعادة ضد الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين، الذين تصدر عنهم سلوكات مجرمة بمناسبة ممارسة أعمالهم، إثر ذلك ذيل المشرع القانون 02/23 بأحكام جزائية، خول بموجبها للمفتشية العمل الضبطية القضائية (أولا)، ونص على عدد من المخالفات توجب توقيع عقوبات تتفاوت بين العقوبات المالية الصرفة (ثانيا) وأخرى عقوبات سالبة للحرية(ثالثا)، كما يمكن أن تتعدى إلى الجمع بين العقوبتين حسب الحالة.

أولا /الجهة المخول لها الضبطية القضائية

أسندت المادة 48 من القانون 02/23 صلاحية معاينة ومتابعة مخالفات أحكام هذا القانون إلى مفتشية العمل، حيث نصت المادة 14 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل أن مفتشي العمل هم من يسجلون المخالفات لسلطة الضبطية القضائية التي منحت لهم بموجب المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية والتي نصت على التالي:"**يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة بتلك القوانين.**

ويكونون خاضعين في مباشرتهم مهام الضبط القضائي الموكلة إليهم لأحكام المادة الثالثة عشر من هذا القانون."[2]

كما نصت المادة 12 في فقرتها الثانية بأن مفتش العمل من له حق إخطار الجهة القضائية المختصة في حال عدم إمتثال المستخدم خلال ثمانية (8) أيام للقوانين والتنظيمات، بعد إعذارهم بالمخالفات المسجلة، كما تضيف المادة في فقرتها الثالثة أن المحاضر التي يسجلها مفتش يكون المشرع قد خول وحصر تحريك الدعوة العمومية ضد

[1]- انظر الملحق رقم 04 المتعلق بالنظام الداخلي لنقابة (ن و م م إ).

[2]- أمر رقم 156/66، مصدر سابق.

المستخدمين بمحاضر المخالفة المحررة من قبل مفتشي العمل، ورفعها إلى الجهة القضائية المختصة.[1]

وهنا بموجب السلطات والصلاحيات الممنوحة لهم حسب المواد 5 و6 و7 من القانون 03/90 حيث يمكنهم من التالي:

- القيام بزيارة أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصاتهم.
- الدخول وفي أي ساعة من النهار أوفي الليل إلى أي مكان عمل، ماعدا أماكن العمل ذات الإستعمال السكني التي تحظر فيها الزيارة إلا أوقات العمل.
- القيام بأي فحص أو مراقبة.
- الإستماع إلى الأشخاص لهم علاقة بمهمتهم، بحضور شاهد أو بدونه.
- طلب الإضطلاع على السجلات أو الدفاتر، أوالوثائق، بغية التحقق من مطابقتها وإستنساخها أو استخراج صور طبق الأصل عنها.
- تحرير الملاحظات الكتابية.
- تقديم الإعذارات.
- تحرير محاضر المخالفات.
- تحرير محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات والنزاعات الجماعية للعمل.

على أن يبث في المخالفات المسجلة في الجلسة الأولى بحكم قابل للتنفيذ بالرغم من المعارضة أو الإستئناف كون منازعات العمل ذات طابع استعجالي، بحسب المادة 12 من القانون 03/90.

تجدر الإشارة أن إختصاص المعاينة والمتابعة منوط بمفتشية العمل في كل من الدومان العام والخاص على حد سواء، وهذا حسب المادة الثالثة التي نصت على أن:

"**ممارسة تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتهنون من الجنسين،باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيف العسكرية**

[1]– أمال بطاهر " الحالة الجزائية لحرية ممارسة الحق النقابي"، في: مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، المجلد06، العدد 03، 2021، ص204. https://www.asjp.crist.dz22 ماي 2024، 00:04.

والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجانب عنها."[1]

من المادة يستنتج أنها استثنت قطاعيي الدفاع الوطني والأمن الوطني، ولم تمنح اختصاص تفتيش العمل لمفتشية الوظيفة العمومية بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية.[2]

ثانيا /العقوبات المالية الصرفة

تم التنصيص عليها في المواد التالية: 149، 150، 153 فقرة 1، 157 و158 من القانون 23 /02 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

حيث يعاقب القانون 23 /02 في مادته 149 بعقوبة مالية من مائة ألف دينار(100.000دج) إلى مائتي ألف دينار جزائري(200.000 دج) كل الأفعال التي من شأنها:

1- التدخل في تسيير المنظمة النقابية بواسطة أي فعل يكون الغرض منه المساس باستقلالية المنظمة النقابية.
2- الجمع بين ممارسة عهدة نقابية في هيئة قيادة و/أوإدارة لمنظمة نقابية وعهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي.
3- الإضرار بالعامل الأجير بسبب الإنتماء أو ممارسة النشاط النقابي، لاسيما فيما يتعلق بالتوظيف والترقية والتحويل والتكوين المهني، وكذا منح المزايا الإجتماعية والإجراءات التأديبية.

كما أنه في حالة العود تضاعف الغرامة المالية.

أما في حالة الإنخراط في منظمات نقابية دولية أوقارية أوجهوية دون إعلام السلطة الإدارية المختصة في الأجال المحددة في المادة 58 من القانون 23 -02 والتي تكون خلال 15 يوم عمل التي تلي الإنخراط، فإن الغرامة تقدر من عشرين ألف دينار (20.000دج) إلى خمسين ألف دينار جزائري(50.000 دج).[3]

---

[1]- قانون رقم 03/90، المصدر السابق.

[2]- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع سابق، ص 80.

[3]- المادة 150 من القانون 02/23، المصدر السابق.

كما أن المادة 153 في فقرتها الأولى، فقد حددّت العقوبة المالية في حال أي عرقلة للحرية النقابية وحماية الحق النقابي بغرامة تقدر من خمسين ألف دينار(50.000 دج) إلى مائة ألف دينار(100.000 دج) وهذا جزاء الأفعال التي تحد من قدرة المنظمة النقابية على ممارسة نشاطاتها أو تعيق أعضائها من ممارسة حقوقهم النقابية.

حري التنويه هنا أن المشرع قد شدّد من هذه العقوبة حيث كانت في قانون 14/90 الملغى حسب المادة 59 منه تتراوح ما بين(10.000دج) عشرة ألاف دينار وخمسين ألف دينار(50.000 دج).

في حين نصت المادة 157 على:" **يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج)إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، كل مستخدم يقوم بخصم الإشتراكات النقابية من أجرة العامل بغرض تسديدها لصالح المنظمة النقابية التي ينتمي إليها، وفي حالة العود، تضاعف العقوبة.**"

وأخيرا المادة 158 والتي نصت على:"**يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج)،إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج ، كل من يقوم بممارسات تمييزية أو ضغوطات أو تهديدات أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها، بقصد عرقلة ممارسة الحق النقابي المضمون بموجب أحكام هذا القانون،**

وفي حالة العود، تضاعف العقوبة."[1]

ثالثا /العقوبات السالبة للحرية

تم التنصيص عليها في المواد 151،152،153 فقرة 2، 154 ،155 و156 من القانون 02/23.

حيث وأنه وبدون الاخلال بالعقوبات الأشد، يعاقب القانون كل من استعمل المداخيل المرتبطة بنشاطات المنظمة النقابية لتحقيق أغراض مخالفة لأهداف المنظمة النقابية، كما هو محدد في قانون 02/23 بالحبس من (3) ثلاثة أشهر إلى (6) ستة أشه، وغرامة مالية من خمسين ألف (50.000دج) إلى مائة ألف دينار جزائري (100.000 دج) أوبإحدى هاتين العقوبتين، و هذا حسب المادة 151 من القانون 02/23.

[1]– قانون 02/23، المصدر السابق.

أما المادة 152 فنصت على عقوبة الحبس من 6 ستة أشهر إلى 1 سنة وبغرامة من مائة ألف دينار (100.000دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000دج)، عن كل قبول للهبات والوصايا الواردة للمنظمات النقابية أوالهيئات الأجنبية دون الموافقة المسبقة من السلطة الادارية المختصة.

في حين الفقرة الثانية من المادة 153 فإنها تتعلق بحالة العود لمخالفة عرقلة الحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي حيث شدد المشرع العقوبة إلى الحبس من ثلاثين يوما 30 إلى ستة 6 أشهر، وبغرامة مالية من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000دج) أوبإحدى هاتين العقوبتين.

ونصت المادة 154 من القانون 02/23 على أنه دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000دج) إلى مائة ألف دينار (100.000دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، عن الإستمرارية في تسيير أوعقد إجتماع لأعضاء منظمة نقابية محل حكم قضائي بالتعليق أو الحل أو حتى المساهمة في هذا الاجتماع.

لا يفوتنا أن ننوه أن عقوبة هذه المخالفة كانت عقوبة مالية تتراوح ما بين (5000دج) إلى(50.000دج) حسب المادة 60 من القانون 14/90 الملغى المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

وجاءت في نفس السياق المادة 155 من القانون 02/23 بتوقيع العقوبة بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة 6 أشهر و بغرامة مالية م عشرين ألف دينار (20000 دج) إلى خمسين ألف دينار(50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يعرقل تنفيذ الأحكام القضائية بتعليق أو حل منظمة نقابية اتخذت طبقا لأحكام القانون 02/23.

"حيث أن عرقلة تنفيذ الأحكام عادة ما تكون الإدارة سببا فيه إما عن طريق الإمتناع عن التنفيذ الصريح أو الضمني دونا عن الأسباب القانونية كالإستحالة القانونية أو الإستحالة المادية"[1]

[1]– فاروق خلف،"الأثار القانونية والجزاءات المترتبة لامتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام النهائية الناتجة عن الطعن القضائي في قراراتها التأديبية"، في: مجلة البحوث والدراسات، جامعة الوادي، المجلد 06، العدد 07، 2009 ، ص ص 186– 188 https://www.asjp.crist.dz 18 ماي 2024، 05:00.

أما المادة 156 فقد وقعت نفس عقوبة الحبس والمنصوص عليها في المادة 155 وهي الحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وغرامة مالية من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، كل شخص يقوم بعرقلة تأسيس أوسير هيئات قيادة و/أو إدارة منظمة نقابية.

على أن حالة العود تضاعف العقوبة.[1]

من خلال ما سبق فإن المشرع لم يتعرض لمصطلح عرقلة الحرية النقابية ليبقى فضفاضا.[2]

كما تجدر الإشارة أن المشرع في القانون 02/23 قد شدد من العقوبات وعمد لتجنيح لبعض المخالفات إما بالتعديل على ما كان في القانون الملغى 14/90 أو أخرى جديدة تماما وهي ما جاءت بهم المواد 156 -157 و158.

[1]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

[2]- أحمد حامد، باية عبد القادر،المرجع السابق، ص 475.

- أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 199.

المبحث الثاني

ضمانات حماية ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

لما كانت المنظمات النقابية شريكا اجتماعيا أساسيا في العملية التنموية للبلاد، اوجب منحها عديد الضمانات التي من شأنها حماية ممارستها لمهامها ونشاطاتها، بما يتواءم ويوافق ما أقرته المعاهدات والمواثيق الدولية، كون القانون هو الوسيلة الوحيدة التي تنظم الحقوق والحريات وتحميها، وحتى تتأتى الحماية ثمارها يجب تظافر جميع الجهود من أجل تدويل القوانين الداخلية بما يحفظ السيادة الوطنية ولا يخل بالإلتزامات الدولية.

وعليه سنقسم الدراسة الى مطلبين، سنخصص المطلب الأول للحماية الداخلية لممارسة الحق النقابي والمطلب الثاني للتكريس الدولي لممارسة الحق النقابي.

المطلب الأول

الحماية الداخلية لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23

إستمدت المنظمات النقابية مشروعيتها من مرجعية قانونية كان سببها التعددية السياسية بعد إعادة المشهد السياسي والإجتماعي وحتى الاقتصادي، حيث كانت مهمتها محصورة في تسيير النقابة الوحيدة بالبلاد تحت لواء الحزب الواحد، فغاب الخطاب النقابي المستقل والمدافع الحقيقي على المطالب العمال، نتيجة الولاء للسلطة، ولما كان العمل يخلق قبل العامل وجب وضع نظام لحماية حقوقه وحرياته أثناء ممارسته لنشاطه وفق ما تمليه القوانين الداخلية وعليه سنقسم هذا المطلب إلى ثلاثة الفروع وفق ما تقتضيه الدراسة حيث سنتناول في الفرع الأول الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي، و الفرع الثاني للحماية الإدارية لممارسة الحق النقابي وسنخصص الفرع الثالث للحماية القضائية لممارسة الحق النقابي.

الفرع الأول /الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي

سعى المشرع الجزائري منذ الإستقلال على ضمان تكريس كل الحقوق والحريات منها الحق النقابي على جمع المستويات، وحمايتها إما حماية دستورية (أولا) أو حماية تشريعية (ثانيا) على النحو الذي يضمن ممارسة الحق النقابي.

أولا /الحماية الدستورية

1- **في ظل دستور 1963:** تم تكريس الحق النقابي في كل الدساتير الجزائرية، حيث نصت المادة 20 من الدستور 1963 على أن:

"**الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون.**"[1]

2- **في ظل دستور 1976:** أما دستور 1976 فقد تم التنصيص على حق الإنخراط في النقابة حسب المادة 60 منه،[2]حيث اقتصرت المادة على ضمانة الإنخراط، دون حرية الممارسة.

كون الأمر في ظل الأحادية التي كان الإتحاد العام للعمال الجزائريين النقابة الوحيدة، تحت لواء الحزب جبهة التحرير الوطني الوحيد، التي جعلت من العمل النقابي عملا تسييرا لا مطلبا.[3]

3- في ظل دستور 1989: وبعد إعادة هندسة الساحة السياسية، وفي ظل حتمية التوجه نحو التعددية فقد نصت المادة 53 من دستور 1989 على أن:"**الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين.**"[4]

---

[1]- الدستور الجزائري سنة 1963، مصادق عليه من قبل الجمعية التأسيسية بتاريخ 28 أوت 1963، ج ر ج، العدد 64، سنة 1963.

[2]- دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، ج ر ج، العدد 94، مؤرخة في 24 نوفمبر سنة 1976. https://www.joradp.dz

[3]- سميحة مناصرية، مرجع سابق، ص ص 65-66.

[4]- المرسوم الرئاسي رقم 18/89، مؤرخ في فيفري1989، يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989 ، ج ر ج، عدد 09 لسنة 1989. 22:15. https://www.joradp.dz، 2024مارس 15

4- **في ظل دستور 1996:** جاء ليؤكد بكل تعديلاته تكريس الممارسة الحرة للحق النقابي، حيث جاءت المادة 56 منه بنفس مضمون المادة 53 من الدستور 1989 [1] ماعدا تأصيله حق الإضراب في التعديل الدستوري لسنة 2016 بمادة منفردة حيث جاءت المادتين 70 و71، الأولى تنص على الحق النقابي والثانية تتضمن حق الإضراب.[2]

وأخيرا التعديل الدستوري لسنة 2020 الذي أكد على ممارسة حق العمل النقابي في المادة 69 التي كرست حرية الممارسة، إضافة إلى إمكانية أرباب العمل من تأسيس منظماتهم النقابية.[3]

هذا الأخير الذي أصل للعديد من الحقوق الملازمة واللصيقة ممارسة الحق النقابي كحق الإضراب، وحرية التعبير والتجمهر، وحرية الإعلام والصحافة وغيرها من الحقوق، التي خصص لها الباب الثاني كاملا من الوثيقة الدستورية ولأول مرة بعنوان الحقوق الأساسية والحريات العامة والواجبات.

وأكد على الديموقراطية التشاركية لاسيما من خلال المجتمع المدني حسب المادة 16 منه، كما أستحدث أهم مؤسسة رقابية للرقابة على دستورية القوانين وهي المحكمة الدستورية.

ثانيا /الحماية التشريعية لممارسة الحق النقابي

يكفل الدستور الحقوق والحريات ويأتي القانون دائما لتنظيمها حيث عرفت الجزائر ترسانة من القوانين والتشريعات التي كرست للحق النقابي.

---

[1]- المرسوم الرئاسي رقم 438/96، مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996 ، ج ر ج، عدد 76، لسنة 1996 المعدل بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أفريل 2002، ج ر ج، عدد 25، لسنة 2002 ، والقانون 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ، ج ر ج، عدد 63، سنة 2008. 23:15 https://www.joradp.dz، 2024مارس 15

- نصيرة لوني، " النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر"، في: مجلة دراسات و أبحاث، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد 11 ، العدد 04 ، 2019، ص ص 255-268. https://www.asjp.crist.dz 17 ماي 2024، 00:00.

[2]- القانون 01/16 المؤرخ في 26 جمادى الاولى عام 1437 الموافق 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج، عدد 14، مؤرخة في 27 جمادى الاولى عام 1437 الموافق 07 مارس سنة 2016. https://www.joradp.dz ، 2024مارس 15 00:15.

[3]- مرسوم رئاسي رقم 20-422، مصدر سابق.

1- **الحماية ضمن قانون 02/23:** بعد إقرار الجزائر بالتعددية وتكريس ممارسة الحق النقابي صدر أول قانون ينظم العمل النقابي، أنذاك وهو 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي نص على الأهداف التالية:

- ✓ تعزيز الديموقراطية في ممارسة الحق النقابي.
- ✓ تعزيز الحوار الإجتماعي والتشاور على ضوء الإلتزامات الدولية.
- ✓ حماية النقابيين من الإجراءات التعسفية أثناء ممارسة مهامهم النقابية.[1]

كما كرس القانون 14/90 معيار الإختيارية، والحرية النقابية، وحماية حق التنظيم.[2]

ثم ألغي هذا القانون وتم إصدار القانون الجديد 02/23 المتعلق بحرية ممارسة الحق النقابي، ألغي على إثره إسم القانون ليكون أكثر دلالة على حرية وإستقلالية الحق النقابي، حيث يعد توطئة لحرية ممارسة الحق النقابي كون العنوان أول ما يعطي إنطباعا عن الإجراءات دون الخوض في تفاصيل قواعده بما يوائم أهدافه التي جاءت لتعزيز أكثر للحرية النقابية، وتأكيدا على حماية العمل النقابي وأهدافه وحماية المؤسسين والمنخرطين.

كنتيجة حتمية لتدويل التشريعات الداخلية مع ما يتوافق والمعاهدات التي صادقت عليها الجزائر وهذا موضوع البحث الذي نحن بصدد دراسته.

2- **حماية الحق النقابي في القانون 11/90:** حيث نص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على حق إنشاء الهياكل النقابية التمثيلية بهدف حماية مصالح العمال ومنحها صلاحيات إبرام الإتفاقيات الجماعية، من خلال التفاوض الجماعي كأهم وسيلة من وسائل العمل النقابي، في فض النزاعات وخلق قوانين موازية خاصة بالعمل.[3]

3- **حماية الحق النقابي في القانون 03/06:** جاء التنصيص على الحق النقابي في المادة 35 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:"**يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.**"[4]

---

[1] – Article publié dans: Journal EMOUDJAHID, loi n° 90-14 du 02juin 1990: Démocratiser l'exercice du droit syndical,{ http:// www.elmoudjahid.dz/fr/economie }(25 ماي 2024 / 08:00)

[2]– نصيرة لوني، المرجع السابق، ص 259.

[3]– قانون رقم 11/90، مصدر سابق.

– نصيرة لوني، المرجع السابق، ص 259.

[4]– الأمر 03/06 ، مصدر سابق.

كما نصت المادة 28 من نفس القانون على عدم تأثير الإنتماء إلى منظمات نقابية على الحياة المهنية للموظف، كما لا يمكن أن تتأثر الحياة المهنية للموظف بترشحه الى عهدة انتخابية نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل وأثناء تلك العهدة حسب المادة 29 من نفس القانون. كما ضمن القانون حق ممارسة الإضراب في المادة 36 منه.

كما أنشئ على إثر هذا القانون المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كهيئة تشاورية كما سبق الإشارة إليه في الفصل الأول، إضافة إلى إنشاء لجان إدارية متساوية الأعضاء و لجان الطعن في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية والتي يتم إنتخاب أعضائها من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا[1]، كما أن أولوية التمثيل في هذه اللجان لأعضاء المنظمات النقابية.

4- **حماية الحق النقابي في القانون 08/23:** جاء القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على إثر إلغاء القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الذي كرس لأهم وسيلة لممارسة الحق النقابي وهو الإضراب إضافة إلى المفاوضة الجماعية.[2]

إلا أن القانون 08/23 جاء بتعزيز أكبر للإجراءات العلاجية للوقاية من النزاعات الجماعية من أجل تسويتها بالطرق الودية مع إلزاميتها، وخلق توازن بين حقوق العمال ومصالح أرباب العمل.

كما أكد على التفاوض الجماعي في حل النزاعات الجماعية للعمل، إضافة إلى شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.[3]

تجدر الإشارة أن هذه القوانين قد أحالت على العديد من المراسيم التنفيذية، التي خلقت تراكمية للنصوص المتعلقة بممارسة الحق النقابي التي من شأنها خلق صعوبات لمن يمارسون هذا النشاط إضافة إلى أن كثرة الإحالات على النصوص التنظيمية من شأنه التأثير على رقابة هذه التنظيمات، خاصة الرقابة الدستورية.

---

[1]- المواد 58، 62 و 68 من الامر 03/06، المصدر السابق.

[2]- نصيرة لوني، المرجع السابق، ص 260.

[3]- قانون رقم 02/23، المصدر السابق.

الفرع الثاني/الحماية الادارية لممارسة الحق النقابي

تقررت الحماية الإدارية لكل من المنظمة النقابية والمندوبين والأعضاء حتى يتمكنوا من ممارسة مهامهم على أكمل وجه، كون ما تعارف عليه أن مقاليد الأمور دائما بيد الإدارة لدى كفل المشرع عدة ضمانات وتسهيلات لضمان السير الحسن للمنظمات النقابية وحماية أعضائها في مواجهة إمكانية تعسف الإدارة، من خلال توفير وسائل لتسهيل النشاط (أولا) وأليات ممارسة الحق النقابي (ثانيا) وأخيرا أليات مؤسساتية لحماية ممارسة الحق النقابي (ثالثا).

أولا/ وسائل تسهيل النشاط

1- **الحماية المقررة للمنظمة النقابية:** وضع المشرع على عاتقه عديد الضمانات التي من شأنها حماية المنظمات النقابية ومن أجل تسهيل اضطلاعها بمهامها المنوطة بها.

أ- نصت المادة السابعة من القانون 02/23 أنه يتعين على المستخدم التعامل بالمساواة مع المنظمات النقابية للعمال وحظر التمييز بينها.

وكذا الإمتناع عن عدم التدخل في سير هيئات قيادة و/أوإدارة المنظمات النقابية، خاصة بمناسبة إجراء الإنتخابات المهنية، إذا كانت المنظمات النقابية معنية بها، كما أضاف المشرع في نفس المادة في فقرتها الثالثة أنه من بين صور التدخل في شؤون المنظمة النقابية تلك الإجراءات التي تهدف إلى التحريض على تأسيس منظمات للعمال أو تدعيمها بوسائل مالية أو بكل وسيلة أخرى بغرض وضع هذه المنظمات تحت مراقبة المستخدم.[1]

ب- كما أضافت المادة الثامنة من القانون 02/23 تأكيد حظر التدخل في سير المنظمات النقابية من أي شخص طبيعي أو معنوي ماعدا ما ينص عليه القانون وصراحة.

ج- منع على المستخدم من ممارسة الضغوطات أو التهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي في أماكن العمل، وكذا الإمتناع عن التصرفات المناهضة للمنظمة النقابية ونشاطاتها.[2]

د- توفير مقر لممارسة النشاطات: نصت المادة 99 من القانون 02/23 على أن المستخدم يجب أن يضع تحت تصرف كل فرع نقابي محلا، يكون ملائما ومهيأ بالعتاد

---

[1]- القانون 02/23، المصدر السابق.

[2]- المادة 11 من القانون 02/23، المصدر نفسه.

الضروري لسيره، على مستوى الهيئات المستخدمة، أو أماكن العمل المتميزة بشرط أن يكون لها على الأقل (150) عاملا.

وفي حالة تعذر توفر محل مخصص لكل فرع لأي سبب كعدم سماح هيكل الهيئة المستخدمة وأماكن العمل لذلك، يمكن أن يخصص محلا مهيأ على أن يستجيب لحاجات كل الفروع النقابية.

حيث أن مزاولة المنظمات النقابية وفروعها لنشاطاتها يتطلب مكانا قارا، والذي تحبذ المنظمات النقابية أن يكون داخل أماكن العمل لتسهيل التواصل والقرب من صانعي القرارات التي قد تكون سببا للنزاعات.[1]

هـ- عقد إجتماعات نقابية: حيث نصت المادة 97 من القانون 02/23 أن للفرع النقابي حق الإجتماع في أماكن العمل وفي المحلات التي يضعها المستخدم في متناوله، كلما إقتضت الحاجة على أن تعقد الإجتماعات خارج أوقات العمل، وإستثناء وفي حالة الإستعجال وبشرط موافقة المستخدم يمكن الإجتماع أثناء أوقات العمل وفي مكان العمل.

حيث نصت المادة 79 من القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م) أن إجتماعات الفروع النقابية تتم مرة كل شهر في دورات عادية باستدعاء من أمين الفرع.

مع تقديم تقرير شهري وجوبا للمكتب الولائي[2] هذا من شأنه حق عقد الإجتماعات الدورية التي يضمنها المستخدم أو لا يضمنها.

كما يمكن ويحق للفرع النقابي حسب المادة (100) إستغلال المحلات التي يضعها المستخدم تحت تصرفه للاجتماعات التي تضم خبراء و/أو مسؤولين نقابيين أجانب عن الهيئات المستخدمة، أو استغلالها في حصص تكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية، بشرط إعلام المستخدم كتابيا، على الأقل 8 أيام عمل قبل تاريخ الإجتماع، مع تحديد موضوع وهوية وصفة الأشخاص المدعوين.[3]

---

[1]- عمر ثامري، المرجع السابق، ص 159.

[2]- أنظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[3]- القانون رقم 02/23 المصدر السابق .

و- تحصيل الإشتراكات: ذكرت المادة 96 من القانون رقم 02/23 أن إمكانية تحصيل الإشتراكات النقابية في أماكن العمل، وترك كيفيات التحصيل للقانون الأساسي للمنظمة النقابية بشرط إعلام المستخدم.

في حين أضافت المادة 96 في فقرتها الثانية منع المستخدم من اقتطاع الإشتراكات النقابية من أجرة الأعضاء التابعين له لصالح المنظمة النقابية بغرض تسديدها عن الأعضاء المنخرطين فيها.

عمليا نصت المادة 84 من القانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م) أن الإشتراكات تدفع مباشرة إلى الحساب البنكي الوحيد باسم المكتب الوطني للنقابة بواسطة حوالة بناء على أمر تسديد صادر عن رئيسها[1].

تجدر الإشارة أن المشرع قد فرق بين جمع الإشتراكات للنقابات التمثيلية والمنظمات النقابية التي ليست لها تمثيل في الهيئات المستخدمة وأماكن عملها المتميزة هذه الأخيرة لها تكليف ممثل نقابي لجمعها بشرط أن يكون ذلك خارج أوقات عمله.[2]

ز- لصق الوثائق ذات المصدر النقابي وتوزيعها: حتى تعرف المنظمة النقابية بنشاطاتها ذات الصلة بأهدافها، نص المشرع على حقها في إعلام العمال بواسطة إعلانات مكتوبة بشرط أن تكون لها علاقة بأهدافها عن طريق الإلصاق، مع إلزام المستخدم وضع لوحة إعلانات في مكان مناسب مخصص لهذا الغرض تحت تصرف الفرع النقابي.

بشرط إرسال نسخة من الإعلانات النقابية إلى المستخدم أو ممثله في مكان العمل تزامنا مع إلصاقها وهذا حسب المادة 98 فقرة واحد وإثنان من القانون 02/23.

كما يمكن حسب الفقرة الثالثة من المادة 98 أن توضع الإعلانات النقابية على خط رقمي في موقع نقابي يتم إنشاؤه وفقا لإجراءات تتحدد بموجب إتفاقيات أو إتفاقات جماعية للعمل، أو على شبكة الأنترنت الخاصة بالمؤسسة، كما يمكن توزيعها عبر نظام الرسائل الإلكترونية الخاص بالمؤسسة.

خص المشرع ما سبق ذكره بالنقابات التمثيلية أما التي ليست لها تمثيلية في الهيئات المستخدمة أو أماكن عملها المتميزة، فلها تعيين ممثلها النقابي الذي يمكنه إلى جانب جمع

---

[1]- انظر الملحق رقم 01، المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[2]- المادة 95 من القانون 02/23، المصدر السابق.

الإشتراكات، نشر وإلصاق معلومات لها علاقة بالنشاطات النقابية حسب المادة 95 من القانون 02/23 والتي لم تحدد أماكن وكيفيات ذلك.

تجدر الإشارة أن حرية نشر المعلومات أو القيام بنشاطات مناسبة من أجل تحفيز إنخراط أعضاء جدد من أجل الحصول على التمثيلية أو رفع النسب الانتخابية مناط بكل النقابات المسجلة تمثيلية كانت أو غير تمثيلية حسب المادة 70 من القانون 02/23.

2- التسهيلات المقررة للمندوبين والأعضاء النقابيين: أقر المشرع حماية للأعضاء والمندوبين النقابيين إضافة إلى تلك الممنوحة إلى منظماتهم النقابية حيث جاءت كالتالي:

أ- حظر الأخذ بعين الإعتبار الإنخراط في منظمة نقابية أو عدمه أو ممارسة نشاط نقابي، من باب المحسوبية أو التعسف أو الإمتياز عند اتخاذ أي من القرارات المتعلقة بالتوظيف أو الترقية في الدرجات أو الرتب، التحويل والتكوين المهني والأجرة أو منح مزايا اجتماعيه وكذا الإجراءات التأديبية وهذا حسب المادة العاشرة من القانون 02/23.

ب- منع المستخدم من ممارسة أي ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة المندوبين والأعضاء عن ممارسة عملهم النقابي أو الحث على تصرفات مناهضة لهم ونشاطهم.[1]

ج- منح المشرع رصيد ساعي يقدر بعشر(10) ساعات، لضمان حسن تأدية المندوب النقابي مهامه النقابية المنوطة به، على أن تكون شهريا، و تكون مدفوعة الأجر.

على أن التصرف في الوقت الممنوح منوط بالمندوبين فلهم جمع أواقتسام مجموع أرصدة الساعات الشهرية بشرط إعلام المستخدم.

على أن يتم اقتسام وجمع ساعات المندوبين باتفاق كتابي مشترك مع المستخدم في حالة ضرورة المصلحة.[2]

في حين لايمكن للمندوب النقابي جمع الساعات غير المستعملة من شهر إلى أخر حسب المادة 105 من القانون 02/23.

إضافة إلى هذا الرصيد، فإن الوقت الذي يقضيه المندوب النقابي في الإجتماعات التي يستدعى إليها بمبادرة من المستخدم، يحتسب لصالحه ولا يدخل في الرصيد القانوني الممنوح

---

[1]- المادة 11 من القانون 02/23، المصدر السابق.

[2]- المادة 105 من القانون 02/23، المصدر نفسه.

له، كما لا تأخذ فترة الغيابات بعين الإعتبار والمرخصة بها من المستخدم للمندوب النقابي للمشاركة في نشاطات منظمته النقابية خارج الهيئة المستخدمة وهذا حسب المادة 106 من القانون 02/23.

كما ذهبت المادة 107 من نفس القانون 02/23 إلى إمكانية تجاوز الرصيد الساعي الشهري في حالة الظروف الإستثنائية شرط موافقة كتابية من المستخدم.

كما ضمنت المادة نفسها استفادة المندوب النقابي وكل عضو من العمال المعنيين بالمشاركة في المفاوضات الجماعية، أو الإستشارات التي يبادربها المستخدم من وقت يكون كاف ومدفوع الأجر، كما لا يخصم أو يسحب من رصيدهم الساعي الشهري.

كما أن المادة 108 من نفس القانون كفلت استفادة المندوب النقابي من الوقت الضروري على أن يكون مدفوع الأجر للمشاركة بطلب من منظمته النقابية في المفاوضات أو الإستشارات أو الإجتماعات على مستوى أعلى من الهيئة المستخدمة بشرط ترخيص من المستخدم.

د- حق التكوين للمندوب النقابي، حيث نصت المادة 109 من القانون 02/23 على الحق في عطلة التكوين، التي يشارك فيها المندوب النقابي في تكوينات تتم على مستوى مؤسسات التكوين المعتمدة وبموافقة الوزارة المكلفة بالعمل على أن لاتتعدى مدة التكوين خمسة عشرة (15) يوما في السنة، هدفها اكتساب المندوب معارفا في المجال النقابي، وقانون العمل وفي الميادين الإقتصادية والإجتماعية حسب المادة 110 من نفس القانون، مع حفاظ المندوب على أجرته على عاتق المستخدم حيث تعد فترة عطلة التكوين فترة عمل فعلية حسب المادة 111 من القانون 02/23 .

هـ- يتعين على المستخدم الرد على طلب المنظمة النقابية في إنتداب أعضاء في الفروع أو المجالس النقابية، برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام في أجل أقصاه ثلاثون(30) يوم عمل،إبتداء من تاريخ استلام الطلب.

وفي حالة عدم الرد يمكن للمنظمة النقابية التمثيلية المعنية تقديم تظلم لدى وزير القطاع أو إلى مسؤول المؤسسة المؤهل أو الإدارة المعنية في أجل لا يتعدى خمسة عشر(15) يوم عمل.[1]

على أن الإنتداب يكون بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بشرط إعلام وزير القطاع المعني أو مسؤول المؤسسة المؤهل أو الإدارة المعنية حسب الوضع مع تعليق علاقة العمل خلال فترة انتداب للعضو المنتدب المعني.[2]

و- إحتساب فترة الإنتداب فترة عمل فعلية لكن دون راتب من الهيئة التي لها صلاحية التعيين بل على عاتق المنظمة النقابية لكن دون أن تسقط حقه في الإستفادة من الأقدمية والترقية والتقاعد وفقا لرتبته أو منصب عمله حسب المادتين 10 و11 من المرسوم التنفيذي رقم 360/23 .

كما تجدر الإشارة أن حماية العمال الأعضاء في المنظمات النقابية سواء كانت تمثيلية أم لا مكفولة بمقتضي أحكام القانون 02/23 حسب المادة 125 منه.

ز- منع اتخاذ قرارات التسريح أو تسليط أي عقوبات تأديبية أخرى ضد أي عضو من أعضاء المنظمة النقابية بسبب الإنتماء أو النشاط النقابي.

كما يمنع تحويل مندوب نقابي خلال فترة عهدته إلى مكان عمل أخر غير ذلك الذي تم انتخابه فيه، أو حتى تغيير منصب عمله من قبل المستخدم إلا لضرورة المصلحة المعللة.[3]

ح- كما أن الحماية ضد التسريح أو العزل التعسفي مضمونة بنص المادة 131 من القانون 02/23 لكل من:

- " - المندوبين النقابيين

-المثلين المنتخبين مباشرة من قبل جماعة العامل بغرض المفاوضة الجماعية للعمل.

-الممثل النقابي المؤهل للمنظمة النقابية غير تمثيلية.

-أعضاء المجلس النقابي للهيئة المستخدمة."

---

[1]- المادتين 4 و6 من المرسوم التنفيذي رقم 360/23، المصدر السابق.

[2]- المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 23/ 360، المصدر السابق.

[3]- المادة 126 من القانون 02/23، المصدر السابق.

ط- وجوب إعلام العامل المستفيد من الحماية ومنظمته النقابية ومفتش العمل المختص إقليميا، بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام في حالة تقرير المستخدم تسريح أو عزل العامل المعني بسبب خطأ جسيم.

مع وجوب تضمين الرسالة وبالتفصيل الوقائع المبررة للتسريح والظروف التي ارتكبت فيها هذه الأخطاء الجسيمة.

وتضيف المادة 132 في فقرتها الأخيرة إمكانية إرفاق الرسالة بكل الوثائق التي لها علاقة بما نسب للعامل المستفيد من الحماية.

ثانيا /آليات ممارسة الحق النقابي: منح المشرع آليات لتسهيلات العمل النقابي وحماية مصالح أعضائه أهمها:

1-المفاوضة الجماعية: تم التطرق إليها بمناسبة مهام المنظمات النقابية التمثيلية إلا أن المشرع المصري قد عرفها في المادة 146 على أنها:

"**المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل:**

(أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الإستخدام.

(ب) التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الإجتماعية لعمال المنشأة.

(جـ) تنويه النازعات بين العمال وأصحاب الأعمال."[1]

تسعى المفاوضة الجماعية كهدف أساسي إلى تلافي النزاعات من خلال الحوار والنقاش أطراف النزاع حول القرار محل النزاع لسحبه أو تعديله أو إلغائه.[2]

كما تعد المفاوضة الجماعية من الوسائل الفعالة التي تتماشى مع تطور الاقتصادي والاجتماعي كونها تجمع إرادة طرفين متناقضين من أجل تنظيم شروط وظروف العمل.[3]

---

[1]- قانون رقم 12 لسنة 2008 بإصدار قانون العمل، ج ر، العدد 14(مكرر) في 7 أبريل 2003 [https://manshurat.org] 15 ماي 2024، 22:45.

[2]- عصام طوالبي الثعالبي،المرجع السابق، ص 119.

[3]- أشرف عبد القادر قنديل، الاضراب بين الإباحة والتجريم دراسة مقارنة، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2014، ص126.

2- **الإجراءات العلاجية:** وهي المصالحة، والوساطة والتحكيم ولقد تم تناولها بشيء من التفصيل في المبحث الثاني من الفصل الأول.

3- **الوسائل غير السلمية:** وتتمثل في الإضراب الذي يعد حقا دستوريا ووسيلة من وسائل ممارسة الحق النقابي تم التنصيص عنه في قانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لا يتم إلا بعد استيفاء الإجراءات العلاجية بإذن مسبق، وقد تم التطرق إليه في المبحث الثاني من الفصل الأول.

ثالثا /آليات مؤسساتية لحماية الحق النقابي: تعددت المؤسسات الحمائية للحق النقابي بين من دسترها المؤسس الدستوري لقيمتها وأخرى نصت عليها التشريعات المتعلقة بالعمل خاصة القانون 02/23، وقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وقانون 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب حيث أن أهمها مفتشية العمل لإرتباطها مباشرة بالممارسة الفعلية للحق النقابي وكذا اللجان الولائية واللجنة الوطنية إضافة إلى المجلس الوطني لحقوق الانسان، والمجلس الإجتماعي والإقتصادي والبيئي، وكذا ولأول مرة بالتعديل الدستوري 2020 المرصد الوطني للمجتمع المدني.

1- **مفتشية العمل:** تعد مفتشية العمل آلية من أليات الرقابة على تطبيق القوانين والتنظيمات في مجال التشريعات الإجتماعية وحماية ممارسة الحق النقابي ثم إنشاؤها بموجب القانون 03/90 المعدل والمتم.

حيث خول لها المشرع بموجب القانون08/23 أن تكون جهاز مصالحة، إضافة إلى صفة الضبطية القضائية في إجراءات التأديب حسب القانون02/23، كما سبق تناوله في المبحث الأول من هذا الفصل.

2- **اللجنة الوطنية واللجان الولائية:** تم التطرق لها في المبحث الثاني من الفصل الأول.

3- المجلس الوطني لحقوق الإنسان: نصت عليه المادة 211 من التعديل الدستوري 2020 على أنه هيئة إستشارية توضع لدى رئيس جمهورية.

حيث يتولى مهمة الرقابة والإنذار المبكر والتقييم في مجال إحترام حقوق الإنسان، كما يدرس المجلس، كل حالات إنتهاك حقوق الإنسان التي يعاينها أو يبلغ بها، ويقوم بكل الإجراءات المناسبة ويعرض تحقيقاته في السلطات الإدارية المعنية أو السلطات القضائية إن

إقتضت الضرورة، من مهامه أيضا التحسيس والإعلام والإتصال والترضية حقوق الإنسان، كما يبدي أراءه وتوصياته وإقتراحات تتعلق بترقية وحماية حقوق الإنسان وهذا حسب المادة 21 من التعديل الدستوري 2020، ويعد تقرير سنوي يرفع لرئاسة الجمهورية ويتولى رئيس المجلس نشره.[1]

- **المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي والبيئي:** يعد المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي والبيئي، إطارا للحوار والتشاور والإقتراح واستشراف والتحليل في المجالات الإقتصادية والإجتماعية والبيئة على أن يوضع لدى رئيس الجمهورية، يمارس كذا مهام الإستشارة للحكومة.[2]

من صلاحيته على وجه الخصوص حسب المادة 210 من تعديل الدستوري 2020

"- **توفرإطار لمشاركة المجتمع المدني في التشاور الوطني وحول سياسات التنمية الإقتصادية والإجتماعية والبيئية في اطار التنمية المستدامة.**

- **ضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الإقتصاديين والإجتماعيين الوطنيين.**

- **تقيم المسائل ذات المصلحة الوطنية في المجال الإقتصادي والإجتماعي والبيئي، والتربوي والتكويني والتعليم العالي، ودراستها.**

- **عرض إقتراحات على الحكومة.**"

4- **المرصد الوطني للمجتمع المدني:** تم تأصيله في التعديل الدستوري 2020، على أنه هيئة إستشارية يوضع لدى رئاسة الجمهورية.

من إختصاصاته:

- تقديم آراء وتوصيات متعلقة بانشغالات تتعلق بالمجتمع المدني.

- المساهمة في ترقية القيم الوطنية والممارسة الديموقراطية والمواطنة ويشارك مع المؤسسات الأخرى في تحقيق أهداف التنمية الوطنية.[3]

---

[1]- مرسوم رئاسي رقم 20- 442، مصدر سابق.

[2]- المادة 09 من الرسوم الرئاسي رقم 20- 442، مصدر سابق.

[3]- المادة 213 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442، مصدر نفسه.

الفرع الثالث /الحماية القضائية لممارسة الحق النقابي

يعد القضاء المستقل أفضل ضمانة لحماية الحقوق والحريات حيث جاء في المادتين 163 و164 من التعديل الدستوري أن القضاء سلطة مستقلة، يحمي المجتمع والحريات وحقوق المواطنين طبقا للدستور، حيث تخضع المنظمات النقابية للحماية القضائية الدستورية (أولا) وإلى حماية القضاء العادي كأصل (ثانيا) وكذا حماية القضاء الإداري (ثالثا) كما تخضع الى مبدأ دستوري حمائي وهو التعليق والحل قضائيا (رابعا).

أولا /الحماية القضائية الدستورية

يخضع العمل القابي كونه حق من الحقوق الأساسية والحريات العامة إلى حماية القضاء الدستوري، حيث استحدث المشرع الدستوري على ضوء تعديله للوثيقة الدستورية سنة 2020 المحكمة الدستورية بدل المجلس الدستوري، كمؤسسة رقابية مكلفة بضمان إحترام الدستور.[1]

وباستفاء آجال الأخطار المباشر فان حماية القضاء الدستوري لقانون الحق النقابي تقتصر على آلية الدفع بعدم الدستورية[2] التي تخضع أصلا للقضاء الإجتماعي، الذي هو أصلا قضاء صلح كما سبق الإشارة إليه مما يحد من عدد الدعاوى التي من شأنها الدفع بعدم الدستورية أمام المحكمة الدستورية عن طريق الإحالة من المحكمة العليا أو مجلس الدولة.

هذا من جهة ومن جهة أخرى كثرة إحالات القانون 02/23 وكذا القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وممارسة حق الإضراب على المراسيم التنفيذية.[3]

هذا من شأنه إضعاف الرقابة على دستورية هذين القانونين عن طريق الإحالة، وبذلك تخضع للرقابة القضائية دون الرقابة الدستورية، رغم قيمة المواد وحساسيتها كونها تتعلق بالحقوق الأساسية والحريات العامة، وهذا ما أكدته المحكمة الدستورية في رأيها الذي سبق الإشارة إليه في الفصل الأول.

---

[1]– مرسوم رئاسي رقم 20–442، مصدر سابق.

[2]– المادة 135 من المرسوم الرئاسي رقم 20– 442، المصدر نفسه.

[3]– المراسيم التنفيذية من 359/23 إلى 365/23 بمقدار سبعة مراسيم تنفيذية بمناسبة إصدار القانونين، إضافة إلى أخرى تتعلق بالهيئات والمؤسسات الإستشارية.

وتعقيبا عليه بما أن تنظيم الحق النقابي مخول للبرلمان يجعله يخرج من دائرة وسلطة رئيس الجمهورية التنظيمية، الذي يحيل بدوره إلى المراسيم التنفيذية التي تجعلها تخرج من إطار الرقابة على دستورية القوانين، وبإلغاء المشرع لآلية التصدي حسب المادة الرابعة من القانون العضوي المتعلقة بتحديد إجراءات وكيفيات الإخطار و الإحالة المتبعة أمام المحكمة الدستورية[1] يزيد من إمكانية مضاعفة الخروقات خاصة ما تطابق منها مع الدستور أو المعاهدات الدولية، التي ضمنها التعديل الدستوري 2020 في المادة 193 منه، و عليه نرى ضرورة العودة بآلية التصدي، كونها أنجع طريقة للحد من عدد النصوص غير الدستورية وفعالية الرقابة على دستورية القوانين، المتعلقة بالحقوق الأساسية و الحريات العامة ، ولما لا توسيع دائرة الإخطار الى هيئات المجتمع المدني كونها صاحبة العلاقة و الأقدر على القراءة المتفحصة للنصوص القانونية التي تعنيها و الأقرب إلى موادها كونها من تنفذ وأحيانا تصنع قواعد قانونية ناظمة للحق النقابي بموجب الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية[2]، أو إخضاع الممارسة النقابية لقانون عضوي من شأنه الخضوع لراقبة مطابقة من أجل حماية أفضل، مادامت المحكمة الدستورية قد إرتأت أن المراسيم التنفيذية تخرج من دائرة الرقابة الدستورية.

ثانيا /حماية القضاء العادي(الإجتماعي)

للقضاء العادي أيضا دور فعال في حل النزاعات العمالية في حالة عدم جدوى الوسائل العلاجية.

حيث نصت المادة 500 من ق. إ. م. إ، أن الإختصاص النوعي للقسم الإستعجالي إختصاص مانع كما سبق الإشارة إليه، حيث يتشكل القسم الإجتماعي من قاضي رئيس ومساعدين، حسب المادة 502 من نفس القانون.

---

[1]– قانون رقم22–19 مؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1443 الموافق 25 يوليو سنة2022، يحدد اجراءات وكيفيات الاخطار و الإحالة المتبعة امام المحكمة الدستورية، ج ر ج، عدد 51، مؤرخة في 2 محرم عام 1444 الموافق 31 يوليو سنة 2022.[https://www.joradp.dz] 18 ماي 2024 00:38.

[2]– مقابلة الدكتور: غربي أحسن، أستاذ محاضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت1955 سكيكدة،23 أفريل2024.

وهو قضاء صلح حيث أن رفع الدعوى أمامه يكون في آجال ستة (6) أشهر من تسليم محضر عدم الصلح حسب المادة 504 من نفس القانون.

تجدر الإشارة أن القسم الإجتماعي قاضي إستعجال حيث نصت المادتين 505 و506 على أن القاضي يفصل في أقرب الآجال بعد تحديد الجلسة الأولى في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى، مع إمكانية إتخاذ الإجراءات المؤقتة والتحفظية التي يأمر بها رئيس القسم الإجتماعي إستعجاليا.

كما أنها قابلة للاستئناف لكن ليس لها الأثر الموقف حسب المادة 507 من قانون 09/08 ق إ م إ م في حين يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري في حالتين:

"**1- حالة الإمتناع عن تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل الأطراف.**

2- حالة الإمتناع عن تنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل يكون فيه ممثلو العمال طرفا، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل."[1]

وأوامر التنفيذ الفوري قابلة للتنفيذ بقوة القانون رغم إستعمال كل طرق الطعن تحت طائلة الغرامة التهديدية حسب المادة 509 ق. إ. م. إ.

تجدر الإشارة أن أهم الدعاوى النقابية هي تلك التي تتعلق بدعوى المصالح التي تنوب فيها النقابة عن دعوى المصالح الجماعية ودعوى المصالح الفردية.

والتي تقوم فيها بدور النيابة أمام القضاء، أما الدعوى المباشرة فتلك التي تكون هي طرفا مباشر في النزاعات التي تقوم بسبب عقد الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية بينها وبين أرباب العمل، أو بينها وبين أشخاص معنوية أخرى، أو دعوى إلغاء القرارات الإدارية التي تمس بمصالحها.[2]

ثالثا /حماية القضاء الإداري

الأصل أن القضاء الفاصل في المنازعات الحق النقابي هو القضاء الإجتماعي لخصوصية مجال العمل إلا إن علاقات المنظمات النقابية مع السلطات الإدارية المختصة

---

[1]- المادة 508 من قانون رقم 09/08 ، مصدر سابق.

[2]- عصام طوالبي الثعالبي، المرجع السابق، ص ص 116- 118.

- سميحة مناصرية، المرجع السابق ، ص 129.

قد تطرأ عليها نزاعات تخص قرارات ولوائح أو قرارات ضبطية[1] بأعمال الإختصاص العضوي حسب المواد 800 و801 من ق إ م إ فإن هذه القرارات تخضع لدعاوي الإلغاء أو فحص المشروعية.[2]

وقد يظهر بشكل واضح تعسف الإدارة في إستعمال سلطتها فيما يتعلق بإصدار قرارات تتعلق بحظر تنظيم الإجتماعات، أو توقيف الإضرابات.

رابعا /تعليق وحل المنظمات النقابية

" **لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات العمل أو وقف العمل التي تتخذها السلطة الإدارية.**" هكذا نصت المادة الرابعة من الإتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، من باب تكريس الإستقلالية والحرية النقابية في الإنشاء والتأسيس فإن حل وتعليق نشاط المنظمات النقابية لا يكون إلا إذا كرست حرية الحل والتعليق.[3]

وعليه فقد أسند المشرع الجزائري تعليق وحل المنظمات النقابية إلى الجهات القضائية دون الإدارة، كونها جهة مستقلة ضامنة للحقوق والحريات المكفولة بالدستور.

1- تعليق نشاط المنظمة النقابية:

نصت المادة 62 من القانون 02/23 على إمكانية تعليق نشاطات المنظمة النقابية لمدة أقصاها سنتين(2)، وأسندت الأمر للجهة القضائية المختصة وبالطرق القضائية، وبطلب من السلطة الإدارية المختصة لاسيما في المجالات التالية:

"**- ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في هذا القانون وفي قوانينهاالأساسية.**

- عدم إحترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وأحكام قانونها الأساسيونظامها الداخلي.

- عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة.

---

[1]- سلطان زنقيلة،" ضمانات ممارسة النقابية في الجزائر"، في: مجلة آفاق علمية، المركز الجامعي تامنغست، الجزائر، المجلد 12، العدد 01، 2020 ،ص ص 601 - 602. https://www.asjp.crist.dz 30 مارس 2024 17: 45

[2]- قانون رقم 09/08 ، مصدر سابق.

[3]- زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، الجزء01، مرجع سابق، ص 170 .

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

وعلى المستوى الإجرائي تقوم السلطة الإدارية التي عاينت إحدى حالات هذه المخالفات بتوجيه إعذار للمنظمة النقابية من أجل رفع التحفظات التي تمت معاينتها في الآجال المحددة.

وفي حالة عدم إمتثال المنظمة النقابية للإعذار، ترفع الجهة الإدارية المختصة القضية أمام الجهات القضائية المختصة، والتي تبث في التعليق بحكم مشمول بالنفاد المعجل، وبصرف النظر عن أي طعون.

أما في حالة المخالفات التي ترتكبها المنظمة النقابية والتي من شأنها مخالفة النظام العام فإن السلطة التقديرية في يد السلطة الإدارية المختصة في رفع دعوى أمام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بتعليق نشاط المنظمة النقابية دون إعذار مسبق.

في حين للجهة القضائية المختصة كامل الإختصاص في تقرير أي إجراء تحفظي تراه مناسبا إلى غاية فصلها في الموضوع.[1]

تجدر الإشارة أن المادة 42 من القانون 02/23 قد نصت على حالة أخرى لتعليق نشاط المنظمة النقابية وهي حالة إستمرار نزاع داخلي الذي لم يحل بالطرق الودية الداخلية.

عمليا نصت المادة 95 من القانون الأساسي لمنظمة لنقابة (م و م م ج م)أن النزاع إذا لم يحل من قبل لجنة المصالحة يتم تبليغ هذه الأخيرة السلطة الإدارية المختصة بالنتائج المتوصل إليها في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوم عمل.

2– **حل المنظمة النقابية:** إن حل المنظمات النقابية يتم بطريقين، طريق الحل الإرادي، أو الطريق القضائي.

2–1 الحل الإرادي للمنظمة النقابية:

ذكرت المادة 64 من القانون 02/23 أن حل المنظمة النقابية يكون إراديا من قبل أعضائها، بناء على أن تأسيسها كان بالإرادة الحرة للأعضاء المؤسسين.

[1]– المادة 66 من القانون 02/23 ،المصدر السابق.

عمليا نصا القانونين الأساسيين لنقابة (م و م م ج م) ونقابة (ن و م م إ)، على أن قرار الحل الإرادي يكون بموافقة (3/4) ثلاثة أرباع الحاضرين على الأقل للمؤتمر الوطني الذي يختص بذلك.[1]

أو بإقتراح من ثلثي (2/3) أعضاء المجلس الوطني، الذي يقدم أمام المؤتمر الوطني ليقره ويعلنه.[2]

وبذلك يتم إنقضاء المنظمة النقابية وحلها بواسطة المؤتمر الوطني بأغلبية تقررها وتحددها كل منظمة نقابية في قانونها الأساسي. حسب المطة الأخيرة من المادة 38 من القانون 02/23.

2-2 الحل القضائي: ذكرت المادة 65 من القانون 02/23 على أن حل المنظمة النقابية يكون مثل تعليق النشاط بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة في حالة معاينة أي حالة من الحالات التالية:

"- **خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها.**

- **خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقاتها 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 أو معادلة خرق حقوق العمال.**

- **رخص الإمتثال وتنفيذ الأحكام القضائية.**

- **الإصرار في اللجوء إلى إضرابات غير قانونية لها.**

- **إرتكاب مخالفات متكررة، سبق وأن كانت موضوع تعليق قضائي.**

- **قبول هبات ووصايا مخالفة لأحكام هذا القانون.**"

بناء على هذه الحالات أقرت المادة 65 في فقرتها الثانية السلطة التقديرية للسلطة الإدارية المختصة في إمكانية وعند الإقتضاء، عند معاينة أي من الحالات أعلاه أن توجه إعذارا للمنظمة النقابية المعنية من أجل تسوية وضعيتها في الآجال المحددة.

---

[1]- أنظر المادة 93 من الملحق رقم 01 المتعلق المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (م و م م ج م).

[2]- أنظر المادة 85 من الملحق رقم 03 المتعلق بالقانون الأساسي لنقابة (ن و م م إ).

وعلى عكس مخالفات تعليق النشاط فإن توجيه الإعذار يكون وجوبيا[1]، أما في حالات الحل يكون إختياريا وللسلطة الإدارية المختصة، كامل الحرية في تقدير توجيه الأعذار من عدمه كون بعض الحالات لا يمكن ضبطها بالخروقات وعدم الممارسات المتعلق بهدف المنظمة النقابية.

وعلاوة على ذلك فإن قرار الجهة القضائية المختصة والمتعلق بحل المنظمة النقابية يكون مشمولا بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعون.

تجدر الإشارة أن القانون ليس له أثر رجعي كون المنظمات النقابية ما عليها سوى مطابقة قوانينها الأساسية بإيداع تصريح باستمرار نشاطها وفقط خلال ستة (06) أشهر حسب المادة 159 من القانون 02/23، على أن تقدم عناصر تمثيلتها في أجل سنة ابتداء من تاريخ إصدار القانون 02/32 حسب المادة 160 من نفس القانون، على أن إنتخاب مندوبيها النقابين، وتأسيس مجالسها النقابية على مستوى الهيئات المستخدمة يكون في أجل سنة حسب المادة 161، من القانون 02/23.

المطلب الثاني/التكريس الدولي لممارسة الحق النقابي

صادقت الجزائر على عديد الإتفاقيات والمواثيق الدولية التي تتعلق بالحق النقابي وممارسته وتبنتها في إعداد القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وهذا ما يظهر جليا من خلال مقتضياته، في محاولة من المشرع مواكبة ومطابقة ما جاءت به أهم الإتفاقيات والمواثيق التي كرست الحق النقابي، وعليه سنسلط الضوء على مانصت عليه مقتضيات قانون 02/23 من خلال تخصيص الفرع الأول لتكريس الحق النقابي في مواثيق وعهود منظمة الأمم المتحدة، وسنخصص الفرع الثاني لتكريس الحق النقابي في إتفاقيات منظمة العمل الدولية.

الفرع الأول /تكريس الحق النقابي في مواثيق وعهود منظمة الأمم المتحدة

تظهر الحماية الدولية من خلال إلتزام أو عدم إلتزام المشرع الوطني مما أملته هذه المواثيق والعهود والتي سنسرد أهمها وهي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (أولا)، العهد

[1]– المادة 63 من القانون 02/23، المصدر السابق.

الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية(ثانيا)، وأخيرا العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ثالثا).

أولا /الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

أصدر بعد ثلاث سنوات من إنشاء منظمة الأمم المتحدة، بناء على مبادرة لجنة حقوق الإنسان نتيجة العديد من الانتهاكات لهذه الحقوق.[1]

حيث نصت المادة 20 على أحقية الأشخاص في الإشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية، مع حظر إجبار الأشخاص للإنضمام إلى أي جمعية[2].

كما نصت المادة 21 على حق الأشخاص في الإشتراك في إدارة الشؤون العامة للبلاد إما مباشرة أوبواسطة ممثلين يختارونهم.[3]

أما المادة 23 فقرة 4 من الإعلان العالمي هي التي نصت صراحة على حق كل شخص في إنشاء النقابات مع الآخرين، والإنضمام إليها من أجل حماية مصالحه، لتلزم المادة 29 من نفس الإعلان العالمي على حظر وضع قيودعلى الحقوق والحريات الممارسة من قبل الأفراد، إلا تلك المقررة بنص القانون والتي تعنى بحفظ المصلحة العامة للدولة، النظام العام والأخلاق.

تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري لم يورد في مقتضيات القانون 02/23 هذا الميثاق وربما يرجع الأمر إلى الطبيعة الغير إلزامية لهذا الميثاق، كون العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية من جعل قواعده ملزمة.[4]

كما أن تناوله وتعرضه للحق النقابي وحرية ممارسته جاء مقتضبا وعاما.

---

[1]– خضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، الطبعة04، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2011، ص ص 147و151.

[2]– الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة رقم 217/أ. د.ح.ت، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، ج ر ج، عدد64 ، مؤرخة في 10 ديسمبر 1963.[www.ohchr.org] 21 ماي 2024، 17:05

[3]– الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المرجع نفسه.

[4]– خضر خضر، المرجع السابق، ص154.

ثانيا /العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

حيث أقر العهد على إلتزام الدول بإحترام وتأمين الحقوق المقررة فيه، وذلك دون تميز أي كان نوعه حسب المادة 2 فقرة 1، كما أضافت المادة 2 في الفقرة الثانية إلزام الدول في حالة غياب تشريع ينظم هذه الحقوق باتخاذ إجراءات من شأنها ضمان هذه الحقوق.[1]

وذكرت المادة 22 فقرة1، حق الفرد في المشاركة مع الآخرين بما في ذلك حق تشكيل النقابات أو الإنضمام إليها، وذلك من أجل حماية مصالحه، كما أضافت في فقرة 2 على عدم جواز وضع قيود على ممارسة الحق النقابي، غير ما يطلبه القانون والتي يستوجبها الحفاظ على الأمن العام والسلامة العامة والحفاظ على النظام والسلامة العامة، أو الأخلاق أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.[2]

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد استند في حرمان بعض الفئات من ممارسة حق الإضراب لما نصت عليها الفقرات الثانية (2) والثالثة (3) والرابعة (4) من المادة الثامنة (8) خاصة تلك الخدمات التي تشكل جزءا من الإلتزامات المدنية العادية.[3]

كما لايفوتنا التنويه أن البروتوكول الإختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية قد نص على إقرار الدول الأطراف في العهد وطرفا في هذا البروتوكول باختصاص اللجنة للحقوق الإنسانية المنصوص عليها في القسم الرابع من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في استلامها، ودراستها لتبليغات الأفراد، الذين يدعون بأنهم ضحايا انتهاكات الدولة الطرف للحقوق المكفولة بالعهد وذلك حسب المادة الأولى من هذا البروتوكول.[4]

---

[1]– العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر1966، المصدق عليه بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 89/ 67 المؤرخ في 11 شوال عام 1409 الموافق 16 مايو سنة1989، ج ر ج، العدد20، مؤرخة في 12 شوال عام 1409الموافق 17 مايو 1989 [www.ohchr.org] 21 ماي 2024، 17:02.

[2]– العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، المصدر نفسه.

[3]– العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، المصدر نفسه.

[4]- البرتوكول الإختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966، المصدق عليه بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 67/89 المؤرخ في 11 شوال عام 1409 الموافق 16 مايو سنة 1989، ج ر ج، العدد20، مؤرخة في 12 شوال 1409 الموافق 17 مايو سنة 1989. [www.ohchr.org] 21 ماي 2024، 17:02.

ثالثا /العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

ذكرت المادة السادسة منه على إقرار الدول الأطراف بالحق في العمل الذي هو بيئة العمل النقابي، وأضافت المادة الثامنة أيضا تعهد الدول الأطراف في الاتفاقية في فقرتها (أ) حق الأفراد في تشكيل النقابات، والإنضمام إليها بما يوافق خياراتهم في حدود القانون والتنظيم، ودائما من أجل تعزيز وحماية مصلحة الأفراد الاقتصادية والاجتماعية.[1]

كما أضافت عدم جواز وضع قيود على ممارسة الحق النقابي سوى تلك التي تستلزم حفظ الأمن الوطني، والأمن العام والنظام العام، وحماية حقوق الآخرين وحرياتهم وفي حدود ما ينص عليه القانون.

وذكرت الفقرة (ب) من المادة الثامنة (8) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية أيضا على حق النقابات في التكتل وتشكيل اتحادات وطنية أو تعاهديات إضافة إلى حق تكوين منظمات نقابية دولية أو الإنضمام إليها .

أما الفقرة (ج) فقد أقرت أن للنقابات حق العمل بكل حرية دون خضوعها لقيود، ماعدا تلك المنصوص عليها في القانون وتكون ضرورية لحفظ الأمن الوطني والنظام العام، أو من أجل حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.[2]

تجدر الإشارة أن الحق في الإضراب مكفول في الفقرة (د) من نفس المادة كونه أحد وسائل ممارسة الحق النقابي.

كما أن هي حق للدول الأطراف في العهد فرض ما يناسبها من قيود قانونية على ممارسة الحقوق المنصوص عليها في المادة الثامنة (8) وهي الحق النقابي وحق الإضراب وذلك حسب الفقرة الثانية من نفس المادة.

وذيلت المادة الثامنة بفقرة ثالثة نصت على خطر الأضرار بالضمانات المكفولة في إتفاق منظمة العمل الدولية، الخاص بحرية المشاركة، وحماية الحق في التنظيم بحجة ما كفلته المادة الثامنة من هذا العهد.

---

[1]- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر1966، المصدق عليه بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 67/89 المؤرخ في 11 شوال عام 1409 الموافق 16 مايو سنة 1989، [www.ohchr.org] 21 ماي 2024، 17:02

[2]– العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المرجع السابق.

تعقيبا عليه فإن المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية السياسية والثقافية هي أهم مادة اعتمدت لإصدار القانون 02/23.

الفرع الثاني /تكريس الحق النقابي في إتفاقيات منظمة العمل الدولية

كرست منظمة العمل الدولية عدة أحكام مهمة تخص العمل النقابي إضافة إلى ما انبثق منها من إتفاقيات أسست لحرية ممارسة الحق النقابي حيث أن الميثاق الأساسي لمنظمة العمل الدولية نص على الحق النقابي (أولا) إضافة إلى الإتفاقية رقم87 (ثانيا) والإتفاقية رقم98 (ثالثا)، كما أن الإتفاقية رقم 135 (رابعا) والاتفاقية رقم 144 (خامسا) هاتين الأخيرتين قد جاءتا من أجل إستكمال وتعزيز المعايير التي نصت عليها المنظمة في الإتفاقيتين الأولتين رقم 87 و 89 .

أولا /الميثاق الأساسي لمنظمة العمل الدولية

تعد أول مؤسسة متخصصة في الأمم المتحدة، والتي تسعى إلى العمل على تعزيز العدالة الإجتماعية، وإحترام حقوق الإنسان، وتعنى بالمعايير الدنيا الواجب إحترامها في مجالات العمل كالحرية النقابية، وحتى التفاوض الجماعي وغيرها،[1]كما تتكون من ممثلين عن العمال وأرباب العمل وكذا الحكومات، تهدف إلى حل منازعات العمل بأشكال ودية تفاوضية.[2]

ونظرا لأهمية الحق النقابي فقد ضمنته منظمة العمل الدولية في ديباجة ميثاقها الأساسي حيث جاء فيها أن مبدأ الحرية النقابية وسيلة لتحسين ظروف العمل، وأساس من أسس العدالة الإجتماعية التي بها يبنى السلام العالمي.[3]

في الأخير ننوه أن الجزائر طرف في هذه المنظمة وبتفحص مقتضيات القانون 02/23 نجد المشرع قد أخذ ما أملته الإتفاقيات المنبثقة عنها.

---

[1]– خضر خضر، المرجع السابق،ص ص 144–145.

[2]– مراد أحمد رشيد الخواجا، العمل النقابي .الحرية.التنظيم وفق المعايير الدولية، الطبعة01، الدار العلمية الدولية، عمان، الأردن،2020، ص93.

[3]– الميثاق الأساسي لمنظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي جنيف، 2012، ص 5. [https://www.ilo.org] 21 ماي 2024، 13:22.

ثانيا /إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87

تقرر اعتماد هذه الاتفاقية بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورتها الحادية والثلاثون في 17 حزيران/ يونيو عام 1948، والتي تعنى بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، حيث تعد أهم اتفاقية إنبثقت عن المنظمة يوم 19 من تموز/ يوليو عام 1948 بشأن العمل النقابي.

عالجت الإتفاقية رقم 87 الحرية النقابية وحماية الحق النقابي في مادتها الثانية بنصها: "**للعمال وللأصحاب العمل، دون أي تميز، الحق دون ترخيص سابق، من تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الإنضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات**".[1]

من نص المادة نستنتج أن أغلب الحقوق مقررة للأفراد المؤسسين والمنخرطين، وبذلك تكون الإتفاقية قد ألزمت الدول بحماية الأفراد في ممارستهم للحق النقابي، كما أن التأسيس يكون بدون إذن أو ترخيص مسبق بل على أساس الإخطار وفقط.

أما المادة 3 فقرة 1 فقد عالجت حق المنظمات كهيكل، حيث أوردت المادة العاشرة أن مصطلح"**منظمة**"هو أي منظمة للعمال أو أصحاب العمل تقام من أجل تعزيز مصالح العمال وأرباب العمل وكذا الدفاع عنها، ومنحتها الشخصية المعنوية بنص المادة السابعة لكل من منظمات العمال ومنظمات أرباب العمل[2] وكذا إتحاداتهم العامة لمنظمات العمال وأرباب العمل، حيث أقرت المادة الثالثة على أساسه حقا للمنظمات في إعداد اللوائح الإدارية، ووضع قوانينها الأساسية، إلى جانب حريتها الكاملة في إنتخاب ممثليها.

كما عهدت المادة للمنظمة النقابية، بحق تنظيم إدارتها ونشاطاتها، إضافة إلى حقها في إعداد برامج أعمالها.

كما أكدت المادة الثالثة في فقرتها الثانية حظر تدخل السلطات العامة في ما من شأنه تقييد وعرقلة ممارسة الحق النقابي.[3]

---

[1]– اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي، مصدر سابق.

[2]- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي، المصدر السابق.

[3]– اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي، المصدر نفسه.

كما حظرت المادة الرابعة من الإتفاقية رقم 87 حل المنظمات النقابية أو وقف نشاطها من قبل السلطة الإدارية، وهذا ما أخذت بها الجزائر في القانون 02/23 حيث أوكلت ذلك للقضاء، كماسبق تفصيله.

كما أجازت المادة الخامسة حق المنظمات في التكتل في إتحادات وإتحادات عامة، وحرية الإنضمام إليها، إلى جانب حقها في الإنضمام إلى منظمات دولية.

تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري في القانون 03/23 قد أخذ مصطلح فدراليات وكنفدراليات بدل إتحادات وإتحادات عامة على التوالي.

حيث أن هذه الإتحادات والإتحادات العامة تخضع لنفس الأحكام المطبقة على المنظمة النقابية المذكورة أعلاه وذلك حسب المادة السادسة من الإتفاقية رقم 87.

كما ألزمت المادة الثامنة في فقرتها الأولى إحترام العمال وأرباب العمل والمنظمات النقابية للتشريعات الداخلية التي تنص على الحقوق الواردة في هذه الاتفاقية.

أما الفقرة الثانية منها فقد ألزمت الدول الأطراف بوجوب موافقة تشريعاتها الداخلية بما جاءت بها لإتفاقية من ضمانات ومنعت المساس بها حتى في شقها المتعلق بتنفيذ هذه التشريعات التي قد تمس بهذه الضمانات أثناء التنفيذ والتطبيق لهذه التشريعات الداخلية.[1]

تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد وافق كلما نصت عليها الاتفاقية رقم87 ، وهذا ما يؤكد نيته في تصحيح مسار العمل النقابي بما يوافق الإتفاقيات والمواثيق الدولية، من خلال منح المنظمات حرية التأسيس والتجمع، وإعداد قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية بكل حرية...وغيرها، كون الجزائر من الدول المصادقة على هذه الاتفاقية وبذلك تكون قد تعهدت بالأخذ بكل ما جاءت به هذه الاتفاقية حسب المادة 11 وهو ضمان حرية ممارسة العمال وأرباب العمل للعمل النقابي باتخاذ كل التدابير اللازمة والمناسبة.[2]

كما أكدت الإتفاقية على حرية الدول الأطراف فيما يتعلق بممارسة الحق النقابي لسلكي القوات المسلحة والشرطة، بما يتوافق وتمليه تشريعاتها الداخلية وكذا أعرافها، كما أن تصديق الدول على الإتفاقية رقم 87 لا يلغي مافرضته الدول في قوانينها الداخلية وأعرافها

[1]– اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي، المصدر السابق.

[2]– اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي، المصدر نفسه.

من حرمان لسلكي القوات المسلحة والشرطة من ممارسة الحق النقابي وذلك حسب المادة التاسعة من هذه الإتفاقية رقم 87 .

ثالثا /إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98

تقررت الإتفاقية رقم 98 بموجب المؤتمر العام في دورته الثانية والثلاثين أي بعد سنة من الإتفاقية رقم 87 في 8 حزيران/ يونيه عام 1949، لكن موضوعها كان يتعلق بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، حيث كرست المادة الأولى من الإتفاقية حماية العمال ضد أي تميز بسبب انتمائهم النقابي ما من شأنه منع الإنضمام إلى المنظمات النقابية أو ما يجبرهم على الإنسحاب منها، بتسريح تعسفي للعمال أو الإساءة إليهم بسبب انضمامهم للمنظمات النقابية أو المشاركة في نشاطات نقابية خارج ساعات العمل أو بسبب مشاركتهم فيها أثناء ساعات العمل بموافقة الهيئة المستخدمة.

أما المادة الثانية فعالجت حق المنظمة النقابية في التكوين والتسيير والإدارة لمنظماتها دون أي تدخل من نظيراتها بصفة مباشرة أو غير مباشرة من خلال وكلائها وأعضائها وخصت تلك الأعمال المقصود بها تشجيع تأسيس منظمات نقابية موالية وخاضعة لسيطرة منظمات نقابية لأرباب العمل، أو دعم المنظمات النقابية للعمال بوسائل مالية أو غير مالية بغية السيطرة عليها من قبل أصحاب العمل أو المنظمات النقابية لأرباب العمل.[1]

وذكرت المادة الثالثة وجوب وضع آليات مناسبة للظروف الداخلية للدول الأطراف من أجل ضمان إحترام حق التنظيم.[2]

وهذا ماذهبت إليه المادة الرابعة وهو إتخاذ عند الاقتضاء التدابير المناسبة للظروف الوطنية من أجل تشجيع وتعزيز و تطوير واستخدام الوسائل السلمية وهي حق التفاوض الجماعي بين أصحاب العمل والمنظمات النقابية للعمال والتي تسمح بتنظيم أحكام وشروط الإستخدام في شكل إتفاقيات جماعية من باب التشاور وحل النزاعات بشكل ودي.[3]

---

[1]– اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 المتعلقة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية،المصدر السابق.

[2]– اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 المتعلقة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المصدرنفسه.

[3]– اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المصدر نفسه.

أما المادة الخامسة فقد أكدت موقف منظمة العمل الدولية بشأن الأسلاك القوات المسلحة والشرطة الذي توعزه إلى الشأن الداخلي للدول الأطراف بشرط تنظيمه بقوانين ولوائح[1] وبذلك تكون الاتفاقية قد ضمنت الحماية لكل الأطراف ومنظمات عمالية ومنظمات أرباب العمل، إلى جانب التعهد بحماية أعضاء هذه المنظمات.

رابعا /إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135

جاءت هذه الإتفاقية والتي تعنى بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال بمؤسسات على إثر المؤتمر العام في دورته السادسة والخمسون 56 في حزيران/ يونيه 1971 من أجل استكمال مانصت عليه إتفاقية العمل المنظمة الدولية رقم 98 لحماية العمال من الإجراءات التميزية المعادية للنقابات.[2]

حيث حددت المادة الأولى الغرض الأساسي من هذه الإتفاقية وهو حماية ممثلي العمال، بكل ما من شأنه المساس بهم كالتسريح التعسفي، أوبسبب وضعهم أونشاطهم كممثلين للعمال أو عضويتهم النقابية، أو حتى إشتراكهم في أنشطة نقابية، بشرط توافقها مع أحكام القوانين الداخلية أو الاتفاقات الجماعية سارية المفعول، أو وفقا لترتيبات أخرى شرط الإتفاق عليها بصورة مشتركة بين أطراف–عمال وأرباب عمل–.[3]

كما ألزمت المادة الثانية ضرورة توافر التسهيلات التي من شأنها تمكين ممثلي العمال من أداء مهام بسرعة وفعالية، مع مراعاة في هذا الصدد خصائص نظام العلاقات

---

[1]– اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 98 المتعلقة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المصدر نفسه.

[2]– ديباجة اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 135، بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات المعتمدة بجنيف في 23 يونيو سنة 1971 والمصدق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 58/06 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق 11 فبراير سنة 2006، ج رج، العدد07، مؤرخة في 13 محرم عام 1427 الموافق 12 فبراير سنة 2006. [https://www.ilo.org] 21 ماي 2024، 14:45

[3]– اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135، بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات المعتمدة بجنيف في 23 يونيو سنة 1971 والمصدق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 58/06 المؤرخ في 12محرم عام 1427الموافق11فبراير سنة 2006،ج رج، العدد07، مؤرخة في 13محرم عام 1427الموافق12فبراير سنة 2006. [https://www.ilo.org] 21 ماي 2024، 14:45

الصناعية في البلد الطرف، وكذا إحتياجات المؤسسة المعنية، وحجمها وإمكاناته مع حظر تأثير منح هذه التسهيلات على فعالية سير العمل بالمؤسسة المعنية.[1]

في حين أوضحت المادة الثالثة من الإتفاقية رقم 135 القصد من عبارة"**ممثلو العمال**"حيث فصلت التالي:

(أ) ممثلين نقابيين، أي ممثلين تعينهم أوتنتخبهم منظماتهم النقابية أو أعضاء هذه المنظمات النقابية

(ب)ممثلين منتخبين، أي ممثلين ينتخبهم عمال المؤسسة بحرية وفقا لأحكام القوانين واللوائح الوطنية أوالاتفاقيات الجماعية، بشرط أن لا تتضمن مهامهم أنشطة تعتبر من إختصاص المنظمات النقابية وحدها في البلد الطرف والمعني.

وأحالت الإتفاقية رقم 135 في المادة الرابعه منها للقوانين أو اللوائح الوطنية، أوالإتفاقات الجماعية،أوالقرارات التحكيمية، أوالقرارات القضائية جواز تحديد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين يحق لهم التمتع بالحماية والتسهيلات التي تنص عليها هذه الاتفاقية.

وأكدت المادة الخامسة على تشجيع التعاون بين ممثلي العمال والمنظمات النقابية، وكذا ممثليها، وضمان ما من شأنه إضعاف وضع المنظمة النقابية أو ممثليها في المؤسسات بسبب تواجد ممثلين للعمال بترجيح كفتهم على حساب المنظمة النقابية وممثليها، مع معالجة جميع المسائل ذات الصلة.[2]

وأخيرا منحت الإتفاقية كيفيات تنفيذ أحكامها للقوانين، أو اللوائح الوطنية أو الإتفاقات الجماعية، أو أي طريقة تتفق مع الممارسات الوطنية للدولة الطرف.[3]

---

[1]– اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 135، بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات المعتمدة، المصدر السابق.

[2]– اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135، بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات المعتمدة، المصدر نفسه.

[3]– المادة 6 من اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 135، بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات المعتمدة، المصدر نفسه.

خامسا /إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144

جاءت على إثر إنعقاد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية والستين في حزيران/يونيه 1976، حيث جاء في ديباجتها أنها تكملة لما سبقها من إتفاقيات التي تخص الحقوق والحريات التي ضمنتها للعمال وأرباب العمل وهي الإتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية التنظيم، والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وكذا توصية التشاور لسنة 1960، من أجل تعزيز تدابير فعالة على المستوى الوطني، وبين السلطات العامة والمنظمات النقابية للعمال وأرباب العمل، وذلك بإقامة آلية ثلاثية لتسهيل تطبيق معايير العمل الدولية.[1]

حيث استهلت المادة الأولى من الإتفاقية رقم 144 بتحديد معنى عبارة"**المنظمات الممثلة**"وهي المنظمات الأكثر تمثيلا لطرفي المعادلة الثلاثية وهم أرباب العمل والمنظمات النقابية للعمال بشرط تمتعهم بحق الحرية النقابية، وبذلك إبعاد النقابات التمثيلية.

يستشف من المادة أن حرية تحديد معايير الأكثر تمثيلية مخولة للدول الأطراف، أما المادة الثانية من الإتفاقية رقم 144 فقد ألزمت الدول الأعضاء بأن تتعهد باتخاذ إجراءات تضمن مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات، وممثلي أصحاب العمل (أرباب العمل) وممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية والمحددة في المادة الخامسة من نفس الإتفاقية رقم 144 وهي :

(أ) ردود الحكومات على الاستبيانات المتعلقة ببنود جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي والنصوص المقترحة لمناقشة المؤتمر.

(ب) المقترحات التي تقدم إلى السلطة أو السلطات المختصة فيما يتعلق بعرض الإتفاقيات والتوصيات عملا بالمادة 19 منالميثاق الأساسي لمنظمة العمل الدولية.[2]

---

[1]– اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144، المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، المعتمدة بجنيف في 21 يونيو سنة 1976 والمصدق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 248/92 المؤرخ في 12 ذي الحجة عام 1412 الموافق 13 يونيو سنة 1992، ج رج، العدد45، مؤرخة في 13 ذي الحجة عام 1412 الموافق 14 يونيو سنة 1992. [https://www.ilo.org] 21 ماي 2024، 14:45

[2]– الميثاق الأساسي لمنظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي جنيف، المصدر السابق، ص5.

(ج) إعادة النظر على فترات مناسبة في التوصيات، وفي الإتفاقيات غير المصدقة التى لم تدخل حيز النفاذ، للنظر فيما يمكن إتخاذه من تدابير لتشجيع تنفيذها وتصديقها عند الإقتضاء.

(د) المسائل المترتبة على التقارير التي تقدم إلى مكتب العمل الدولي بموجب المادة 22 من الميثاق الأساسي لمنظمة العمل الدولية.[1]

(هـ) المقترحات بنقض إتفاقيات مصدقة.

تجدر الإشارة أن الإتفاقية قد حددت محاور المشاورات في خمس نقاط لكن تركت أمر تحديد طبيعة وشكل الإجراءات سالفة الذكر على عاتق الدول الأطراف بما يوافق ممارساتها الداخلية، بشرط التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلا في حال وجود هذه المنظمات في حال لم تحدد هذه الإجراءات سابقا، هذا من شأنه مشاركة المنظمات في وضع بصمتها على الإجراءات الواجب إتباعها لمناقشة المحاور الخمس سالفة الذكر وهذا حسب المادة الثانية فقرة اثنان.[2]

كما أن التمثيل للمنظمات الأكثر تمثيلا، يكون على قدم المساواة بين منظمات العمال وأرباب العمل في أي من هيئات تحددها الدول الأطراف لإجراء المشاورات، كما أن أمر إختيار ممثلي المنظمات يقع على عاتق منظماتهم بكل حرية من أجل تنفيذ الإجراءات المنصوص عليها في الإتفاقية وهذا حسب الفقرة الثانية والأولى من المادة الثالثة من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144.

وبالرجوع إلى مسؤولية الدعم الإداري للإجراءات المنصوص عليها في هذه الإتفاقية فإنه يقع على عاتق السلطة المختصة دون المنظمات النقابية، إلا أن إجراء الترتيبات المناسبة في حال وجود ضرورة لإجراء تدريبات للمشاركين فإنها تقع على عاتق الثلاثية (حكومة–منظمات عمال– منظمات أرباب العمل)، يستشف من المادة أن التمويل ليس

---

[1]– المادة 22 من الميثاق الأساسي لمنظمة العمل الدولية تنص على :" تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل نفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها، ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلسا لإدارة ، متضمنة ما يطلبه من بيانات".

[2]– اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 144، المتعلقة بالمشاورات ثلاثية الأبعاد لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، المصدر السابق.

بالتساوي مع إمكانية تحمل إحدى الجهات لهذا العبء دون أخرى كون الأمر متروك للتشاور، وهذاحسب المادة الرابعة من الإتفاقية رقم 144 .

لم تحدد الإتفاقية آجال الإجراء المشاورات حسب الفقرة الثانية من المادة الخامسة بالضبط وتركتها لاتفاق الأطراف على أن تجري مرة على الأقل كل سنة ضمان الدراسة كافية للمحاور الخمس سالفة الذكر.[1]

وبذلك إجازة إجراءات مشاورات استثنائية اذا اقتضت الظروف والمستجدات،على أن ينهي الأطراف أعمالهم بعد التشاور إن لزم الأمر بتقرير تصوره السلطة المختصة عن سير الإجراءات المنصوص عليها في هذه الإتفاقية وهذا حسب المادة السادسة من الإتفاقية رقم 144.

تعقيبا على ماجاء في هذا المطلب يستنتج أن المشرع قد إلتزم بأغلب مانصت عليه هذه المواثيق والإتفاقيات، إذ لا يعقل أن يضمنها في مقتضيات وحيثيات القانون ويخالفها حتى تكون دليلا دامغا عليه.

[1]- اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 144، المتعلقة بالمشاورات ثلاثية الأبعاد لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، المصدر نفسه.

ملخص الفصل

بناء على ما تم عرضه في هذا الفصل نجد أن المشرع قد ضبط ممارسة الحق النقابي بمجموعة من الضوابط القانونية إجرائية وموضوعية، إلا إنه شدّد في بعضها خاصة على الوسائل التي يمارس من خلالها الحق النقابي، وذلك كبحا لجموح الحرية والإستقلالية النقابية التي مؤداها الفوضى لوما تضبط فعليا بضوابط قانونية وأخرى قضائية.

كما منح المشرع للمنظمات النقابية حق توقيع إجراءات التأديب على أعضائها، إضافة إلى تعزيزه المسؤولية الجزائية على كل من يخالف أحكام القانون الحمائي للحق النقابي.

بالمقابل عزز إلى حد كبير حماية ممارسة الحق النقابي على المستوى الداخلي بما يوائم التكريس الدولي لهذا الحق التي أقرتها المواثيق والمعاهدات الدولية في محاولة لتدويل دستورالجمورية وكذا القوانين التشريعية والتنظيمية آخذا بعين الإعتبار المصلحة العليا للدولة.

خاتمة:

ختاما وإجابة على الإشكالية المطروحة، حاولنا الوقوف من خلال فصلين على أهم مظاهر حرية ممارسة الحق النقابي، وبيان الأحكام القانونية التي تبناها المشرع من خلال القانون الجديد 02/23، بعد إحداث القطيعة مع القانون 14/90، من أجل ضمان حرية ممارسة الحق النقابي وكذا الأطر التي حددها القانون لممارسة هذا الحق، حيث جاء القانون 02/23 في 164 مادة موزعة على ثمانية أبواب نظم من خلالها المشرع حرية ممارسة الحق النقابي والذي أكد من خلالها تبني التعددية النقابية وكذا حق الأفراد في ممارسة هذا الحق.

وأخضع المنظمات النقابية لمبدأ التخصيص بوصفها شخصا معنويا لا يمكنها ممارسة أي نشاط غير الذي حدده لها القانون، وبذلك يكون المشرع قد كرّس إلى حد بعيد حرية ممارسة الحق النقابي في انتظار ما سيسفر عليه مستقبل ممارسة هذا الحق فعليا.

وبناء عليه خلصنا إلى النتائج والإقتراحات التالية:

أولا /النتائج

- إعتماد المشرع الصفة الجماعية في تأسيس المنظمات النقابية كونه مناط الديمقراطية مع تفاوت عدد المؤسسين بكل مستوي- وطني، إقليمي، ولائي مشترك، ولائي، بلدي، بلدي مشترك.
- لم يترك المشرع مجالا لتعريف مدلولات مفردات قانون الحق النقابي وضيق بذلك مجال الإجتهادات الفقهية.
- تضييق المشرع لمجال ممارسة الحق النقابي في المجال المهني مع توحيد بين الدومان الخاص والدومان العام.
- منح المشرع نوع من المرونة للهياكل النقابية حتي تستطيع التكيف مع المستجدات والمتغيرات التي يمكن أن تطرأ عليها وعلى البيئة التي أسست عيها والشروط التي أسست عليها.
- حدد المشرع معايير التمثيلية التي كانت كابوس المنظمات النقابية وكرس شروط تأسيس الفدراليات والكنفدراليات.
- تحديد ورفع نسبة التمثيل النقابي إلى 25% بدل 20% بالقانون الملغى.

- تعزيز حرية واستقلالية المنظمات النقابية.
- الأخذ بالمبدأ الديمقراطي وهو الانتخاب واعتماده كونه أسلوب عادل وتقدمي دون تدخل الهيئات المستخدمة.
- أمدية عهدة ممارسة الحق النقابي بخمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة .
- زيادة بنوذ القانون الأساسي بتسع بنوذ جديدة.
- تحديد 30% كنسبة لقدرة الاجانب على المشاركة في قيادة أو إدارة المنظمات النقابية دون تقلد رئاستها.
- التأكيد والتشديد على الفصل بين النضالين النقابي والسياسي والحظرالمطلق للنشاط السياسي.
- أخذ المشرع بإلتزاماته الدولية بعين الاعتبار والتي تجلت في مقتضيات القانون.
- التأكيد على التكوين والتدريب النقابي التسييري وتحميل مصاريف التكوين على الهيئة المستخدمة.
- تعزيز مبدأ التشاركية.
- تكريس المشاركة في قيادة وإدارة المنظمات النقابية للأعضاء المنخرطين وتعزيز حق المرأة والشباب.
- تعزيز دور القضاء خاصة في تعليق نشاط وحل المنظمات النقابية وتأطير أسباب التعليق والحل.
- تعزيز حماية المنظمات النقابية والأفراد في القطاعين الاقتصادي والعام مع تكريس حماية خاصة للمندوبين والقادة والإداريين.
- تعليق علاقة العمل في حالة الإنتداب وتوقيع أجرة المندوب على عاتق النقابة.
- كثرة الإجراءات الإدارية في حال تعديل القوانين الأساسية والأنظمة الداخليه للمنظمات النقابية.
- تحديد التسيير المالي والإداري للمنظمات النقابية وتشديد الرقابة المالية.
- منع إزدواجية الإنخراط وتعزيز حريته.
- تعزيز دور مفتش العمل.

- أخلط المشرع أوراقه في تقدير التمثيلية بين المعايير الكمية والكيفية، هذه الأخيرة بيئة خصبة لتقدير السلطة الإدارية المختصة في فرض ما يناسبها.
- التأكيد والتشديد على العقوبات الجزائية واستحداث عقوبات جديدة والذهاب بها إلى التجنيح ومضاعفتها في حالة العود.

ثانيا / الاقتراحات

- إعادة النظر في نسبة التمثيلية 25% وتخفيضات خاصة لأرباب العمل.
- إعادة النظر في عدد المؤسسين على المستوى الوطني وكذا عدد الولايات الواجب تغطيتها.
- إعادة النظر في ترتيب بعض المواد وتحديد مقصد المشرع كون بعضها الآخر فضفاض.
- توحيد سن التأسيس والمسؤولية والإنتداب للمنظمات النقابية إلى19 سنة.
- إعادة النظر في مبدأ التراخيص لعدم دستوريتها.
- إحالة الفصل في ملف التأسيس للسلطة القضائية المختصة وليس للسلطة التقديرية للإدارة رغم أن سكوتها إيجابي.
- إعادة النظر في العبء المالى خاصة أجرة المندوبين من خلال تحديد ميزانية خاصة للمنظمات النقابية وفصلها عن ميزانية الهيئه المستخدمة في حالة الإعانات المحتملة أو استحداث صندوق تشاركي بنص يماثل التالي:"دون مخالفة قانون آخر، تنشئ الوزارة المعنية بناء على إتفاقية بين المنظمات النقابية التمثيلية القاعدية والفدرالية والكنفدرالية، يقدم مساهمات لتمويل المنظمات النقابية للعمال الأجراء وأرباب العمل على أن تحدد الإتفاقية شروط وكيفيات إنشاء وتنظيم هذا الصندوق على أن تصب فيه مساهمات المنظمات النقابية وإعانات الدولة"، وذلك من أجل ضمان إستمرارية أجرة المندوبين النقابيين.
- العودة بآلية التصدي من أجل الرقابة على دستورية التنظيمات أو إخضاع الممارسة النقابية لقانون عضوي.
- تعديل القوانين الناظمة المتعلقة بالحق النقابي خاصة قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من أجل توحيد خاصة نسب التمثيلية، وتكريس ما جاء به القانون 02/23.

- إخضاع تكوين المندوبين النقابيين للتكوين عن بعد كونه نظري أكثر منه تطبيقي وتحويل أموال التكوين للتخفيف من العبء المالي للمنظمات النقابية.

الملاحق

القانون الأساسي

للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية

مطابق لأحكام القانون

02-23 المؤرخ في 25 أفريل 2023

المتعلق بممارسة الحق النقابي

عمل - إلتزام - نضال من أجل مستقبل أفضل

الباب الاول الأسس والمبادئ العامة

الفصل الاول : التعريف و الأهداف

المادة 01 : المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية هو منظمة نقابية قاعدية للعمال الأجراء، تخضع لأحكام القانون رقم 23-02 المؤرخ في 2023/04/25 المتعلق بممارسة الحق النقابي و لأحكام هذا القانون الأساسي و لميثاق الأخلاقيات الذي يحكم النشاط الممارس من قبل منخرطيها.

المادة 02 : تسمى المنظمة النقابية بالمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية و هو تنظيم نقابي مستقل عن الأحزاب السياسية و الجمعيات و عن أي مجموعة ضغط و كذا عن المنظمات النقابية الأخرى.

المادة 03 : المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية ذو طابع مهني اجتماعي لجميع مستخدمي الجماعات المحلية (الولاية و الدائرة و البلدية) عبر كامل التراب الوطني و رمزه (م.و.م.م.ج.م) و شعاره الأساسي – عمل – التزام – نضال من أجل مستقبل أفضل –

المادة 04 : مدة نشاط المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية غير محددة

المادة 05 : يتمتع بالشخصية المعنوية و الكفالة المدنية و الاستقلال المادي طبقا للقانون و التنظيم المعمول به.

المادة 06 : يمارس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية نشاطه في كافة الإدارات و الهيئات التابعة للجماعات المحلية (الولاية و الدائرة و البلدية) عبر كافة التراب الوطني .

المادة 07 : يقع مقر المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية في مقر الدائرة القديم بشارع أول نوفمبر رقم 194 مكرر 1 ببلدية شلغوم العيد ولاية ميلة و يمكن نقل المقر بمصادقة أعضاء المؤتمر .

تفصل في قضايا المجلس المحكمة التي تقع في إقليم مقره، مع مراعاة احكام التشريع ساري المفعول.

المادة 08 : المبادئ العامة للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية :

- المجلس شريك اجتماعي أساسي ملزم بالحفاظ على سمعة و مكانة الدولة .
- الحرص على موضوعية انشغالات و مطالب العمال من قبل الهياكل النقابية
- يمنع استغلال العمل النقابي لأهداف سياسية

المادة 09 : يهدف المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية لمستخدمي الجماعات المحلية و السهر على تحسين ظروف عملهم باستعمال الوسائل القانونية .
- تكوين النقابيين لاسيما المكونين منهم بما يخدم أهداف النقابة و إعطاء الأولوية للملتقيات التكوينية المشتركة مع النقابات الأخرى و المساهمة في تحسين الأداء الإداري للموظف ودعم المساعي الرامية الى تحسين الخدمة العمومية
- العمل على ترقية العمال و تكوينهم مهنيا ثقافيا و اجتماعيا وكذا تعزيز الوعي النقابي
- الدفاع عن الأخلاقيات المهنية و محاربة الآفات التي تخل بشرفها.
- تحسيس الموظفين بواجباتهم المهنية و بإلزامية تطبيقهم للقانون و احترامهم لتجسيد مبدأ حياد الإدارة و العمال و استقلاله عن الأحزاب السياسية
- التنسيق مع المنظمات النقابية الدولية أو القارية أو الجمهورية التي تنشد نفس الأهداف أو المماثلة لها في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما
- المشاركة في برامج التنمية المستدامة اجتماعية و اقتصادية و بيئية

- اصدار نشريات ومجلات ووثائق إعلامية ونشرات لها علاقة بهدفها في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما

الفصل الثاني : حقوق و واجبات المنخرطين

المادة 10 : حق الانخراط في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية مضمون لجميع مستخدمي الجماعات المحلية (الولاية و الدائرة و البلدية) و يتمتعون من خلاله بالتساوي في الحقوق و الواجبات.

المادة 11 : الانخراط في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية يكون بحرية تامة و يتم بصفة فردية على مستوى الفرع بإمضاء استمارة الانخراط و استلام المعني للبطاقة السنوية للانخراط

المادة 12 : يفقد المنخرط صفة العضوية لأحد الأسباب التالية :

- الاستقالة المقدمة كتابيا
- الوفاة
- عدم دفع الاشتراك لسنتين متتاليتين
- تولي مسؤولية في هيئة سياسية منتخبة مدة عهدته الانتخابية
- تولي مسؤولية تنفيذية في حزب من الأحزاب السياسية
- مخرجات اللجان الولائية و اللجنة الوطنية للانضباط
- الاقصاء

المادة 13 : لكل منخرط في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية الحق في :

- ممارسة نشاطه النقابي في الهيئة المستخدمة وفق ما تكفله القوانين و التنظيمات المعمول بها

- الانتخاب و الترشح في مختلف هيئات المجلس و المشاركة في نشاطاته بما يقتضيه القانون الأساسي و النظام الداخلي للمجلس .
- المشاركة في عمليات اتخاذ القرار داخل مختلف هياكل المجلس حسب ما يقتضيه القانون الأساسي و النظام الداخلي للمجلس .
- معرفة كل ما يخص النشاط النقابي للمجلس و هيكلته و نشرياته .
- الحماية أثناء تأدية مهامه النقابية طبقا للقوانين السارية المفعول.
- الحق في الاستقالة من التنظيم بصفة كاملة وقت ما شاء .

المادة 14 : يلتزم كل منخرط في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية بـ :

- احترام قرارات هيئة القيادة و العمل على تطبيقها وفق ما يقتضيه القانون الأساسي و النظام الداخلي
- دفع الاشتراكات السنوية و حضور الاجتماعات بانتظام وفق الهيكل التنظيمي للمجلس
- العمل على تقوية مكانة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية داخل مختلف الهيئات الناشط بها.
- احترام القانون الأساسي للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية و نظامه الداخلي و الدفاع عن أهداف و مصالح المجلس
- عدم الانخراط في أي تنظيم نقابي آخر .
- الالتزام التام بميثاق أخلاقيات العمل النقابي الخاص بالمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية

الفصل الثالث : الترشح و الانتخاب و الانضباط

المادة 15 : حق الترشح لهيئات القيادة و/أو الإدارة مكفول لمنخرطي المجلس وفق الشروط التالية:

- التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة لأكثر من 10 سنوات،
- بلوغ سن الواحد و العشرون سنة كاملة عند تاريخ الانتخاب،
- التمتع بكامل الحقوق المدنية و الوطنية،
- ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية، تتعلق بجرم يتنافى و العمل النقابي،
- أن يثبت مؤهلات مهنية و/او مستوى تعليمي،
- أن يثبت تكوينا نقابيا و/أو تكوينا في مجال قانون العمل.
- أن يكون قد مضى على تثبيته في القطاع أكثر من سنة

المادة 16 : علاوة على الشروط المنصوص عليها في المادة 15 أعلاه، يشترط لتولي مهام تنفيذية في أحد هيئات المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية أن يكون قد مضى على الانخراط أكثر من :

- سنة واحدة بالنسبة للهياكل المتواجدة على مستوي الفرع،
- سنتين بالنسبة للهياكل المتواجدة على المستوى الولائي،
- ثلاث سنوات بالنسبة للهياكل المتواجدة على المستوى الوطني،

ـ تستثنى هذه المدة خلال تأسيس الهياكل الجديدة للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية و يمكن للرئيس المنتخب أثناء ترشح أعضاء المكتب الوطني تقليص المدة المذكورة في النقطة الثالثة أعلاه إلى سنتين كما تستثنى هذه المدة خلال تأسيس الهياكل الجديدة للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية.

المادة 17 : تولي المسؤوليات في الهيئات النقابية يكون بالطرق الديمقراطية عن طريق الاقتراع السري و المباشر أو عن طريق التصويت برفع الأيدي و مدة عضويتها خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط .

المادة 18 :تسري أحكام الانضباط واحترام مبادئ وأهداف المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية على جميع المنخرطين بدون استثناء.

المادة 19 : الإجراءات التأديبية و تصنيف الأخطاء و العقوبات و تعيين الأجهزة المؤهلة للفصل فيها يحددها النظام الداخلي المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية

المادة 20 : يحق للماثل أمام لجنة الانضباط الدفاع عن نفسه بنفسه أو بواسطة أ ي شخص يرى بأنه قادر على الدفاع عنه.

المادة 21 : حق الطعن في القرارات مضمون للجميع في الإطار النظامي لدى الهيئات العليا للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية و يحدد النظام الداخلي الإجراءات التطبيقية.

الفصل الرابع : الاقصاء و الانسحاب

المادة 22 : يقصى مباشرة و دون اللجوء الى لجنة الانضباط كل منخرط أو مسؤول بأحد الهيئات أو الهياكل النقابية قام بـ :

- التصريح بكل ما من شأنه المساس بحرمة مؤسسات الدولة أو أي تصريح يمس بهيبة و مكانة الدولة

- استغلال الهياكل النقابية لأغراض سياسية خاصة ما تعلق بالحملات الانتخابية للأحزاب أو أي شخصية سياسية أخرى

- ثبوت انخراطه بتنظيم نقابي آخر

المادة 23 : يصدر رئيس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية قرار الاقصاء المباشر و يبلغ به أعضاء المكتب الوطني و المعني و هو غير قابل للطعن

المادة 24 : يترتب عن الاقصاء المباشر شطب عضوية المعني نهائيا من المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية

المادة 25 : يحق لكل منخرط أو مسؤول بأحد الهيئات أو الهياكل النقابية الانسحاب من المنظمة النقابية شريطة احترام النظام الداخلي خاصة ما تعلق بعملية تسليم و استلام المهام

المادة 26 : يمكن للمجلس متابعة كل منخرط أو مسؤول بأحد الهيئات أو الهياكل النقابية قضائيا في حال رفضه تسليم كل الوثائق و الممتلكات الخاصة بالنقابة و كذا تبرئة ذمته المالية أمام الهيئة الأعلى لهيئته

الفصل الخامس : استقلالية النشاط النقابي

المادة 27 : تحت طائلة التجميد التلقائي يمنع على كل قياديي الهياكل النقابية وطنيا أو ولائيا او محليا الارتباط هيكليا و وظيفيا بالأحزاب السياسية أو الجمعيات أو أي مجموعة ضغط و لا يمكنهم الحصول بأي شكل من الأشكال على دعم بواسطة الوسائل المالية أو المادية أو غيرها من الامتيازات.

المادة 28 : يمنع الجمع بين عهدة عضـــو في الهياكل النقابية وطنيا أو ولائيا او محليا وممارسة عهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي ، غير أنهم يـتـمـتـعـون بـحـريـة الانضمـام الـفـردي إلى الأحـزاب السياسية مع الالتزام بعدم استغلال المنصب النقابي لأغراض سياسية .

المادة 29 : يجب على الأعضاء المؤسسين و القياديين للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية الالـتـزام بـالحيـاد والامـتـنـاع عـن التصريح بمساندتهم لأحزاب سيـاسية ولأي شخصية سياسية بعنوان نشاطهم النقابي غير أنهم يـتـمـتـعـون بـالحـريـة الفردية لذلك المكفولة دستوريا خارج الاطار النقابي .

المادة 30 : يمكن للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية التنسيق مع أحزاب سياسية أو جمعيات في إطار تنفيذ برامج اجتماعية و ثقافية و اقتصادية بعد التأكد من خلو البرامج من الأهداف السياسية و بعد مصادقة أعضاء المكتب الوطني

المادة 31 : يجب على أعضاء الهياكل النقابية وطنيا أو ولائيا او محليا تقديم طلب كتابي للمكتب الوطني يتضمن طلب تجميد العضوية من النقابة 06 أشهر على الأقل قبل أي استحقاق انتخابي في حالة رغبتهم بالترشح لهذه الاستحقاقات أو مساندة أي شخصية سياسية أو حزب سياسي

الباب الثاني : قواعد العمل و الهياكل التنظيمية

الفصل الأول : قواعد العمل

المادة 32 : لا تكون اجتماعات هيئات المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية صحيحة إلا بحضور 3/2 أعضاء الهيئة المخولين للاجتماع .

المادة 33 : في حالة عدم اكتمال النصاب المذكور في المادة 32 أعلاه في الاجتماع الأول ينعقد اجتماع ثاني خلال خمسة عشرة (15) يوما الموالية و تتخذ عندئذ القرارات مهما كان عدد الحاضرين.

المادة 34: يمنع الجمع بين عهدة عضو في هيئات القيادة و/أو الإدارة للمجلس و ممارسة وظيفة سلطة لدى مصالح وزارة الداخلية.

عمل - إلتزام - نضال من أجل مستقبل أفضل

الفصل الثاني : الهياكل التنظيمية

المادة 35 : تكون هيئات تسيير المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية كالآتي

01 - على المستوى الوطني:

- المؤتمر الوطني
- المجلس الوطني
- المكتب الوطني

02 - على المستوى الولائي:

- المؤتمر الولائي
- المجلس الولائي
- الأمانة الولائية
- الفرع النقابي
- المجلس النقابي

أولا : المؤتمـــر الوطني

المادة 36 : المؤتمر هو الهيئة العليا للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية و ينعقد في أي ولاية بالقطر الوطني و برخصة من الولاية مقر الاجتماع و يترأسه رئيس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية

يتكون المؤتمر الوطني من :

- مندوبي الولايات الممثلة في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية
- أعضاء المجلس الوطني
- أعضاء المكتب الوطني

المادة 37 : يحدد النظام الداخلي عدد مندوبي كل ولاية و ذلك حسب :

- عدد المنخرطين في الفروع النقابية المصرح بهم طيلة الخمس السنوات التي سبقت انعقاد المؤتمر العادي
- عدد المنخرطين في الفروع النقابية المصرح بهم في السنة الأخيرة قبل انعقاد المؤتمر الاستثنائي .

المادة 38 : ينعقد المؤتمر مرة كل خمس سنوات في دورات عادية و يمكن عقده في دورة استثنائية بطلب من ثلثي (3/2) أعضاء المجلس الوطني أو بطلب من الأمين العام للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية بعد مصادقة الأغلبية البسيطة (50% + 1) من أعضاء المكتب الوطني .

المادة 39 :يحدد المكتب الوطني تاريخ انعقاد المؤتمر و يعلم جميع الهيئات بتاريخ انعقاده ثلاثون (30) يوما على الأقل قبل المؤتمر العادي و ثمانية (8) أيام على الأقل قبل المؤتمر الاستثنائي.

المادة 40 : الاستدعاء يكون بكل الطرق المتاحة كما يمكن ارسال جدول الأعمال و التقرير الأدبي و المالي و جميع وثائق العمل للمؤتمرين قبل انعقاد المؤتمر حتى يتسنى للمؤتمرين دراستها و مناقشة محتوياتها.

المادة 41 : لا يصح المؤتمر إلا بحضور ثلثي 2 /3 الأعضاء المندوبين فإن لم يكتمل النصاب يلغى و يعاد استدعاء المؤتمرين في أجل لا يتعدى 20 يوما و يتم عقد المؤتمر مهما كان عدد الحاضرين و تتم معاينة أشغال المؤتمر الوطني من طرف محضر قضائي

المادة 42 : إن إجراءات و كيفيات سير أشغال المؤتمر يحددها النظام الداخلي.

المادة 43 : يختص المؤتمر فيما يلي:

- المصادقة على جدول أعماله و نظامه الداخلي،

- تحديد التوجهات الكبرى للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية،
- تعديل القانون الأساسي و المصادقة عليه من اختصاصه وحده و كل مادة في النظام الداخلي منافية للقانون الأساسي ملغاة بقوة القانون.
- مناقشة تطوير الأوضاع الإدارية، القانونية، الاجتماعية و المهنية للمستخدمين.
- ضبط سياسات برامج عمل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية والمصادقة عليها،
- انتخاب رئيس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية وأعضاء المكتب الوطني يبقى من صلاحيات المؤتمر.

ثانيا : المجـلس الوطنـــي

المادة 44 : المجلس الوطني هو الهيئة العليا للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية بين المؤتمرين و هو مسؤول أمام المؤتمر، يرأسه و يستدعيه رئيس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية أو بطلب من ثلثي 2 /3 أعضاءه

المادة 45 : ينعقد المجلس الوطني في جميع ولايات التراب الوطني شريطة أن يكون مرخص له من طرف السلطات العمومية و يتكون من :

- أعضاء المكتب الوطني
- الأمناء الولائيين
- عضو منتخب من طرف المجلس الولائي عن كل ولاية

المادة 46 : يجتمع المجلس الوطني بصفة عادية و دورية مرة في كل ستة أشهر و يجتمع في دورات استثنائية كلما دعت الحاجة لذلك بطلب من رئيس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية أو بطلب من ثلثي أعضاءه

المادة 47 : يتولى المجلس الوطني ما يلي

- إعداد النظام الداخلي و المصادقة عليه
- السهر على احترام القانون الأساسي والنظام الداخلي
- السهر على تطبيق قرارات و لوائح المؤتمر.
- الاستماع إلى تقارير المكتب الوطني في بداية الأشغال
- مناقشة ميزانية المجلس و المصادقة عليها و مراقبة تسييرها
- انتخاب لجنة الانضباط الوطنية من بين أعضائه
- المصادقة على التقريرين المالي و الأدبي

ثالثا: المكتب الوطني

المادة 48 : المكتب الوطني هو الهيئة التنفيذية للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية و يتكون من 13 عضوا :

- الرئيس،
- الأمين العام،
- الأمين الوطني المكلف بالمالية والوسائل،
- الأمين الوطني المكلف بالعلاقات العامة والتعاون الخارجي،
- الأمين الوطني المكلف بالإعلام والصحافة،
- الأمين الوطني المكلف بمنازعات العمل،
- الأمين الوطني المكلف بالشؤون الاجتماعية والمرأة،
- الأمين الوطني المكلف بالتكوين النقابي،
- الأمين الوطني المكلف بالإحصاء و الرقمنة،
- الأمين الوطني المكلف بالدراسات والاستشراف،
- الأمين الوطني المكلف بالتنمية المستدامة،

عمل - إلتزام - نضال من أجل مستقبل أفضل

- الأمين الوطني المكلف بترقية التفاوض الجماعي،
- الأمين الوطني المكلف بمتابعة تنفيذ البرامج.

كما يمكن للرئيس استحداث لجان متخصصة حسب الحاجة

المادة 49 : ينتخب الرئيس من طرف المؤتمر الوطني لعهدة مدتها 05 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط بطريقتين :

01- في اقتراع سري و مباشر في حال وجود مرشحين (2)على الأقل،

02- برفع الأيدي في حال وجود مرشح وحيد.

و يكلف الرئيس بما يلي :

- تمثيل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية لدى السلطات العمومية .
- التقاضي باسم المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية
- اكتتاب تأمين يضمن النتائج المرتبطة بالمسؤولية المدنية.
- استدعاء أجهزة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية ، رئاسة و تسيير المناقشات
- اقتراح جدول أعمال دورات المجلس الوطني
- تنشيط و تنسيق نشاطات جميع أجهزة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية
- إعداد حصائل و ملخصات نصف سنوية عن نشاطات المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية.
- تبليغ السلطة الإدارية المؤهلة بجميع المعلومات .
- تحضير التقريرين الأدبي و المالي و تقديمه للمجلس الوطني .

- إشعار السلطة الإدارية المختصة بالتعديلات التي تطرأ على القانون الأساسي ، و كل تغيير يقع في الجهاز التنفيذي للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل من تاريخ اتخاذ القرار ولا يعتد بالقرارات المبلغة خارج هذه الآجال

المادة 50 : يكلف الأمين العام بما يلي :

- ضبط و معالجة قائمة المنخرطين في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية.
- معالجة البريد وتسيير المحفوظات .
- مسك سجل المداولات لكل من المكتب الوطني و المجلس الوطني .
- تحرير محاضر المداولات لكل من المكتب الوطني و المجلس الوطني
- حفظ نسخة من القانون الأساسي.

المادة 51 : يكلف الأمين الوطني المكلف بالمالية و الوسائل بما يلي :

- تحصيل الاشتراكات .
- تسيير الأموال، جرد و ضبط أملاك المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية المنقولة و العقارية .
- مسك صندوق النفقات الزهيدة للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية.
- إعداد التقارير المالية.

المادة 52 : يحدد النظام الداخلي مهام باقي أعضاء المكتب الوطني و لا يحق لأي عضو التدخل في صلاحيات عضو آخر إلا بأمر من رئيس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية أو في حالات الغياب التي يحددها النظام الداخلي.

المادة 53 : يقترح رئيس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية أعضاء المكتب الوطني بعد انتخابه و يتم انتخابهم برفع الأيدي من طرف الحاضرين .

المادة 54 : يتولى رئيس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية أو من يفوضه الإشراف على الهيئات التابعة للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية.و إمضاء كل المراسلات الرسمية الموجهة للدولة

المادة 55 : في حالة إخلال أحد أعضاء المكتب الوطني أو المجلس الوطني أو أي من الهياكل النقابية بالتنظيم المعمول به تجمد عضويته من طرف رئيس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية مباشرة و بعدها يرفع تقرير بالتجاوزات ليفصل فيه المجلس الوطني و تعتبر القرارات ملزمة ولا تقبل الطعن.

المادة 56 : في حالة غياب مؤقت (مرض ، عطلة) أو شغور (وفاة ،استقالة) في منصب رئيس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية يتولى الأمين العام تسيير شؤون المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية في حالة الغياب و في حالة الشغور يقوم باستدعاء الهيئات لانعقاد مؤتمر وطني استثنائي.

المادة 57 : يجتمع المكتب الوطني مرة كل شهرين في دورات عادية و يستدعى من قبل رئيس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية أو من 3/2 ثلثي أعضائه (09 أعضاء)

المادة 58 : يتولى المكتب الوطني ما يلي:

- تبليغ قرارات المجلس الوطني و توصياته للأمانات الولائية و الحرص على تطبيقها.
- تنسيق نشاطات هياكل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية
- تبليغ اهتمامات و انشغالات المناضلين و دراستها و اتخاذ القرارات المناسبة في شأنها.
- في حالة عدم إرسال التقارير الشهرية التي يطلبها يحق لرئيس المجلس حل الأمانة الولائية و يستدعي مؤتمرها .

المادة 59 : يشرف المكتب الوطني على تنصيب الأمانات الولائية أو حلها طبقا لشروط يحددها النظام الداخلي للمجلس

رابعـــــا : المؤتمر الولائي

المادة 60 : المؤتمر الولائي هو الهيئة العليا للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية على المستوى الولائي و له نفس مهام المؤتمر الوطني و يقوم بتطبيق قرارات الهيئات العليا

المادة 61 : يتكون المؤتمر الولائي من :

- مندوبي الفروع النقابية الممثلة في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية على مستوى الولاية
- أعضاء المجلس الولائي
- أعضاء الأمانة الولائية

المادة 62 : ينعقد المؤتمر الولائي مرة كل خمس سنوات في دورات عادية و يمكن عقده في دورة استثنائية بطلب من ثلثي (3/2) أعضاء المجلس الولائي أو بطلب من رئيس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية و ينتخب مباشرة الأمين الولائي.

المادة 63 :يحدد المكتب الوطني تاريخ انعقاد المؤتمر الولائي و يعلم الأمين الولائي أو من ينوبه جميع الهيئات المحلية بتاريخ انعقاده ثلاثون (30) يوما على الأقل قبل المؤتمر العادي و ثمانية (8) أيام على الأقل قبل المؤتمر الاستثنائي.

المادة 64 : الاستدعاء يكون بكل الطرق المتاحة كما يمكن ارسال جدول الأعمال و التقرير الأدبي و المالي و جميع وثائق العمل للمؤتمرين قبل انعقاد المؤتمر حتى يتسنى للمؤتمرين دراستها و مناقشة محتوياتها.

المادة 65 : لا يصح المؤتمر الولائي إلا بحضور 3/2 ثلثي الأعضاء المندوبين فإن لم يكتمل النصاب يلغى و يعاد استدعاء المؤتمرين في أجل لا يتعدى 20 يوما و يتم عقد المؤتمر مهما بلغ عدد الحاضرين.

المادة 66 : إن إجراءات و اختصاصات و كيفيات سير أشغال المؤتمر الولائي يحددها النظام الداخلي.

المادة 67 : يحدد النظام الداخلي عدد مندوبي كل فرع نقابي في المؤتمر الولائي و ذلك حسب :

- عدد المنخرطين في الفرع النقابي المصرح بهم طيلة الخمس السنوات التي سبقت انعقاد المؤتمر الولائي العادي .
- عدد المنخرطين في الفرع النقابي المصرح بهم في السنة الأخيرة قبل انعقاد المؤتمر الولائي الاستثنائي .

خامسا : المجلس الولائي

المادة 68 : المجلس الولائي هو الهيئة العليا للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية على المستوى الولائي فيما بين المؤتمرين يرأسه و يستدعيه الأمين الولائي.

المادة 69 : يتكون المجلس الولائي من :

- أمناء الفروع النقابية
- أعضاء الأمانة الولائية

المادة 70 : يتولى المجلس الولائي ما يلي:

- المصادقة على جدول الأعمال
- تنشيط الفروع النقابية.
- الاستماع إلى تقارير أعضاء الأمانة الولائية و مناقشتها لاتخاذ القرار بشأنها و تبليغها للمكتب الوطني
- العمل على تطبيق توجيهات المكتب الوطني
- المراقبة المالية لهيئات المجلس على المستوى الولائي

لمستخدمي الجماعات المحلية
عمل - إلتزام - نضال من أجل مستقبل أفضل

- انتخاب لجنة الانضباط الولائية من بين أعضائه وتتكون من 05 أعضاء.
- انتخاب عضو المجلس الوطني

المادة 71 : يحد النظام الداخلي كيفية سير المجلس الولائي و شروط و إجراءات اجتماعه.

سادســـــا : الأمانة الولائية

المادة 72 : الأمانة الولائية هي الهيئة التنفيذية للمجلس الولائي و تتكون من 07 أعضاء :

- الأمين الولائي
- المكلف بالتنظيم والشؤون الإدارية
- المكلف بالمالية والوسائل
- المكلف بالعلاقات العامة
- المكلف بالإعلام والاتصال
- المكلف بالمنازعات
- المكلف بالشؤون الاجتماعية

كما يمكن للأمين الولائي استحداث لجان متخصصة حسب الحاجة

المادة 73 : ينتخب الأمين الولائي من طرف المؤتمر لعهدة مدتها 05 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط بطريقتين :

01- في اقتراع سري و مباشر في حال وجود مرشحين على الأقل

02- برفع الأيدي في حال وجود مرشح وحيد

و يكلف الأمين الولائي بما يلي :

المستخدمي الجماعات المحلية
عمل - إلتزام - نضال من أجل مستقبل أفضل

- تمثيل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية لدى السلطات العمومية على المستوى المحلي
- التقاضي باسم المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية بعد تفويضه من طرف الأمين العام
- استدعاء أجهزة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية على المستوى المحلي، و رئاسة و تسيير المناقشات.
- اقتراح جدول أعمال دورات المجلس الولائي .
- تنشيط و تنسيق نشاطات جميع أجهزة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية على المستوى المحلي
- إعداد حصائل و ملخصات نصف سنوية عن نشاطات المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية على مستوى ولايته
- تبليغ السلطة الإدارية المؤهلة بجميع المعلومات على المستوى المحلي
- تحضير التقريرين الأدبي و المالي و تقديمه للمجلس الولائي .

المادة 74 : يتم انتخاب أعضاء الأمانة الولائية من طرف المؤتمرين بطريقتين لكل منصب :

01- في اقتراع سري و مباشر في حال وجود مرشحين على الأقل

02- برفع الأيدي في حال وجود مرشح وحيد

المادة 75 : تجتمع الأمانة الولائية مرة كل شهر في دورات عادية و تستدعى من قبل الأمين الولائي أو 3/2 ثلثي أعضائها (05 أعضاء) و ترفع الأمانة الولائية وجوبا تقارير شهرية للمكتب الوطني

<u>سابعـــا : الفرع النقابي</u>

المادة 76 : الفرع النقابي هو التنظيم القاعدي للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية و يتكون من جميع المنخرطين المنتمين للهيئة المستخدمة سواء كانت ولاية أو بلدية.

عمل - إلتزام - نضال من أجل مستقبل أفضل

المادة 77 : يستمد أعضاء الفرع النقابي خطة عملهم من برنامج عمل المجلس و قانونه الأساسي و نظامه الداخلي و مبادئه و أهدافه.

المادة 78 : يسير الفرع النقابي أمانة الفرع و تتكون من 05 أعضاء و هم :

- أمين الفرع النقابي
- الأمين المحلي المكلف بالتنظيم والشؤون الإدارية
- الأمين المحلي المكلف بالمالية والوسائل
- الأمين المحلي المكلف بالعلاقات العامة و الإعلام والاتصال
- الأمين المحلي المكلف بالمنازعات و الشؤون الاجتماعية

ينتخب أمين الفرع من طرف الجمعية العامة الانتخابية لمدة 05 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط و ينتخب أعضاء الفرع النقابي من طرف ذات الجمعية العامة بنفس طريقة انتخاب أمين الفرع.

المادة 79 : يجتمع الفرع النقابي مرة كل شهر في دورات عادية و يستدعى من قبل أمين الفرع و يقوم الفرع النقابي تقديم تقرير شهري وجوبا للمكتب الولائي.

ثامنـــا : المجلس النقابي

المادة 80 : بعد اثبات التمثيلية النقابية، يؤسس المجلس النقابي على مستوى المقر الاجتماعي للهيئة المستخدمة (ولاية-دائرة- بلدية) التي تشغل على الأقل، مائتـين وخمســين (250 عاملا) في مكــان عمل وحيد أو التي لها عدة أماكن عمل متميزة، مهما كان عدد العمال الكّلي.

المادة 81 : يتشكل المجلس النقابي من خمسة مندوبين نقابيين عـــلى الأقل، مع مراعاة التعداد المنصوص عليه في المادة 102 من القانون رقم 23-02 المؤرخ في 2023/04/25، المتعلق بممارسة الحق النقابي، مع تشجيع تمثيل الشباب و المرأة.

يتم تعيين الممثلين في المجلس النقابي بعد مصادقة الأمانة الولائية على التشكيلة .

المادة 82 : عندما لا تتوفر في الهيئات المستخدمة الشروط المنصوص عليها في المادة 76 أعلاه يمارس المندوبون النقابيون المنتخبون على مستوى المقر الاجتماعي، مهام وصلاحيات المجلس النقابي، المنصوص عليها في المادة 124 من القانون رقم 23-02 المذكور اعلاه.

الباب الثالث : أحكام مختلفة

الفصل الأول : أحكام مالية

المادة 83 : تتكون الموارد المالية للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية من:

- اشتراكات أعضائها.
- المداخيل المرتبطة بنشاطاتها.
- الهبات و الوصايا.
- الإعانات المخصصة من طرف الدولة و الجماعات المحلية.
- الهبات و الوصايا المحتمل استلامها من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية و التي تخضع إلى الموافقة المسبقة من الوزارة المكلفة بالعمل و وزارة الداخلية.

المادة 84 : تدفع اشتراكات المنخرطين مباشرة إلى الحساب البنكي الوحيد المفتوح باسم المكتب الوطني عبر التراب الوطني من طرف المكاتب الولائية بواسطة حوالة بناءا على أمر تسديد صادر عن رئيس المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية .

المادة 85 : يحدد المكتب الوطني بعد مصادقة أغلبية أعضائه مبلغ الاشتراك السنوي لكل سنة على حدى على أن لا يقل مبلغ الاشتراك عن 100 دج و لا يزيد عن 600 دج.

المادة 86 : التسيير المالي للمجلس يكون حسب التشريع المعمول به حيث يوقع الصكوك كل من الرئيس و الأمين الوطني المكلف بالمالية والوسائل ويتم تعيين محافظ حسابات من طرف المكتب الوطني للمصادقة على كل الوضعيات المالية للمجلس.

تمسك محاسبة المجلس على الشكل التجاري و تدون في سجلات مرقمة و مؤشر عليها طبقا للتشريع المعمول به

المادة 87 : يستمع و يناقش و يصادق المجلس الوطني على حسابات المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية و تقاريرها سنويا و يجب أن يكون المصادقون يمثلون 50% + 1 من الأعضاء الحاضرين

المادة 88 : حفاظا على شفافية التسيير المالي و الإداري يسلم المكتب الوطني وجوبا نسخة من التقريرين المالي و الأدبي لكل سنة بعد المصادقة عليهما من طرف المجلس الوطني لـ :

- وزارة الداخلية و الجماعات المحلية و التهيئة العمرانية

- وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

المادة 89 : يكتتب المجلس تأمينا يضمن التبعات المالية المرتبطة بمسؤوليته المدنية، طبقا لأحكام الفقرة 2 من المادة 49 اعلاه.

الفصل الثاني : أحكام عامة

المادة 90 : تسري أحكام هذا القانون على جميع هياكل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية و لا يحق لأي نقابي تحريك دعوى قضائية ضد نقابي آخر فيما يخص العمل النقابي قبل اللجوء إلى الحل الودي عبر المكتب الوطني الذي يوفد مبعوثا

المادة 91 : يجب أن تتضمن تشكيلة كل هيئة قيادية على كافة المستويات تمثيلا للشباب أقل من 40 سنة و تمثيلا للمرأة بمنصب واحد على الأقل لكل منهما.

المادة 92 : يحق للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية في إطار التشريع المعمول به أن ينخرط في التنظيمات النقابية الدولية أو القارية أو الجهوية التي تنشد نفس الأهداف أو المماثلة لها، في ظل احترام الأحكام المنصوص عليها في التشريع ساري المفعول، لاسيما أحكام المادتين 18 و 58 من القانون رقم 23-02 المذكور أعلاه.

المادة 93: قرار الحل الإرادي للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية من اختصاص المؤتمر الوطني فقط و يكون ذلك بموافقة 4/3 ثلاثة أرباع الحاضرين على الأقل

المادة 94 : في حالة الحل الارادي للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية تؤول أمواله و ممتلكاته إلى أحد الجمعيات الخيرية حسب القوانين و التنظيمات السارية المفعول و بعد مصادقة 3/2 ثلثي أعضاء المؤتمر الوطني.

المادة 95 : في حالة ظهور نزاع داخلي حول رئاسة المجلس، أدى إلى انسداد في تسييره يتولى الأمين العام نيابة المجلس إلى غاية النظر في هذا النزاع من قبل **لجنة المصالحة** التي تنشأ من قبل أعضاء المجلس الوطني بغرض تسويته و هذا قبل عرض النزاع على الجهات القضائية المختصة، طبقا للتشريع المعمول به

يتم تبليغ السلطة الإدارية المختصة بالنتائج المتوصل اليها من قبل لجنة المصالحة في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوم عمل

المادة 96 : صيغ هذا القانون في ستة و تسعون (96) مادة، وطبع في خمسة نسخ أصلية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة العمل والتشغيل
والضمان الاجتماعي

Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Sécurité Sociale

و صل تسجيل تصريح تأسيس منظمة نقابية
(القانون رقم: 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـــ02 جوان سنة 1990، المعدل والمتمم، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي)

طبقا لأحكام القانون رقم: 90- 14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المعدل و المتمم، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، تم تسجيل لدى وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي تصريح تأسيس المنظمة النقابية التالية:

- **التسمية: المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية،**
- **الهـــدف:** الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية لأعضائها،
- **المقـــر:** شارع أول نوفمبر، بلدية شلغوم العيد و لاية ميلة،
- **الرئـــيس: السيد محمد فريج،**
- **تاريخ و مكان الميلاد:** 04 أكتوبر 1986 بشلغوم العيد، ولاية ميلة.

تم تسجيل المنظمة النقابية المعنية تحت الرقم: **161** المؤرخ في....10.....جوان....2021
طبقا للقانون رقم: 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المذكور أعلاه.

ويتوجب على المنظمة النقابية استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقتها (أحكام المادة 8 من القانون رقم: 90- 14 المذكور أعلاه).

وتعتبر المنظمة النقابية مكونة قانونيا بعد ستة (06) أشهر على الأقل من الوجود بعد إستلام هذا الوصل (أحكام المادة 34 من القانون رقم 90-14 المذكور أعلاه).

الأمين العام

علي أوحايدية

النقـابة الوطنيــة لمديــري المــدارس الإبتدائية

SYNDICAT NATIONAL des DIRECTEURS des ECOLES PRIMAIRES

SNADEP

[illegible]

القانون الأساسي

المصادق عليه في الجمعية التأسيسية المنعقدة بدار الثقافة الأمين العمودي

بولاية الوادي بتاريخ الرابع عشر نوفمبر عام ألفان وتسعة عشر.

القانون الأساسي للنقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية

يتكون القانون الأساسي للنقابة من أربعة أبواب:

الباب الأول: يتضمن؛ التعريف،المقر، الأهداف.

الباب الثاني: يتضمن؛ العضوية، حقوق وواجبات المنخرط.

الباب الثالث: يتضمن؛ الهيئات، الهياكل،الصلاحيات.

الباب الرابع: يتضمن؛ المدة، الانضباط الحالة المالية، أحكام انتقالية.

شعار النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية

الباب الأول: يتضمن؛ التعريف، المقر، الأهداف.

المادة 01: تسمى الهيئة النقابية؛ النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية ويرمزلها:

- **بالحروف العربية بـ : (ن. و. م. م. إ).**
- **و بالأمازيغيـــة بـ :** [illegible]
- **و بالفرنسيـــة بـ: SNADEP**

المادة 02: النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية نقابة مطلبية وطنية، مفتوحة لكل مديري المدارس الإبتدائي عبر كامل التراب الوطني. محترمة لقوانين الدولة الجزائرية.

المادة 03: النقابة الوطنية لمديري المدارس الإبتدائية نقابة مستقلة عن وصاية الأحزاب وعن باقي النقابات وعن أرباب العمل و لا تتبنى أية ايديولوجية.

المادة 04: تتمتع النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ما يجعلها تلتزم بالإكتتاب لدى إحدى شركات التأمين للتعويض عن المسؤولية المدنية، وذلك طبقا للقوانين المعمول بها.

المادة 05: مدة نشاط النقابة الوطنية لمديري المدارس الإبتدائية غيرمحدودة.

المادة 06: يقع مقر النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية بـ: بلدية بوعرفة الحي الجديد ولاية البليدة.

المادة 07: تهدف النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية إلى :

- المحافظة على مكتسبات المدرسة الجزائرية من ديمقراطية التعليم ومجانيته والسعي الى ترقيتها.
- الدفاع عن المصالح المادية ، المعنوية و المهنية لمدير المدرسة الابتدائية .
- اشراك النقابة في النقاشات والحوارات و كل ما له صلة بالمنظومة التربوية.
- التنسيق مع باقي النقابات التي لا تتعارض و أهداف النقابة.
- إنشاء تعاضديات وتعاونيات استهلاكية لفائدة مديري المدارس الابتدائية.
- المساهمة في ارتقاء المدرسة الإبتدائية الى مؤسسة ذات كفاءة، وطاقم إداري متمكن، وفريق مؤهل وعمال مهنيين مهرة.

- ترقية التكوين النقابي ونشر الثقافة القانونية في صفوف منخرطيها.

المادة 08: تنشط النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية على مستوى كامل التراب الوطني.

المادة 09: نشر وإصدار نشريات ومجلات ووثائق إعلامية لها علاقة بهدف ونشاط النقابة.

الباب الثاني: يتضمن؛ العضوية، حقوق وواجبات المنخرط.

المادة 10: العضوية في النقابة فعل شخصي وطوعي لكل مدير مدرسة ابتدائية.

المادة 11: يتم الإنخراط في النقابة بملء و توقيع استمارة الانخراط.

المادة 12: تمنح بطاقة منخرط مقابل دفع اشتراك سنوي.

المادة 13: يفقد المنخرط العضوية بـ:

- الوفـــاة
- الاستقالة.
- المساس بثوابت الأمـة.
- الانتقال إلى سلك آخر.
- المساس بأخلاقيات المهنة.
- عدم الوفـاء بالاشتراكات.
- الانخراط في نقابة أخرى.
- عـدم الالتزام بأحكام القانون الأساسي والنظام الداخلي.

المادة 14: يفقد المنخرط في النقابة الحق في الترشح لهيئات وهياكل النقابة في الحالات التالية:

- ترقية ادارية.
- تولي مسؤولية في هيئة سياسية منتخبة طيلة مدة عهدته الانتخابية.
- تولي مسؤولية تنفيذية في أحد الأحزاب السياسية.

المادة 15: شروط العضوية في هياكل النقابة فيما يلي :

- أن يكون مديرا له من الخبرة ثلاث (03) سنوات.
- ألا يحول دون عضوية المنخرط بالنقابة مانع قانوني أخلاقي.
- التحلي بالاستقامة الأخلاقية وحسن السلوك والجدية في العمل النضالي والمهني والاجتماعي. والابتعاد عن كل ممارسة تسيء لسمعة موظفي القطاع.
- أن يكون عاملا بالقطاع.
- أن لا يكون منخرطا في تنظيم نقابي آخر.
- أن يسـدد مبلغ الانخراط سنويا.

المادة 16: يتساوى المنخرطون في الحقوق والواجبات مع مراعاة المواد: 10و11و12أعلاه.

أ- الحقـــــــــــــــــــــوق:

- الحق في الممارسة النقابية طبقا لأهداف النقابة.
- الحق في إبداء الرأي والنقد البناء، واتخاذ القرارات وفق القانون والنظام المعمول بهما.
- حق الترشح في هيئات وهياكل النقابة وكذا الحق في الانتخاب والتصويت مع مراعاة نص المادتين:14و14مكرر من النظام الداخلي.
- الحق في الإعلام و الاطلاع على برامج عمل المجلس الوطني للنقابة.
- حق المنخرط في أن تدافع عنه النقابة وأن تحميه أثناء أدائه المهني ونشاطه النقابي.
- حق المنخرط في الدفاع عن نفسه و الطعن في القرارات المتخذة ضده.
- الحق في الاستقالة.

ب- الواجبـــــــــــــــــــات:

- احترام القانون الأساسي والنظام الداخلي للنقابة والتقيد بمضمون موادهما.
- الالتزام بقرارات هيئات النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية .
- أداء الواجبات واحترام أخلاقيات المهنة وتنفيذ التعليمات.
- المساهمة في تجسيد المهام والنشاطات المختلفة لهيئات وهياكل النقابة .
- دفع الاشتراكات بانتظام و حضور اجتماعات الهيئات و الهياكل.

الباب الثالث: يتضمن؛ الهيئات، الهياكل، الصلاحيات.

المادة 17: تتكون النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية من فروع، هيئات وهياكل على المستوى المحلي والوطني.

المادة 18: تتشكل هيئات وهياكل النقابة كما يلي:

أ- الهيئـــــــــــــــــات

1- الجمعية العامة لفرع المقاطعة.
2- المجلس الولائي.
3- المجلس الوطني.
4- المؤتمر الوطني.

ب- الـهـــيـــــاكـــــل

1- مكتب فرع المقاطعة.
2- المكتب الولائي.
3- المكتب الوطني.

المادة 19: يستدعى أعضاء الهيئات للمداولة ثمانية (08) أيام قبل انعقاد الاجتماعات في الحالات العادية و72 ساعة قبل انعقاد الاجتماعات الطارئة.

المادة 20: تتخذ النقابة قراراتها إذا بلغ نصاب الحاضرين الأغلبية البسيطة (50% + 1).

المادة 21: في حالة عدم اكتمال النصاب المذكور في المادة (20) أعلاه في الاجتماع الأول ينعقد اجتماع ثان خلال خمسة عشرة (15)يوما الموالية. وتتخذ عندئذ القرارات مهما كان النصاب (عدد الحضور).

المادة 22: تتخذ جميع الهيئات المداولة للنقابة قراراتها:

- بالانتخاب.
- أو برفع اليد.

المادة 23: في حالة عدم الاتفاق على أحد أنماط اتخاذ القرارالمذكورة في المادة (22) أعلاه، تتخذ الهيئات قراراتها عن طريق الاقتراع السري.

فـــرع الـمـقـاطعة

المادة 24: يتشكل فرع المقاطعة من منخرطي مديري مدارس البلديات التابعة لها.

المادة 25: تمثل الهيئات المحلية التابعة لفرع المقاطعة اللبنة القاعدية الأولى للنقابة.

الجمعية العامة لـفـرع الـمقاطعة

المادة 26: تتشكل الجمعية العامة لفرع المقاطعة من منخرطي الفرع الحاضرين في الاجتماع.

المادة 27: تتمثل صلاحيات الجمعية العامة لمنخرطي فرع المقاطعة فيما يلي:

- مناقشة كل القضايا التي تخص النقابة.
- انتخاب المندوبين على المستوى الولائي.
- السهر على حرية النقابة واستقلاليتها.
- بلورة برنامج عمل محلي موحد و تعديله وإقراره.
- المصادقة على برنامج عمل فرع المقاطعة.
- تقييم ومراقبة نشاطات الهيئات المحلية (نشاطات مكتب فرع المقاطعة).
- تقييم نتائج المفاوضات مع الشركاء.

- تجميد نشاط الممثلين المحليين وفقا للشروط المحددة في النظام الداخلي.
- سحب الثقة من ممثل أو أكثر بالاقتراع السري وبنسبة ثلثي(3/2) الأعضاء الحاضرين وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.

المادة 28: تنعقد الجمعية العامة في دورة عادية مرة واحدة في السنة باستدعاء من منسق فرع المقاطعة أوبطلب من ثلثي(3/2)أعضائه.

المادة 29: تنعقد الجمعية العامة في دورة طارئة بدعوة من منسق فرع المقاطعة أو بطلب من:

- ثلثي (3/2)أعضاء مكتب فرع المقاطعة.
- الأغلبية البسيطة (50% + 1) لأعضاء الجمعية العامة.
- المكتب الولائي عن طريق الأمين الولائي.

المادة 30: تختار الجمعية العامة نمط اتخاذ القرارعن طريق الاقتراع السري.

مكتب فرع المقاطعة

المادة 31: مكتب فرع المقاطعة:هو الهيكل التنفيذي لفرع المقاطعة، ويتشكل مكتب فرع المقاطعة من الممثلين المنتخبين لفرع النقابة في المقاطعة.

المادة 32: يسهر مكتب فرع المقاطعة على تنفيذ قرارات و تعليمات الجمعيات العامة.

المادة33: يضطلع مكتب فرع المقاطعة بالمهام التالية:

- تنظيم الجمعية العامة بغرض إثراء مقترحات المجلسين الولائي والوطني قبل المصادقة عليها.
- ضمان التكوين النقابي.
- إعلام منخرطي فرع المقاطعة بالقرارات المتخذة على جميع المستويات.
- تنفيذ قرارات الجمعية العامة والهيئات الولائية والوطنية.
- تمثيل منخرطي فرع المقاطعة أمام الهيئة المستخدمة.
- في حالة النزاعات الفردية يقدم المنخرط عن طريق منسق فرع المقاطعة شكوى بملء إستمارة الاتصال.
- إعلام الأمين الولائي وجوبا من قبل منسق فرع المقاطعة في حالة النزاعات الجماعية. وإن تعذر ذلك فأحد أعضاء المكتب الولائي .
- تمثيل منخرطي الفرع - خارج المقاطعة - يستدعي موافقة المكتب الولائي.

المادة 34: يجتمع مكتب فرع المقاطعة بصفة دورية مرة واحدة في الشهروكلما اقتضت الضرورة، بدعوة من منسق فرع المقاطعة أو بطلب من الأغلبية البسيطة (50% + 1) لأعضائه أو بطلب من المكتب الولائي.

المكتب الولائي

المادة 35: المكتب الولائي: هوالهيكل التنفيذي الرسمي للنقابة على مستوى تراب الولاية، ويضطلع بمهام تحضير وتنفيذ قرارات الهيئات والهياكل العليا للنقابة دون تجاوز صلاحياته.

المادة 36: ينتخب المكتب الولائي من طرف المجلس الولائي وفق ما ينص عليه النظام الداخلي للنقابة.

المادة 37: يضطلع المكتب الولائي بالصلاحيات التالية:

- الاتصال بالسلطات العمومية على المستوى الولائي.
- القيام بالمفاوضات مع السلطات العمومية للولاية وهذا في حالة وجود نزاعات على المستوى الولائي.
- الإشراف على تنصيب فروع المقاطعات وهياكلها.
- متابعة نشاطات الفروع النقابية ومدى التزامها بقرارات الهيئات والهياكل العليا.
- اقتراح برنامج عمل على المجلس الولائي.
- اقتراح إنشاء لجان عمل تحقق أهداف النقابة.
- تحضير دورات المجلس الولائي، بتوفير الوسائل المادية والمعنوية اللازمة.

المادة 38: يتم تعيين الأمناء الولائيين من طرف الامين العام الوطني خلال العهدة الأولى من التأسيس، وبعد انقضاء العهدة الأولى يتم التعيين عن طريق الانتخاب.

المادة 39: يتمتع الأمين الولائي بالصلاحيات التالية:

- هو الممثل الشرعي والناطق الرسمي للنقابة على مستوى الولاية.
- هو الآمر بالصرف
- يترأس دورات المجلس الولائي، ويعين من ينوب عنه في حالة غيابه.
- في حالة تساوي الأصوات، يكون صوته مرجحا.

المادة 40: يجتمع المكتب الولائي بصفة دورية في نهاية كل شهرين وكلما اقتضى الأمر ذلك، بدعوى من الأمين الولائي أو بطلب الأغلبية البسيطة (50% + 1) أو ثلث (3/1) أعضائه أو بطلب من المكتب الوطني.

المجلس الولائي

المادة 41: المجلس الولائي: هو أعلى هيئة مداولة على المستوى الولائي.

المادة 42: يتشكل المجلس الولائي من:

- منسقي فروع المقاطعات للنقابة.
- أعضاء المكتب الولائي السابق.
- أعضاء المكتب الولائي الحالي.
- ممثلي الولاية في المجلس الوطني.
- ممثلين عن الفروع حسب التمثيل النسبي الذي يتم اعتماده.

المادة 43: يتمتع المجلس الولائي بالصلاحيات التالية:

- ينتخب أعضاء المكتب الولائي وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
- في حالة شغور منصب عضو من أعضائه يجتمع لتعين بديل له.
- يصادق على برنامج العمل السنوي للمكتب الولائي.
- يحرص على تنفيذ قرارات وتوجيهات المجلس الوطني وعلى احترامها.
- يمكن أن يسحب الثقة من المكتب الولائي وهذا بالاقتراع السري بأغلبية ثلثي (3/2) أعضائه، وفي هذه الحالة ينتخب مكتب ولائي جديد وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.
- ينتخب ويصادق على تشكيلة لجنة الإنضباط الولائية.
- ينشئ لجان العمل التي يراها ضرورية وفقا للنظام الداخلي.
- يتابع ويقيم أعمال المكتب الولائي.
- يستمع ويقدرويصادق على نتائج التقريرين الأدبي والمالي للمكتب الولائي.

المادة 44: يجتمع المجلس الولائي في دورة عادية كل أربعة (04) أشهر.

المادة 45: يجتمع المجلس الولائي في دورة طارئة بدعوة الأمين الولائي أو بطلب من:

- ثلثي (3/2) أعضاء المكتب الولائي.
- الأغلبية البسيطة (50% + 1) لأعضائه.
- بطلب الأمين العام الوطني.

ملاحظة: في الحالة الأخيرة يترأس أشغال الدورة الأمين العام الوطني أومن ينوب عنه من المكتب الوطني.

المكتب الوطني

المادة 46: المكتب الوطني: للنقابة هو الهيكل الوطني التنفيذي للنقابة .

المادة 47: يتشكل المكتب الوطني من الأمين العام الوطني و إثنا عشرة (12) أمينا وطنيا.

المادة 48: ينوب الأمين الوطني المكلف بالتنظيم عن الأمين العام الوطني ويقوم مقامه في الظروف الطارئة أو لوجود مانع يمنعه من أداء مهامه.

المادة 49: يجتمع المكتب الوطني:

- بدعوة من الأمين العام الوطني.
- أو بطلب الأغلبية البسيطة (3/2).

المادة 50: الأمناء الوطنيون الإثنا عشر(12) المشكلون للمكتب الوطني هم:

1- أمين وطني مكلف بالتنظيم.
2- أمين وطني مكلف بالخزينة والمال والممتلكات.
3- أمين وطني مكلف بالشؤون الإدارية.
4- أمين وطني مكلف بالإعلام والاتصال.
5- أمين وطني مكلف بالتنشيط العلمي والنشاطات الثقافية.
6- أمين وطني مكلف بالشؤون البيداغوجية.
7- أمين وطني مكلف بالتكوين النقابي.
8- أمين وطني مكلف بالعلاقات العامة.
9- أمين وطني مكلف بشؤون المرأة.
10- أمين وطني مكلف بالشؤون الاجتماعية.
11- أمين وطني مكلف بالنزاعات.
12- أمين وطني مكلف بالدراسات والأبحاث.

المادة 51: يشكل كل أمين وطني أمانة من بين أعضاء المجلس الوطني.

المادة 52: يتخذ المكتب الوطني قراراته بالأغلبية البسيطة (50% + 1).

المادة 53: يتمتع المكتب الوطني بالصلاحيات التالية:

- انتخاب الأمين العام الوطني للنقابة.
- تنفيذ البرنامج الذي سطره المجلس الوطني للنقابة.
- تمثيل النقابة على المستويين الوطني والدولي.
- التفاوض مع الهيئات العمومية في حال وجود نزاع.
- تحضير الوسائل المادية والتنظيمية.
- تقديم تقاريره الأدبية والمالية.
- تنصيب المكاتب الولائية.

المادة 54: ينتخب الامين العام الوطني من طرف أعضاء المكتب الوطني.

المادة 55: تتمثل مهام الأمين العام الوطني فيما يلي:

- تنسيق أعمال النقابة الوطنية.
- الحرص على نظامها.
- متابعة نشاط أعضائها ودعمهم و توجيههم.

المادة 56: يتمتع الأمين العام الوطني بالصلاحيات التالية:

- هو الممثل الشرعي الوحيد للنقابة على المستوى الوطني.
- عزل الأمناء الولائيين الذين تثبت مخالفتهم للقوانين واللوائح التنظيمية بعد استشارة وموافقة ثلثي (3/2) أعضاء مكتبه الوطني.
- في حال تساوي الأصوات يكون صوته مرجحا.

المجلس الوطني

المادة 57: المجلس الوطني: هو أعلى هيئة مداولة بين مؤتمرين وطنيين.

المادة 58: يتشكل المجلس الوطني من:

- الأمناء الولائيين.
- ممثلي المجالس الولائية حسب معدل المنخرطين عن كل ولاية خلال العهدة النقابية وفق اللائحة الانتخابية للمؤتمر.
- أعضاء المكتب الوطني المنتهية عهدتهم.

المادة 59: يتمتع المجلس الوطني بالصلاحيات والمهام التالية:

- ينتخب أعضاء المكتب الوطني.
- يصادق على برنامج العمل السنوي.
- يقيَم ويتابع نشاطات المكتب الوطني.
- يحرص على تنفيذ قرارات وتوجيهات المؤتمر الوطني وعلى احترامها.
- يخول له اتخاذ كل القرارات والإجراءات الضرورية لتحقيق المهام والأعمال المحددة من طرف المؤتمر الوطني.
- يصدر لوائح ومذكرات تنظيمية.
- يصادق على التقرير الأدبي والمالي السنوي للنقابة.
- يحضر ويصدر ويعدل النظام الداخلي للنقابة.
- يحدد عدد أعضائه في اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر الوطني.
- يصادق على لائحة المكتب الوطني المتضمنة تشكيلة وصلاحيات اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر.
- يمكنه أن يجمد نشاطات عضو أو أكثر من أعضاء المكتب الوطني وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.

- يمكنه أن يسحب الثقة من المكتب الوطني وهذا بالاقتراع السري وبأغلبية ثلثي (3/2) أعضائه، وفي هذه الحالة ينتخب مكتب وطني جديد وفق الشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.
- ينتخب ويصادق على تشكيلة لجنة الطعن الوطنية.
- ينتخب ويصادق على تشكيلة لجنة الانضباط الوطنية.
- تكليف محافظ حسابات معتمد قانونا لمراقبة الأمور المالية للنقابة.
- تحديد المواقف من الشركاء على ضوء مواقفهم من برنامج النقابة.

المادة 60: يجتمع المجلس الوطني في دورة عادية مرة كل ستة (06) اشهر باستدعاء من الأمين العام الوطني. وفي دورة طارئة باستدعاء من الأمين العام الوطني أو بطلب من:

- ثلثي (3/2) أعضاء المكتب الوطني.
- أو بطلب الأغلبية البسيطة من أعضائه خلال 15 يوما من تاريخ تسجيل الطلب.

المؤتمر الوطني

المادة 61: المؤتمر الوطني؛ هو الهيئة الوطنية العليا للمداولة.

المادة 62: يتمتع المؤتمر الوطني بالصلاحيات التالية:

- يحدد عدد أعضاء المجلس الوطني.
- يحدد السياسة العامة للنقابة ويحرص على احترامها.
- يصادق على التقريرين الأدبي والمالي.
- يحرص على حرية النقابة واستقلاليتها وهو الضامن لذلك.
- يعدل القانون الأساسي ويصادق عليه.
- يعين مصفي حسابات في حالة حل النقابة ويحدد كيفية التصرف في ممتلكاتها.
- يقترح مشاريع لوائح تنظيمية وتوصيات

المادة 63: ينعقد المؤتمر الوطني في دورة عادية كل خمس (05) سنوات، ويمكن للمجلس الوطني تأجيل تاريخ انعقاده بموافقة (5/3) أعضائه، لموعد لا يتعدى ستة (06) أشهر مع احتفاظ الهيئات والهياكل الولائية والوطنية للنقابة بصلاحياتها.

المادة 64: ينعقد المؤتمر في دورة استثنائية بطلب من (5/3) أعضاء المجلس الوطني المجتمع في إحدى دوراته مع توفر النصاب القانوني، على أن يداول في حدود ما استدعي إليه.

المادة 65: تتخذ كافة الهيئات والهياكل قراراتها بالأغلبية البسيطة (50% + 1) مع مراعاة المواد:

(20 – 40 – 52- 63- 74) من هذا القانون.

الباب الرابع: يتضمن؛ المدة، الانضباط الحالة المالية، أحكام انتقالية.

المادة 66: عهدة الهيئات المنتخبة (مدتها)على مستوى المقاطعات وعلى المستوى الولائي أربع(04) سنوات أما على المستوى الوطني خمس (05) سنوات.

المادة 67: تجرى الانتخابات للهيئات والهياكل المختلفة بالاقتراع السري.

المادة 68: تنهى العضوية على مستوى المقاطعات والمستوى الولائي والوطني في الحالات التالية:

- الوفاة.
- انتهاء العهدة.
- الاستقالة وتحدد جهة تقديم الاستقالة في النظام الداخلي.
- بقرار من لجنة الانضباط والمحاسبة.
- عند التغيب لمدة طويلة يحددها النظام الداخلي.
- عند تولي مسؤولية تنفيذية أخرى في النقابة.
- في حالة فقدان الحقوق المدنية.

المادة 69: تنهى العضوية في المجلس الولائي بتغيير مكان ولاية العمل، ويتم تعويضه وفق الاقتراع السري من طرف أعضاء المجلس الولائي.

المادة 70: لا يحق للأمين الولائي والامين العام الوطني أن يتوليا المسؤولية بهذه الصفة لأكثرمن عهدتين متتاليتين.

المادة 71: يتم تعويض رؤساء مكاتب الهياكل الذين شغرت مناصبهم على مستوى المقاطعات أو المستوى الولائي أو الوطني بالاقتراع السري بين أعضاء الجمعية العامة لكل مكتب.

المادة 72: يتم تعويض أعضاء المجلس الوطني والمجالس الولائية الذين شغرت مناصبهم بالاقتراع السري بين أعضاء كل مجلس.

المادة 73:

- ينتخب أعضاء لجنة الانضباط الولائية من قبل المجلس الولائي.
- ينتخب أعضاء لجنة الانضباط الوطنية من قبل المجلس الوطني.
- ينتخب أعضاء لجنة الطعن الوطنية من قبل المجلس الوطني.
- تخضع لجان الانضباط في طريقة تسييرها إلى نصوص تنظيمية يعدها المكتب الوطني ويصادق عليها المجلس الوطني.

المادة 74: تتخذ القرارات الانضباطية بأغلبية ثلثي(3/2) الأعضاء.

المادة 75:

- يمكن أن تكون القرارات الانضباطية على المستوى الولائي محل طعن أمام لجنة الانضباط الوطنية.
- يمكن أن تكون القرارات الانضباطية على المستوى الوطني محل طعن أمام لجنة الطعن الوطنية.

المادة 76: حق الدفاع مضمون لكل منخرط.

المادة 77: تحدد طريقة تسيير وعمل لجنتي الانضباط الولائية والوطنية ولجنة الطعن الوطنية، وفق لائحة تنظيمية يعدها المكتب الوطني ويصادق عليها المجلس الوطني.

المادة 78: مصادر تمويل النقابة هي:

- اشتراكات المنخرطين.
- المداخيل المرتبطة بنشاطات النقابة.
- الإعانات المحتملة من الدولة.
- كل المصادر الأخرى التي ينص عليها القانون المعمول به.

المادة 79: تشمل نفقات النقابة جميع النفقات اللازمة لتحقيق الأهداف المنصوص عليها في القانون الأساسي.

المادة 80:المكتب الوطني والمكاتب الولائية ملزمة بفتح حساب بريدي جار وحيدا للنقابة وفق النظام المعمول به.

المادة 81:على مستوى المكتب الوطني، يشترك في توقيع الصكوك كل من الأمين العام الوطني وأمين مال مكتبه ومسؤول الخزينة .

المادة 82: على مستوى المكتب الولائي، يشترك في توقيع الصكوك المنسق الولائي وأمين مال مكتبه ومسؤول الخزينة.

المادة 83: تتم مراقبة التسيير المالي للنقابة وفق ما ينص عليه التشريع والتنظيم المعمول بهما ويراقب ويؤشر على الحساب المالي للنقابة محافظ حسابات معتمد قانونا.

المادة 84: تتشكل لجنة مراقبة مالية للنقابة من:

- محافظ حسابات معتمد قانونا.
- ثلاثة (03) أعضاء من المجلس الوطني، يعينهم الأمين العام الوطني.
- عضو من المكتب الوطني يتم اختياره من طرف أعضاء المكتب الوطني.

المادة 85: يكون الحل الإداري باقتراح ثلثي(3/2) أعضاء المجلس الوطني ويقدم أمام المؤتمر الوطني الذي يـقـره ويعلنه.

المادة 86: في حالة حل النقابة تخضع ممتلكاتها إلى أحكام النصوص التشريعية المعمول بها.

المادة 87: لايمكن بأي حال من الأحوال إلغاء أوتعديل المواد: (07 – 47 – 56 – 61 – 62 – 63 – 81-82) من هذا القانون، إلا بنصاب ثلاثة أرباع (4/3) أصوات أعضاء المؤتمر الوطني ولا يمكن بأي حال من الأحوال من الأحوال إلغاء أو تعديل أية مادة من المواد الأخرى من هذا القانون إلا بنصاب ثلثي (3/2)أصوات أعضاء المؤتمر الوطني.

المادة 88: في حالة إلغاء أو تعديل أي مادة من مواد هذا القانون تسلم نسخة من القانون الأساسي المعدل لوزارة العمل والضمان الإجتماعي التي ترسل إشعارا أيضا بكل التغيرات الطارئة على على الهيئات الوطنية للنقابة.

يتكون هذا القانون الأساسي من ثمانية وثمانون(88) مادة.

الأمين الوطني المكلف بالتنظيم الأمين العام الوطني للنقابة

مصادقة مصالح البلدية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

النظام الداخلي

للنقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية

SYNDICAT NATIONAL des DIRECTEURS des ECOLES PRIMAIRES

SNADEP

المصادق عليه في الجمعية التأسيسية المنعقدة بدار الثقافة الأمين العمودي بولاية الواد بتاريخ الرابع عشر نوفمبر عام ألفان وتسعة عشر.

النظام الداخلي للنقابة

يتكون النظام الداخلي للنقابة من خمسة أبواب هي:

-الباب الأول: أسس وأهداف النقابة.

-الباب الثاني: العضوية والانخراط،الترشح والإنتخاب.

-الباب الثالث: تشكيل وانتخاب وعمل هيئات وهياكل النقابة.

-الباب الرابع: توزيع واستعمال الموارد المالية.

-الباب الخامس: الانضباط والمحاسبة.

أحـــكـــام عـــامـــة

النظام الداخلي

1-الباب الأول: أســس وأهـداف النقابة.

المادة 01: ينظم هذا النظام نشاط النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائيةSNADEPوفق التدابير التطبيقية للقانون الأساسي، ويحدد مهامها وصلاحياتها وحقوق أعضائهاوالتزاماتهم ويشرح قانونها الأساسي.

المادة 02: يقصد بالتعابير الواردة في هذا النظام الداخلي ما يلي:

- **النقابة**:النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية

SYNDICAT NATIONAL des DIRECTEURS des ECOLES PRIMIRES

SNADEP

- **الهياكل**: مكتب فرع المقاطعة ،المكتبالولائي, المكتبالوطني.
- **الهيئات**: الجمعية العامة لفرع المقاطعة، المجلس الولائي,المجلس الوطني.
- **الفرع النقابي:**هو الهيئة والهيكل القاعدي على مستوى المقاطعة.
- **لجنة الانضباط والمحاسبة**: المجلس التأديبي.

المادة 03: يحدد هذا النظام الداخلي الصلاحيات والعلاقات وضبط عمل وهياكلالنقابة وكذا قواعد الانضباط.

المادة 04: لايمكن للترتيبات المدرجة في النظام الداخلي أن تتعارض مع القانون الأساسي للنقابة ولا قوانين الجمهورية .

المادة 05: التأكيد على أن النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية SNADEP مؤسسة مستقلة تعتمد الديمقراطية الداخلية في تدبيرشؤونها والتي تعني المساواة بين جميع أعضائها في الحقوق والواجبات على قاعدة الكفاءات الشخصية والفعالية النضالية، في تمثيلية الفئات والجهات

والتداول المؤسس على المسؤولية، وفي مراقبة ومحاسبة الهيئات التدبيرية، والالتزام الشرفي بضوابط وأخلاقيات المهنة. وتتأسس ممارسة الديمقراطية الداخلية في نقابة SNADEP على القواعد التالية:

- التداول المؤسس على المسؤولية وفق قواعد الديمقراطية.
- التداول العلني للمعلومات والأخبار كآلية للتدبير النقابي.
- الشفافية والوضوح كمنهج للتواصل بين الهيئات والأعضاء.
- خضوع القرارات لقاعدة الأغلبية، على أن لا يكون الاختلاف في الرأي مبررا للإخلال بالتوجيهات الصادرة عن الهيئات الوطنية للنقابة.
- انتخاب جميع الهيئات المسؤولة في القاعدة، مع انضباط الهيئات المحلية لقرارات الهيئات الوطنية التي إنتخبتها القاعدة،وانضباط الجميع بقرارات النقابة.
- الالتزام بالواجبات شرط يسبق التمتع بالحقوق.
- التزام جميع هيئات النقابة بقاعدة المسؤولية الجماعية والمحاسبة الفردية وممارسة النقد والنقد الذاتي دون تجريحللأشخاصوالهيئات.
- الالتزام بعدم إستخدام موقع المسؤولية النقابية لخدمة أغراض شخصية والعمل على تحقيق الأهداف المسطرة في القانون الأساسي.

الأهـــــــداف:

المادة 06: تهدف النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية **SNADEP** إلى :

- دعم الديمقراطية ودولة القانون وحقوق الإنسان.
- الإسهام على الصعيد المحلي والوطني ثقافيا واجتماعيا وفكريا للرفع من مستوى التنمية الوطنية.
- نشر الفكر المؤسساتي النقابي المدافع عن المصلحة العامة.
- الدفاع عن الحقوق النقابية للمنخرطين والعمل على تمثيلهم في جميع المؤسسات المعنية بالتربية و التعليم.
- الدفاع عن الحقوق النقابية للمنخرطين المادية والمعنوية والمهنية والاجتماعية والثقافية في إطار القوانين الجزائرية والدولية الجاري بها العمل.
- العمل على بناء مدرسة جزائرية تجسد ثوابت الأمة وتساير التقدم العلمي والتكنولوجي في إطار وطني تذوب فيه كل الفوارق الإجتماعيةتكريسا لمكتسبات ديمقراطية تعميم التعليم ومجانيته.
- الإسهام في الرقي بمنظومة التربية والتعليم والرفع من جودة مردوديتها بما يحقق طموحات الشعب الجزائري.
- تأطير وتكوين المنخرطين بما يعزز وعيهم بحقوقهم وواجباتهم، وبما يحقق تنمية قطاعهم وتخصصهم ماديا ومعنويا.

- ممارسة الأنشطة الثقافية والاجتماعية والفنية للمساهمة في تمتين الروابط الاجتماعية بين منخرطي النقابة.
- ضمان تمثيل العمال لدى الهيئات العمومية والسلطات المحلية والمركزية.
- السعي لتشكيل كونفدراليات أو تكتلات نقابية والإنضمام إليها على ألا يكون ذلك على حساب ثوابت الأمة وقوانين الدولة الجزائرية.
- إنشاء تعاضديات وتعاونيات استهلاكية لفائدة منخرطي النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية.

2-الباب الثاني : العضوية والانخراط ، الترشح والانتخاب العضوية :

المادة 07: واجبات العضو

- أداء الإنخراط السنوي، الذي يحدد قيمته المجلس الوطني.
- احترام دورية الاجتماعات وإنجازالمهام الموكلة إليه بفعالية.
- المساهمة في مختلف أنشطة النقابة، وتنفيذ قراراتها ونشر أفكارها وبرامجها وتوسيع إشعاعها وقاعدتها وتطويرخطها وأدائها وتنمية مواردها المالية والبشرية.
- التكوين الذاتي المستمر وتنمية إطلاعه على المستجدات المتعلقة بالمهنة والمساهمة في التكوين الجماعي.
- المحافظة على ممتلكات النقابة وتجهيزاتها ووثائقها.

المادة 08: حقوق العضو

- الحق في المعلومة النقابية وفي التعبير الحرعن الرأي ونشره عبر القنوات التنظيمية أو لدى مختلف الهياكل النقابية وفق قوانينها والمساهمة في بلورة مواقف النقابة ومناقشة توجهاتها وبرامجها النضالية وملفاتها الطلبية.
- حق المبادرة في إطارصلاحياته في كل ما يخدم أهداف النقابة والطفل الجزائري.
- الحق في التصويت وفي الترشح لتحمل المسؤولية في الهياكل النقابية.
- حق استئناف أي قرار لدى الهيئات المسؤولة في الهياكل النقابية.
- الحق في الإستقالة من عضوية النقابة برسالة مكتوبة مع الالتزام بتسليم كل ما بعهدته من مهام ووثائق وممتلكات النقابة لمسؤولي النقابة.

المادة 09: تسقط العضوية في الحالات التالية:

- الاستقالة.
- الفصل والطرد طبقا لأحكام النظام الداخلي.
- الوفاة.
- الانتقال إلى قطاع أخر.
- عدم الوفاء بالاشتراك.
- الانخراط في تنظيم نقابي آخر.
- صدورحكم قضائي في حق المنخرط بسبب تقصيرفي أداء واجباته المهنية أو النقابية.أو بسبب سلوكات أوتصرفات غير لائقة.

المادة 10: يترتب عند فقدان العضوية في الهيئات تسديد المستحقات المالية،إعادة الوثائق والإعتماد والأختام والمفاتيح الخاصة بالنقابة الموجودة بحوزة المعني, في ظرف أقصاه أسبوع للهيئة العليا التي تراسل رسميا المعني لتسليم المهام.مع التعهد بحفظ السرالنقابي.

وإضافة إلى ما ورد فإن أمين المال الذي فقد عضويته ملزم بـ:

- تصفية الحسابات المالية مع الهيئة التي ينتمي إليها في مدة أقصاها 21 يوما.
- الوفاء بكل الإلتزامات المالية.

المادة 11: تتمثل شروط العضوية في هياكل النقابة فيما يلي :

- ألا يحول دون عضوية المنخرط بالنقابة مانع قانوني أخلاقي.
- التحلي بالاستقامة الأخلاقية وحسن السلوك والجدية في العمل النضالي والمهني والإجتماعي. والابتعاد عن كل ممارسة تسيء لسمعة موظفي القطاع.
- أن يكون عاملا بالقطاع.
- أن لا يكون منخرطا في تنظيم نقابي آخر.
- أن يسدد مبلغ الانخراط سنويا.

الانخـــــــراط:

المادة 12: يحق لكل مدير مدرسة إبتدائية الانخراط في النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية SNADEP إذا عبرعن رغبته في ذلك، وتعهد بالالتزم بمبادئها وبرنامجها النضالي وقوانينها، وبالعمل علىتحقيق أهدافها.

المادة 13: يتم الإنخراطفي النقابة بعد الحصول على بطاقة المنخرط مختومة بإحدى هيئات النقابة .

الترشـــــح والإنتـــخـا ب :

المادة 14: للمنخرط الحق في:

- إبداء الرأي والمساهمة في مناقشة مشاريع النقابة.
- الانتخاب والترشح في جميع هيئات النقابة.
- ممارسة النقد والنقد الذاتي.
- الحق في الإعــلام والتكوين النقابي.
- الطعن في القرارات الصادرة ضده أمام الهيئات النقابية.
- الحصول على بطاقة الانخراط.
- الاستقالة.
- حق المنخرط في حماية ودفاع النقابة عنه أمام الهيئة المستخدمة له إذا كان مظلوم.
- الحق في الحماية للممثل النقابي أثناء أداء مهامه النقابية من طرف الهيئات النقابية العليا.

المادة14 مكرر: تضمن النقابة الترشح لكافة منخرطيها ويكون ذلك باعتماد القائمة المفتوحة وفقا للأقدمية حسب الشروط التالية.

- الفرع النقابي: يجب على المترشح أن يكون مرسما.
- أمانة المقاطعة: الأقدمية في النقابة سنة واحدة.
- الأمانة الولائية: الأقدمية في النقابة ثلاث سنوات على الأقل.
- الأمانة الوطنية: الأقدمية في النقابة خمس سنوات على الأقل.

المادة 15: تمارس المسؤولية في صفوف النقابة بالترشح مع الحضورالشخصي للمعني.

المادة 16: الإقتراع يكون سري، على أن تعلن النتائج في مكان الانتخاب.

المادة 17: يشترط حضورالمترشح يوم الترشح.

المادة 18: يمكن الإنتخاب بتفويض محررمن طرف المعني ومصادق عليه من طرف السلطات المحلية.

المادة 19: يجب أن تتوفر في المترشح الشروط التالية:

- الإنخراط في صفوف النقابة.
- أن يكون متمتع بحقوقه المدنية ولم يتعرض لعقوبة جنائية.
- الأقدمية - دون الاخلال بنص المادة 14 مكرر-.

3-الباب الثالث: تشكيل وانتخاب وعمل هيئات وهياكل النقابة.

1/ التشكيل والإنتخاب:

أ/ الفرع النقابي للمقاطعة:

المادة 20: يتشكل الفرع النقابي للمقاطعة وفقا للمادة 24 من القانون الأساسي. ويضم الفرع النقابي للمقاطعة المنخرطين من المديرين المرسمين الموضوعين تحت تصرف النقابة داخل المقاطعة.

المادة21: يتكون المكتب النقابي للمقاطعة من منسق وأمين المال وأمين التنظيم وأعضاء مساعدين تحدد عددهم و مهامهم الجمعية العامة للمقاطعة.

المادة 22: ينتخب أعضاء المكتب النقابي للمقاطعة من منخرطي النقابة للمقاطعة في جمعية عامة.

المادة 23: منسق المكتب النقابي للمقاطعة هوالعضو الذي تحصل على أكبرعدد أصوات الجمعية العامة الانتخابية.

المادة 24: ينصب الفرع النقابي للمقاطعة عضو من المكتب الولائي.

المادة 25: يرسم الفرع النقابي للمقاطعة من طرف المكتب الولائي بعد المصادقة على محضرالجمعية العامة الانتخابية الذي يؤشرعليه أمين التنظيم الولائي.

ب/المكتب الولائي:

المادة 26: يتكون المكتب الولائي من :

- الأمين الولائي.
- أمين المال.
- أمين التنظيم.
- أمين النزاعات والشؤون الإجتماعية.
- أمين مكلف بالإعلام والإتصال.
- أمين مكلف بالتكوين النقابي و النشاطات الثقافية و الرياضية.
- أعضاء مساعدين يحدد عددهم و مهامهم المجلس الولائي.
- أعضاء المجلس الوطني الممثلين للولاية كملاحظين .

المادة 27: ينتخب أعضاء المكتب الولائي من طرف المجلس الولائي مع مراعاة التوزيع الجغرافي الذي يحدده المجلس الولائي وعضو المكتب الوطني المشرف على عملية الانتخاب.

المادة 28: يعين الأمين الولائي من قبل الأمين العام الوطني في العهدة الأولى من التأسيس.

المادة 28 مكرر: الأمين الولائي هو العضو الذي تحصل على أكبر عدد أصوات المجلس الولائي في جمعيته العامة الانتخابية بعد انقضاء العهدة الأولى من التأسيس.

المادة 29: ينصب المكتب الولائي من طرف عضو من المكتب الوطني.

المادة 30: يرسم المكتب الولائي من طرف المكتب الوطني بعد المصادقة على محضرالجمعية العامة الانتخابية الذي يؤشرعليه الأمين الوطني للتنظيم.

ج/ المجلس الولائي:

المادة 31: يتشكل المجلس الولائي من:

- منسقي فروع المقاطعات للنقابة.
- أعضاء المكتب الولائي السابق.
- أعضاء المكتب الولائي الحالي.
- ممثلي الولاية في المجلس الوطني.
- ممثلين عن الفروع حسب التمثيل النسبي الذي يتم اعتماده.

المادة 32: يجتمع المجلس الولائي في دورة عادية كل ثلاثة أشهر(03).

المادة 33: يجتمع المجلس الولائي في دورة طارئة بدعوة الأمين الولائي أو بطلب من:

- ثلثي (3/2) أعضاء المكتب الولائي.
- الأغلبية البسيطة لأعضائه.
- المكتب الوطني عن طريق الأمين العام الوطني.
- وفي الحالة الأخيرة يترأس أشغال الدورة الأمين العام الوطني أومن ينوب عنه من المكتب الوطني.

د/ المكتب الوطني:

المادة 34: يتشكل المكتب الوطني وفقا للمادة 60 من القانون الأساسي.

المادة 35: ينتخب أعضاء المكتب الوطني من طرف المجلس الوطني.

المادة36: ينتخب الأمين العام الوطني من طرف المكتب الوطني بعد انقضاء العهدة الأولى من التأسيس.

و/المجلس الوطني:

المادة 37: يتمتع المجلس الوطني بالصلاحيات والمهام التالية:

- يصادق على برنامج العمل السنوي.
- يقيَم ويتابع نشاطات المكتب الوطني.
- يحرص على تنفيذ قرارات وتوجيهات المؤتمر الوطني وعلى احترامها.
- يخول له اتخاذ كل القرارات والإجراءات الضرورية لتحقيق المهام والأعمال المحددة من طرف المؤتمر الوطني.
- يصدر لوائح ومذكرات تنظيمية.
- يصادق على التقريرالأدبي والمالي السنوي للنقابة.
- يحضرويصدرويعدل النظام الداخلي للنقابة.
- ينتخب أعضاء المكتب الوطني.
- يحدد عدد أعضائه في اللجنة الوطنية لتحضيرالمؤتمرالوطني.
- يصادق على لائحة المكتب الوطني المتضمنة تشكيلة وصلاحيات اللجنة الوطنية لتحضيرالمؤتمر.
- يمكنه أن يجمد نشاطات عضو أو أكثرمن أعضاء المكتب الوطني وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.
- يمكنه أن يسحب الثقة من المكتب الوطني وهذا بالاقتراع السري وبأغلبية ثلثي (3/2) أعضائه، وفي هذه الحالة ينتخب مكتب وطني جديد وفق الشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.
- ينتخب ويصادق على تشكيلة لجنة الطعن الوطنية.
- ينتخب ويصادق على تشكيلة لجنة الانضباط الوطنية.

- تحديد المواقف من الشركاء على ضوء مواقفهم من برنامج النقابة.

هـ/المؤتمرالوطني:

المادة 38: يتشكل المؤتمر الوطني من:

- أعضاء المجلس الوطني.
- مندوبين عن الولايات تحدد عددهم وكيفية اختيارهم لائحة من إعداد اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر.

المادة 39:المؤتمرون هم:

- أعضاء المجلس الوطني.
- أعضاء المكتب الوطني.
- مندوبون عن الولايات يتم تحديد عددهم من طرف لجنة تحضير المؤتمر حسب التمثيل النسبي.

المادة 40: يحدد المجلس الوطني عدد أعضاء اللجنة الوطنية لتحضيرالمؤتمر. وينتخب المجلس الوطني أعضاء اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمرمع مراعاة التوزيع الجغرافي.

المادة 41: لا يحق لأعضاء اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمرالترشح لعضوية المكتب الوطني.

2/ عمل هيئات وهياكل النقابة:

أ/الفرع النقابي للمقاطعة:

المادة 42: يجتمع مكتب الفرع النقابي للمقاطعة دوريا باستدعاء من منسق الفرع مرة كل شهر(01) ويلزم بتبليغ نسخة من محضرالاجتماع ونشاطاته للمكتب الولائي.

المادة 43: يجتمع مكتب فرع المقاطعة استثناء باستدعاء من منسق الفرع

- أو بطلب من ثلث (3/1)أعضاء المكتب.
- أو بطلب من المكتب الولائي.

ب/الجمعية العامة لفرع المقاطعة:

المادة44: تنعقد الجمعية العامة في دورة عادية مرة واحدة في السنة، باستدعاء من منسق الفرع وفق أحكام المادة 28، وفي دورة طارئة وفق المادة 29 من القانون الاساسي .

جـ/ المكتب الولائي:

المادة 45: يجتمع المكتب الولائي في دورة عادية مرة كل شهران باستدعاء من طرف الأمين الولائي.

المادة 46: يجتمع المكتب الولائي في دورة طارئة باستدعاء من الأمين الولائي أو بطلب ثلث (3/1) أعضاء المكتب أو بطلب من المكتب الوطني عن طريق أمينه العام.

المادة 47: يلزم المكتب الولائي وجوبا في حالة النزاعات إعلام المكتب الوطني.

المادة 48: يلزم المكتب الولائي بإعداد تقرير دوري عن نشاطاته للمكتب الوطني.

د/المكتب الوطني:

المادة 49: يجتمع المكتب الوطني:

- بدعوة من الأمين العام الوطني.
- أو بطلب الأغلبية البسيطة.

المادة 50: تتمثل مهام الأمين العام الوطني فيما يلي:

- تنسيق أعمال النقابة الوطنية.
- الحرص على نظامها.
- متابعة نشاط أعضائها ودعمهم وتوجيههم.

المادة 51: يتمتع المكتب الوطني بالصلاحيات التالية:

- تنفيذ البرنامج الذي سطره المجلس الوطني للنقابة.
- تمثيل النقابة على المستويين الوطني والدولي.
- التفاوض مع الهيئات العمومية في حال وجود نزاع.
- تحضير الوسائل المادية والتنظيمية.
- تقديم تقاريره الأدبية والمالية.
- تنصيب المكاتب الولائية.

هـ/ المؤتمر الوطني:

المادة 52: يحدد تاريخ انعقاد المؤتمرثلاثةأشهر(03) على الأقل قبل موعده من طرف المجلس الوطني.

المادة 53: ينعقد المؤتمرالوطني وفق المادة **63** من القانون الأساسي وفي حالة تعذر ذلك يمكن للمجلس الوطني تأجيل تاريخ انعقاد المؤتمر بموافقة (5/3) أعضائه وعليه تمدد صلاحيات الهياكل والهيئات الوطنية والمحلية للنقابة .

المادة54: يحقّ للأمين العام الوطني و المجلس الوطني الإطلاع على سير تقدم عملية تحضير المؤتمر لدى رئيس اللجنة الوطنية لتحضيره.

المادة55: تجرى أعمال المؤتمروفقاً للقانون الداخلي للمؤتمر، مقترح من طرف اللجنة الوطنية التحضيرية.

المادة 56: يعدل و يصادق المكتب الوطني والمؤتمرعلى:

- القانون الداخلي للمؤتمر.
- توزيع واستعمال الموارد المالية.

4-الباب الرابع: توزيع واستعمال الموارد المالية.

المادة 57: مصادر تمويل النقابة تتمثل في أحكام المادة 78 من القانون الأساسي.

المادة 58: تقدر اشتراكات كل منخرط بـ : 2000.00دج سنوياً مقابل بطاقة الانخراط.

المادة 59: توزع مداخيل اشتراكات المنخرطين مقابل وصل كالتالي:

- 20% للفرع النقابي للمقاطعة .
- 35% للمكتب الولائي.
- 45% للمكتب الوطني.

المادة60: يصادق المجلس الوطني على مداولات المكتب الوطني حول توزيع الإعانات المالية من الدولة أومن المصادرالأخرى التي ينص عليها القانون المعمول به.كما ورد في نص المادة 78من القانون الأساسي.

المادة 61: يتم فتح حساب بريدي جاري على المستويين الولائي والوطني مع احترام أحكام المواد:80–81–82 من القانون الأساسي.

5-الباب الخامس: الانضباط والمحاسبة.

1/ لجنة الانضباط والمحاسبة:

المادة62: يسري الانضباط و المحاسبة على كل منخرط في النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية أيا كانت رتبته أو صفته في النقابة.

المادة 63: تتشكل لجنة الانضباط والمحاسبة الولائية من 07 أعضاء من المجلس الولائي كالتالي:

- عضو مكتب ولائي معين من طرف المكتب الولائي .
- عضوان من منسقي الفروع و 04 أعضاء من المجلس الولائي منتخبين من طرف المجلس الولائي.

المادة64: تتشكل لجنة الانضباط و المحاسبة الوطنية من 07 أعضاء من المجلس الوطني كالتالي:

- عضو مكتب وطني معين من طرف المكتب الوطني.
- عضوان من أمناء الولايات و 04 أعضاء من المجلس الوطنيمنتخبينمن طرف المجلس الوطني.

2/ لجنة الطعن الوطنية:

المادة 65: تتشكل لجنة الطعن الوطنية من:

- أربع رؤساء لجان انضباط ولجنة محاسبة ولائية ينتخبون من طرف المجلس الوطني.
- عضوان من اللجنة الوطنية للانضباط و المحاسبة معينان من طرفها باستثناءعضو المكتب الوطني.
- الأمين العام الوطني.

المادة 66: تعتبر لجنة الانضباط و المحاسبة الوطنية لجنة طعن في الأحكام الصادرة عن لجان الانضباط و المحاسبة الولائية .

المادة 67:عمل لجان الانضباط و المحاسبة يستمر طيلة عهدة المجالس التي تنبثق منها.

المادة 68:- يترأس لجنة الانضباط و المحاسبة الولائية عضو المكتب الولائي في اللجنة وجوبا.

- يترأس لجنة الانضباط و المحاسبة الوطنية الأمين العام الوطني وجوبا.

المادة 69: تخضع لجان الانضباط و المحاسبة في طريقة تسييرها وعملها إلى نصوص تنظيميةيعدها المكتب الوطني و يصادق عليها المجلس الوطني.

المادة 70:يمكن للمكتب الولائي- كإجراء تحفظي - تجميد نشاط منسق الفرع أوعضوأوأكثرمنأعضاء مكتب الفرع النقابي للمقاطعة في انتظارإحالته أو إحالتهم على لجنة الانضباط و المحاسبة الولائية خلال 45 يوما الموالية لقرار التجميد.

المادة 71: يمكن للمكتب الوطني - كإجراء تحفظي - تجميد نشاط الأمين الولائي أو عضو أو أكثرمن أعضاء المكتب الولائي في انتظارإحالته أو إحالتهم على لجنة الإنضباط والمحاسبة الوطنية خلال 45 يوما الموالية لقرارالتجميد.

المادة 72: المخالفات داخل النقابة وكيفية التعامل معها هي:

1- مخالفات من الدرجة الأولى:

- الغياب عن الاجتماعات مرتان متتاليتان بدون مبرر.
- تجاوز السلم التنظيمي.

- التأخر في تبليغ التقارير إلى المعنيين بها.
- عدم احترام الزملاء.

2- مخالفات من الدرجة الثانية:

- الغياب عن الاجتماعات ثلاث مرات بدون مبرر.
- الـتأخر في القيام بالواجبات.
- عدم احترام قرارات النقابة وهيئاتها ومسؤوليها.
- سوء تسيير أموال وممتلكات النقابة.
- تكرار خطأ من الدرجة الأولى.
- عدم تسديد المستحقات المالية.

3- مخالفات من الدرجة الثالثة:

- استخدام المسؤولية لأغراض شخصية.
- خرق النظام الداخلي والقانون الأساسي للنقابة.
- السلوك المخالف للآداب العامة.
- رفض تنفيذ التعليمات الرسمية.
- إفشاء أسرار النقابة
- الانتساب إلى منظمة نقابية خرى.
- تكرار خطأ من الدرجة الثانية.

المادة 73: العقوبات المقررة للمخالفات من الدرجة الأولى هي من اختصاص الأمين العام الوطني.

المادة74: العقوبات المقررة للمخالفات من الدرجة الثانية والثالثة هي من اختصاص لجنة الانضباط مع مراعاة اقتراحات الأمين العام الوطني.

المادة 75: القرارات التي تصدرها اللجان الانضباطية الولائية والوطنية تبلغ إلى المكتب الوطني.

المادة 76: تصنيف الخطأ وطبيعة العقوبة من صلاحيات لجان الانضباط و المحاسبة طبقا لأحكام المادة 72 من النظام الداخلي للنقابة.

المادة 77: حق الدفاع مضمون لكل منخرط محال على لجان الانضباط و المحاسبة ويمكنه الاستعانة بأي منخرط يدافع عنه.

المادة 78: يحق للمنخرط المحال على لجنة الانضباط و المحاسبة الطعن في القرارالمتخذ ضده خلال أسبوع من تاريخ تبليغه بالحكم.

أحـكـام عـــامـــة

المادة 79: يمكن للمجلس الوطني أو المجلس الولائي إنشاء لجان دائمة أو مؤقتة عند الضرورة.

المادة 80:مـهـام الأمـنـاء الـوطـنـيـيـن:

1- الأمين الوطني المكلف بالتنظيم:
- يعد نائب الأمين العام الوطني للنقابة.
- يكلف بضبط شؤون الحالة النظامية للنقابة.
- يخلف الأمين العام الوطني في حال غيابه.
- يسهر على تنظيم أقسام النقابة ومتابعتها.
- معالجة المشاكل التنظيمية.
- إعداد الهيكل التنظيمي للنقابة.
- متابعة العضوية وتنميتها والسهرعلى الإنتشار التنظيمي وتوثيقه.
- متابعة الإحصاء النقابي
- يرفع تقريره الشهري المفصل لأعماله للأمين العام الوطني.

2- الأمين الوطني المكلف بالخزينة والمال والممتلكات:
- يكلف بتسيير العمليات المالية والمحاسبيةللنقابة.
- ويقدم محاسبة سنوية من طرف محاسب معتمد.
- يرفع تقريره الشهري المفصل لأعماله للأمين العام الوطني.

3- الأمين الوطني المكلف بالشؤون الإدارية:
- يتابع ويضمن سجل المداولات ومحاضرالاجتماعات مع ضمان تبليغها للهياكل والهيئات.
- يمسك سجل جرد ممتلكات النقابة ويضبطها.
- يسهرعلى السيرالحسن لإدارة النقابة.
- يرفع تقريره الشهري المفصل لأعماله للأمين العام الوطني.

4- الأمين الوطني المكلف بالإعلام والاتصال:
- يسهرعلى ضمان إعلام شفَاف، معبَرعن انشغالات المنخرطين.
- يعزز العلاقة الحسنة مع رجال الإعلام ووسائله السمعية والبصرية.
- يحضرالندوات ومشاريع البيانات الصحفية.
- يرفع تقريره الشهري المفصل لأعماله للأمين العام الوطني.

5- الأمين المكلف بالتنشيط العلمي والنشاطات الثقافية:
- تنشيط الحياة الثقافية وبعث روح الإبداع وتشجيع الأعمال الفنية والأدبية.
- التنسيق مع المؤسسات الثقافية في كشف التراث الوطني والتعريف به.

- تنظيم معارض وملتقيات علمية وثقافية.
- نشر وثائق ومجلات علمية ذات صلة بالمجال التربوي والثقافي.

6- <u>الأمين الوطني المكلف بالشؤون البيداغوجية:</u>

- دراسة المناهج التعليمية وتقييمها.
- متابعة التأطير في المؤسسات التعليمية وكيفية توزيع المناصب المالية.
- تقديم إحصائيات وإعداد التقارير والدراسات الميدانية حول سير المؤسسات التعليمية.
- تحديد الصعوبات المتعلقة بالمسائل البيداغوجية وتقديم الاقتراحات لتذليلها لاسيما ما يتعلق بالتقسيم الجغرافي والاكتظاظ.
- متابعة أنظمة التدريس في المؤسسات التربوية وتقييمها.
- متابعة توفير الوسائل البيداغوجية والكتاب المدرسي ودراسة القوانين المنظمة لتسييره.
- تقييم عملية توزيع منح التضامن المدرسي وتقديم اقتراحات بشأنها.

7- <u>الأمين الوطني المكلف بالتكوين النقابي:</u>

- يكلف بتحضير برنامج سنوي وطني ومحلي.
- ينظم ويشرف على اللقاءات والندوات والتربصات التكوينية لفائدة المندوبين النقابيين بالتنسيق ودعم الجهات المختصة والهيئات والمؤسسات الوطنية والدولية ذات العلاقة بدعم تنمية القدرات البشرية وتأهيلها وتكوينها والاستفادة من مواثيقها وتوطيد العلاقة بها.
- يرفع تقريره الشهري المفصل لأعماله للأمين العام الوطني.

8- <u>الأمين الوطني المكلف بالعلاقات العامة (الداخلية والخارجية):</u>

- يسهرعلى ضمان تأسيس وتوطيد العلاقات مع النقابات والهيئات والمؤسسات الرسمية.
- فتح قنوات التواصل وتبادل الخبرات.
- يرفع تقريره الشهري المفصل لأعماله للأمين العام الوطني.

9- <u>الأمين المكلف بشؤون المرأة:</u>

- تعريف المرأة بمنهج النقابة وأهدافها.
- متابعة وتفعيل العمل النسوي النقابي.
- البحث والدراسة في قضايا المرأة العاملة بالقطاع.
- تكوين وتأهيل القيادات النسوية.
- توعية المرأة بحقوقها ومكانتها في المجتمع.
- رصد ومتابعة الأفكار والمشاريع التي تستهدف المرأة.
- إدماج المرأة العاملة داخل النشاط النقابي ودعم نشاطها والمحافظة على مكانتها.
- إعداد تقريرشهري يقدم للأمين العام الوطني.

10- الأمين الوطني المكلف بالشؤون الاجتماعية:

- متابعة كل النشاطات الاجتماعية من تعاضديات، سكن، خدمات اجتماعية، تعاونيات عقارية واستهلاكية ونشاطات التضامن والتآزر.
- إعداد تقريرشهري يقدم للأمين العام الوطني.

11- الأمين الوطني المكلف بالنزاعات:

- يكلف بإحصاء كل النزاعات المهنية الفردية والجماعية، الاجتماعية والنقابية.
- دراسة كل النزاعات واتخاذ التدابيراللازمة بشأنها والتكفل بها مع الجهات المعنية لحلها.
- متابعة كل القضايا على مستوى العدالة.
- إعداد تقريرشهري يقدم للأمين العام الوطني.

12- الأمين الوطني المكلف بالدراسات والأبحاث:

- يسهر على إنجاز وتوثيق الدراسات والأبحاث الاستشرافية العامة منها أو القطاعية وبالخصوص الإجتماعية والإقتصادية.
- إعداد مشاريع الدراسات التي تعتزم النقابة عرضها على من يهمهم الأمرمن سلطة وأصحاب مؤسسات يسعى لتوثيقها.
- إعداد تقريرشهري يقدم للأمين العام الوطني.

المادة 81: يتولى الأمين الوطني المكلف بالتنظيم منصب الأمين العام الوطني في حالة شغوره لمدة أقصاها ثلاثة أشهر.

المادة 82: يشكل كل أمين وطني أمانته طبقا للمادة 51 من القانون الأساسي بعد استيفاء الشروط القانونية لذلك.

المادة83: يحدد مهام كل أمين وطني بلائحة يعدها المكتب الوطني ويصادق عليها المجلسالوطني.

شغور المناصب:

المادة 84: تعتبر حالة شغور في الهياكل أو الهيئات بإحدى الحالات التالية :

- فقدان العضوية وفق المادة 13 من القانون الأساسي .
- الوفاة.
- عدم تجديد الإنخراط السنوي قبل نهاية شهر مارس من كل سنة.

الـتـرشح ونـظـام الانـتـخابات:

المادة 85: شروط الترشح و نظام الانتخابات في الهياكل والهيئات تتم وفق لائحة يعدها المكتب الوطني ويصادق عليها المجلس الوطني .

المادة 86: تشكيل لجنة تحضير المؤتمر وصلاحياتها يتم وفق لائحة يعدها المكتب الوطني ويصادق عليها المجلس الوطني في آجال أقصاه عام قبل إنعقاد المؤتمر.

يتضمن هذا النظام على ستة وثمانون (86) مادة قابلة للتعديل والنقاش

المجلس الوطني المستقل لمديري التعليم المتوسط

CNADEM

الجزائر في: 2024/05/02

الأمانـــــة الولائية للجزائر وسط

الرقم: 03 / أ.ع / 2024

الأمين الولائي

الى السيد

مفتش العمل لولاية الجزائر

حافظـــــة ارســـــال

المستنـــــــد	العدد	الملاحظات
تجدون رفقة هذا الارسال:		
1- وصل تسجيل تصريح تأسيس منظمة نقابية.	01	
2- مقررة تنصيب المكتب الولائي لولاية الجزائر وسط.	01	
3- قائمة المنخرطين.	01	
4- وصل تسديد مستحقات المنخرطين.	01	
5- تعداد مدراء المتوسطات على مستوى ولاية الجزائر وسط.	01	

الأميـــــن الولائي

المكتب الولائي الجزائر وسط

الأمين الولائي
العباسي بدر الدين

المفتشية الولائية للعمل
02 MAI 2024
0886
المفتشية الولائية للعمل بالجزائر

قائمة المصـــادر والمراجع

أولا-المصـــادر

1- الدساتيـر

- الدستور الجزائري لسنة 1963، المصادق عليه من قبل الجمعية التأسيسية بتاريخ 28 أوت 1963، ج ر ج العدد 64، سنة 1963.
- دستور 1976، الصادر بموجب الأمر 97/76 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الشعبية، ج ر ج، العدد 94، مؤرخة في 24 نوفمبر سنة 1976.
- مرسوم رئاسي رقم 18/89، مؤرخ في 28 فيفري 1989، يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، ج ر ج، العدد 09، سنة 1989.
- مرسوم رئاسي رقم 438/96، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996، ج ر ج، العدد 76، لسنة 1996، المعدل بالقانون رقم 02-03المؤرخ في 10 أفريل 2002، ج ر ج، العدد 25 لسنة 2002، والقانون 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر ج، العدد 63، لسنة 2008.
- قانون 01/16 مؤرخ في 06 مارس2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج، العدد 14، لسنة 2016.
- مرسوم الرئاسي رقم 442/20 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ج ر ج، العدد 82، صادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

2- المعاهدات والمواثيق الدولية

1- اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، المعتمدة في سان فرانسيسكو من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادية والثلاثون بتاريخ 9 يوليو1948 والمصدق عليها بموجب أداة الانضمام الحكومي في 19 أكتوبر سنة 1962 . [https://www.ilo.org]

2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة رقم 217/أ. د.ح.ت، المؤرخ في 10ديسمبر 1948، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، ج ر ج، عدد64 ، مؤرخة في 10ديسمبر 1963.[www.ohchr.org]

3- اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 98 المتعلقة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المعتمدة في جنيف من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والثلاثون بتاريخ أول يوليو1949 والمصدق عليها بموجب أداة الانضمام الحكومي في 19 أكتوبرسنة 1962. [https://www.ilo.org].

4- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16ديسمبر1966، المصدق عليه بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 11شوال عام 1409 الموافق 16 مايو سنة 1989،ج ر ج، العدد 20، مؤرخة في 12 شوال عام 1409 الموافق 17 مايو 1989. [www.ohchr.org]

5- البرتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966، المصادق عليه بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 11شوال عام 1409الموافق 16مايو سنة 1989، ج ر ج، العدد20، مؤرخة في 12 شوال 1409 الموافق17مايوسنة 1989، [www.ohchr.org]

6- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16ديسمبر1966، المصدق عليه بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 11شوال عام 1409 الموافق16مايو سنة 1989، [www.ohchr.org]

7- اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 144، المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، المعتمدة بجنيف في 21يونيو سنة 1976 والمصدق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 92-248 المؤرخ في 12ذي الحجة عام 1412 الموافق 13 يونيو سنة 1992، ج رج، العدد 45، مؤرخة في 13ذي الحجة عام 1412الموافق 14 يونيو سنة 1992.

8- اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 135، بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات المعتمدة بجنيف في 23يونيو سنة 1971والمصدق عليها بموجب المرسوم

الرئاسيرقم 06-58 المؤرخ في 12محرم عام 1427الموافق11فبراير سنة 2006،ج رج، العدد07، مؤرخة في 13محرم عام 1427 الموافق12 فبراير سنة 2006.
[https://www.ilo.org]

9- الميثاق الأساسي لمنظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي جنيف، 2012.
[https://www.ilo.org]

10- الاتفاقية رقم 158 المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين، وأفراد أسرهم، اعتمدت بقرار الجمعية العامة رقم 45المؤرخ في 18 قانون الأول/ديسمبر 1990.
[https://www.ohchr.org]

11- الاتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة عام 1949) والمصدق عليها بموجب أداة الانضمام الحكومي في 19 أكتوبر سنة 1963[https://www.ohchr.org]

12- الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977بشأن الحريات والحقوق النقابية [https://www.alolabor.org].

3- القوانين العضوية:

1- الأمر رقم 01/21 مؤرخ في 26 رجب عام 1442 الموافق 10 مارس سنة 2021، يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، المعدل والمتمم، ج ر ج، العدد 17، مؤرخة في 26 رجب عام 1442 الموافق 10 مارس 2021.
[https://www.joradp.dz].

2- قانون رقم 19/22 مؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1443 الموافق 25 يوليو سنة 2022، يحدد إجراءات وكيفيات الأخطار والإحالة المتبعة أمام المحكمة الدستورية، ج ر ج، عدد 51، مؤرخة في 2 محرم عام 1444 الموافق 31 يوليو سنة 2022.
[https://www.joradp.dz]

4- النصوص التشريعية:

1- الأمر رقم 66/ 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 6 يونيو سنه 1966 المتضمن قانون العقوبات معدل ومتمم، ج رج، العدد 49، مؤرخة في 11 يونيو سنه 1966.
[https://www.joradp.dz] .

2- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 والمتضمن لقانون المدني المعدل والمتمم، ج ر ج، العدد 78، المؤرخة في 24 رمضان عام 1395 موافق ل 30 سبتمبر 1975[https://www.joradp.dz]

3- الأمر رقم 59/75 مؤرخ في 20رمضان عام 1395الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم،ج ر ج، العدد 101،مؤرخة في 16 ذو الحجة عام 1395الموافق 19ديسمبر سنة 1975. [https://www.joradp.dz].

4- قانون رقم 03/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج ر ج، العدد 6، مؤرخة في 11 رجب عام 1410 الموافق 7 فبراير سنة 1990. https://www.joradp.dz

5- قانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج ر ج، العدد 17، مؤرخة في واحد شوال عام 1410 الموافق 25 أبريل سنة 1990[https://www.joradp.dz].

6- القانون 14/90 المؤرخ في ذو القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (الملغى) ،ج ر ج ،عدد 23، مؤرخة في 13 ذو القعدة عام 1410 الموافق 6 يونيو سنة 1990. [https://www.joradp.dz]

7- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. المتمم ج ر ج، العدد 46. مؤرخة في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 16 يوليو 2006. [https://www.joradp.dz]

8- قانون رقم 08/08 مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة2008، يتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ج، العدد11، مؤرخة في 24صفر عام 1429 الموافق 2 مارس سنة 2008. [https://www.joradp.dz].

9- قانون رقم 02/23، مؤرخ في 5 شوال عام 1444هـ الموافق 25أبريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر ج، العدد 29، مؤرخة في 12 شوال عام 1444 الموافق 2 مايو سنة 2023.[https://www.joradp.dz]

10-قانون08/23، مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر ج، العدد 42، مؤرخة في 7 ذو الحجة عام 1444الموافق25يونيو سنة 2023.
[https://www.joradp.dz].

5- النصوص التنظيمية:

❖ مراسـيم رئاسيــة

1- المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 يحدد كيفياتتوظيفالأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر ج ، العدد 61 مؤرخه في 18 رمضان عام 1928 الموافق 30 سبتمبر 2007. [https://www.joradp.dz]

❖ مراسيم تنفيذية

2- المرسوم التنفيذي رقم 415/08 مؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429الموافق 24ديسمبر سنة 2008، يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر ج، العدد 01، مؤرخة في 09محرم عام 1430 الموافق 6 يناير سنة 2009. [https://www.joradp.dz].

3- مرسوم التنفيذي رقم319/17، مؤرخ في 13صفرعام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره، ج ر ج، العدد66، مؤرخة في 23صفر عام 1439 الموافق 12 نوفمبر سنة 2017.
[https://www.joradp.dz]

4- المرسوم التنفيذي رقم 359/23 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر 2023، يحدد كيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيها، ج ر ج، مؤرخة في 3ربيع الثاني عام 1445 الموافق 18 أكتوبر2023.
[https://www.joradp.dz]

5- المرسوم التنفيذي رقم 360/23، مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد كيفيات الانتداب لممارسة عهدة نقابية والاستفادة من رخص الغياب وعطلة

التكوين النقابي في المؤسسات والإدارات العمومية، ج رج، عدد67 مؤرخة في 03 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 18أكتوبر 2023. [https://www.joradp.dz].

6- مرسوم التنفيذي رقم 361/23 مؤرخ في 2ربيع الثاني عام 1445الموافق لـ 17أكتوبر سنة 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا،وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء للإضراب ،ج رج، العدد 67 مؤرخة في 3ربيع الثاني الموافق 18 أكتوبر سنة 2023. [https://www.joradp.dz].

7- المرسوم التنفيذي رقم 362/23، مؤرخ في2 ربيع الثاني عام1445 الموافق 17أكتوبر2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية،ج رج،عدد67 مؤرخة 3 ربيع الثاني عام1445الموافق 18أكتوبرسنة 2024. [https://www.joradp.dz].

8- المرسوم التنفيذي رقم 363/23، مؤرخ في02 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم، ج رج ، عدد 67 ، مؤرخة في 3 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 18 أكتوبر سنة 2023،[https://www.joradp.dz].

9- المرسوم التنفيذي رقم 365/23 مؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة2023 يحدد مهامه وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره ج ر ج العدد 67 مؤرخة في 03 ربيع الثاني عام 1445 موافق 18 أكتوبر سنة 2023 [https://www.joradp.dz].

6- القرارات والآراء

رأي رقم 01 /ر. م .د/ت. د/ 24 مؤرخ في 04 رجب عام 1445 الموافق 16 جانفي سنة 2024 يتعلق بتفسير عبارة واردة في المادة 195 (الفقرة الأولى) وفي المادة 141 من الدستور ج ر ج، العدد 20، مؤرخة في 10 رمضان عام 1445 الموافق 20 مارس سنة 2024[/https://cour-constitutionnelle.dz]

ثانيا- المـراجع

1- الكـتب

1-1- كتب متخصصة

1- أشرف عبد القادر قنديل، الإضراب بين الإباحة والتجريم دراسة مقارنة، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2014.

2- زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي الجزء 01، بدون طبعة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2013.

3- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوجيز حول كيفية ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية، دون دار نشر، بسكرة، 2023.

4- عصام طوالبي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2014.

5- مراد أحمد رشيد الخواجا، العمل النقابي، الحرية، التنظيم وفق المعايير الدولية، الطبعة01، الدار العلمية الدولية، عمان، الأردن،2020.

1-2- كتب عامــة

6- أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل، دون طبعة، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013.

7- أحمد سعيد الزقرد، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول، قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة المنصورة ، بدون طبعة وتاريخ.

8- الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الطبعة 01، كلية الحقوق، منشورات الحلبي الحقوقية، 2009.

9- الزبير حمزة الزبير، أصول القانون الدستوري والنظم السياسية، الطبعة 01، دار آريثيريا، الخرطوم، السودان، 2023.

10- إيمان النمس، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، مارس 2014.

11- حسن عبد اللطيف حمدان،قانون العمل (دراسة مقارنة)،الطبعة01، منشورات الحلبي الحقوقية،2009.

12- خضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، الطبعة04، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2011.

13- سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.

14- قدرية محمد البشري، أخلاقيات مهنة التعليم، الطبعة01، دار الخليج، عمان، الأردن، 2011.

15- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2005.

2- المقالات

1- أحمد حامد، باية عبد القادر، «المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفق القانون الجديد رقم 02/23»، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد 07 ، العدد 02 ، 2023، ص ص 459-479.

2- أمال بطاهر، «الحماية الجزائية لحرية ممارسة الحق النقابي»، مجلة قانون العملوالتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 06 ، العدد 03 ، 2021، ص ص 196-212.

3- إيمان ريمة سرور ثوابتي، «ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد»، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 02، المجلد 08، العدد02، 2022. ص ص 100_124.

4- سلطان زنقيلة، «ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر»،مجلة أفاق علمية، المركز الجامعي تامنغست، الجزائر، المجلد 12 ، العدد 01 ، 2020، ص ص 588-609.

5- عبد الجليل أبو المجد، «التعددية النقابية بالمغرب»، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 50،2003 [منصة رسائل وأبحاثدار المنظومة .t.me/manthomah1443] ص ص141_148.

6- فاروق خلف، «الآثار القانونية والجزاءات المترتبة لامتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام النهائية الناتجة عن الطعن القضائي في قراراتها التأديبية»، مجلة البحوث والدراسات، جامعة الوادي، المجلد 06، العدد 07 2009، ص ص183-212.

7- محمد حداد، عبد الله قادية،«حرية الممارسة النقابية في الجزائر بين النص والتطبيق»، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، 2022،ص ص 39-59.

8- محمد يعقوب النوباني، عبد الملك الريماوي، «الإطار القانوني لاستقلال العمل النقابي في فلسطين»، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد09، العدد02، 2022. ص ص132-148.

9- مهدي رضا، «دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية»،مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، المجلد01، العدد01، 2016، ص ص 85_107.

10- ناصري زواوي، زين الدين زمور، «الكنابست": أزمة نقابة أم أزمة قطاع؟»، مجلة متون، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، المجلد 11، العدد 03، 2020، ص ص 106-125.

11- نبيلة بلقاضي،«الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في: ظل القانون02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي»، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، المجلد 07، العدد02، 2024.ص ص19-33.

12- نصيرة لوني، «النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر»، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، المجلد11، العدد 04، 2019، ص ص255-268.

13- نعيم بومقورة، «الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع»،مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة جيجل، المجلد08، العدد03، 2023، ص ص 205-224.

3- الرسائل والمذكرات

❖ رسائل الدكتوراه

1- إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة الدكتوراه –الطور الثالث –ل.م.د، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، 2021-2022.

2- سلطان زنقيلة، الممارسة النقابية في الجزائر بين الضمانات والضغوط السياسية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص: دولة ومؤسسات عمومية، فرع تامنغست، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2022-2023.https://biblio.univ-alger.dz

3- عمر ثامري، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة الدكتوراه في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر1، 2012-2013.

4- منصور محمد أحمد محمد، الحرية النقابية للموظف العام "دراسة مقارنة "، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1999. [منصة بورصة الرسائل والأطاريح القانونية، [t. me/legal2Messages2Iraq].

❖ مذكرات ماجستير

5- أحلام مزاري، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011 -2012.

6- زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص: الحقوق والحريات، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم العلوم القانونية الإدارية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2009-2010.

7- سميحة مناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011-2012.

4- مراجع أجنبية

- قانون العمل رقم 12 لسنة 2008 بإصدار قانون العمل، ج ر، العدد 4 (مكرر) في 7 ابريل 2003. org.manshurat//:https

- Code du travaille, partie législative (article L 1 à L83311)Deuxième partie : les relations collectives de travail (Article L21111à L26322) ,Livre 1er : les syndicats professionnels (Article L21111à L21527) [https://www.legifrance.gour.Fr]

5- مراجع باللغة الفرنسية

- Article publié dans : Journal ELMOUJAHID, loi n 90-14 du 2 juin 1990 : Démocratiser l'exercice du droit syndical,[https://www.elmoudjahid.dz/]

6- الملاحـق

1- القانون الأساسي للنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية.

2- وصل تسجيل تصريح تأسيس منظمة نقابية (القانون رقم 14-90 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 02 جوان 1990، المعدل والمتمم، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي) الخاص بالمجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية.

3- القانون الأساسي للنقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية.

4- النظام الداخلي للنقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية.

5- حافظة إرسال.

7- المقابلات

1- مقابلة، عبد الكريم محمدي، مندوب فرع نقابة (م و م م ج م)، مصلحة النظافة، بلدية الحروش،14 مارس 2024.

2- مقابلة ساعد عيسوس، مندوب فرع نقابة (إ ع ع ج)،نزل بلدية الحروش، 14مارس 2024.

3- مقابلة، نوار بن حمروش، نائب مكلف بالمالية والاقتصاد في المجلس الشعبي الوطني، المجلس الشعبي الولائي لولاية سكيكدة، يوم 21 مارس 2024.

4- مقابلة عبد الرحمن مسيعد، مسؤول نقابي ولائي لنقابة (م وم م ج م) لولاية سكيكدة، نزل مندوبية السلطة المستقلة للانتخابات،مدخل الميناء، سكيكدة، 16أفريل 2024.

5- مقابلة الدكتور: غربي أحسن، أستاذ محاضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة،23 أفريل 2024.

8 – المواقع الإلكترونية

- منظمة الأمم المتحدة [https://www.un.org/ar] 21 ماي 2024، 17:02

- منظمة العمل الدولية [https://www.ilo.org/] 21 ماي 2024، 14:45

فهرس

إهداء: ..... /
شكر وعرفان: ..... /
قائمة المختصرات:...../
مقدمة **1**
الفصل الأول:مظاهر حرية ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23..... **7– 87**
المبحث الأول:الاستقلالية العضوية في ممارسة الحق النقابي في ظل القانون02/23..... 7
المطلب الأول: البناء الهيكلي للمنظمات النقابية في ظل القانون 02/23..... 8
الفرع الأول: مدلولات البناءات الهيكلية للمنظمات النقابية في ظل القانون 02/23..... 8
أولا: مدلول منظمة النقابية القاعدية..... 8
ثانيا: الهيكل التنظيمي لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية أنموذجا..... 9
ثالثا: مدلول الفرع النقابي..... 14
رابعا: المجلس النقابي..... 16
خامسا: مدلول الفدرالية..... 17
سادسا: مدلول الكنفدرالية..... 18
الفرع الثاني: معايير اعتماد المنظمات النقابية في ظل القانون02/23..... 20
أولا:احترام مبادئ وقيم الدولة..... 20
ثانيا:معيار الإختيارية..... 21
ثالثا:معيار الاستقلالية..... 22
رابعا:معيار التعدد..... 25
خامسا: معيار الاشتراكات..... 26
سادسا: معيار التمثيلية..... 27
سابعا: معيار التصويت..... 34
المطلب الثاني: إجراءات تأسيس المنظمات النقابية في ظل القانون 02/23 35
الفرع الأول:شروط الأعضاء المؤسسين والمنتسبين في ظل القانون 02/23.....36
أولا: المعيار الوظيفي.....36

ثانيا: المعيار الشخصي.....41
الفرع الثاني: قواعد وإجراءات تأسيس التنظيم النقابي في ظل القانون 23/ 02.....49
أولا: عقد جمعية عامة تأسيسية للمنظمة النقابية.....49
ثانيا: التصريح بتأسيس المنظمة النقابية.....55
ثالثا: الإشهار لتأسيس المنظمة النقابية 58
المبحث الثاني: الاستقلالية الوظيفية في ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23.....58
المطلب الأول: الشخصية القانونيةللمنظمات النقابية في ظل القانون 02/23.....59
الفرع الأول: الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية.....59
أولا:طبيعة الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية.....60
ثانيا: حقوق المنظمة النقابية.....61
ثالثا: الأهلية القانونية للمنظمة النقابية.....62
الفرع الثاني: الذمة المالية للمنظمة النقابية 64
أولا:إيرادات المنظمات النقابية.....64
ثانيا: أوجه إنفاق أموال المنظمات النقابية.....68
ثالثا: الرقابة على أموال المنظمة النقابية.....70
المطلب الثاني: المهام الملقاة على عاتق المنظمات النقابية في ظل القانون 02/23.....72
الفرع الأول: المهام المشتركة للمنظمات النقابية في ظل القانون 02/23.....73
أولا: المهام العامة للمنظمات النقابية التمثيلية.....73
ثانيا: وسائل التحاور الاجتماعي وفض النزاعات.....75
الفرع الثاني: مهام المنظمات النقابية الأكثر وتمثيلية.....78
أولا: حق الاستشارة.....78
ثانيا: حق التمثيل في الهيئات والمؤسسات.....80
خلاصة الفصل 87

الفصل الثاني: أطر ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23.....88– 162
المبحث الأول: ضوابط ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23.....88
المطلب الأول: القيود القانونية لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23.....89
الفرع الأول:القيود الإجرائية لممارسة الحق النقابي.....89
أولا:القيود الإجرائية المتعلقة بالأفراد.....89
ثانيا:القيود الإجرائية المتعلقة بالمنظمة النقابية.....93
الفرع الثاني:القيود الموضوعية لممارسة الحق النقابي 101
أولا: العبء المالي.....102
ثانيا: حظر العمل السياسي.....106
ثالثا: قيد حق الإضراب.....108
المطلب الثاني: المسؤولية القانونية لممارسة الحق النقابي القانون 02/23.....111
الفرع الأول:المسؤولية التأديبية.....112
أولا:المخالفات ذات الطابع المهني.....112
ثانيا:المخالفات ذات الطابع النقابي.....118
الفرع الثاني:المسؤولية الجزائية.....123
أولا: الجهة المخول لها الضبطية القضائية.....123
ثانيا:العقوبات المالية الصرفة.....125
ثالثا:العقوبات السالبة للحرية.....126
المبحث الثاني: ضمانات حماية ممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23.....129
المطلب الأول:الحماية الداخلية لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23.....129
الفرع الأول:الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي.....130
أولا:الحماية الدستورية.....129
ثانيا:الحماية التشريعية لممارسة الحق النقابي 131
الفرع الثاني:الحماية الإدارية لممارسة الحق النقابي.....134
أولا: وسائل تسهيل النشاط.....134

ثانيا: آليات ممارسة الحق النقابي: 140
ثالثا: آليات مؤسساتية لحماية الحق النقابي:.....141
الفرع الثالث: الحماية القضائية لممارسة الحق النقابي.....143
أولا: الحماية القضائية الدستورية.....143
ثانيا:حماية القضاء العادي(الإجتماعي).....144
ثالثا: حماية القضاء الإداري.....145
رابعا: تعليق وحل المنظمات النقابية.....146
المطلب الثاني:التكريس الدولي لممارسة الحق النقابي.....149
الفرع الأول: تكريس الحق النقابي في مواثيق وعهود منظمة الأمم المتحدة.....149
أولا:الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.....150
ثانيا: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.....151
ثالثا:العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.....152
الفرع الثاني: تكريس الحق النقابي في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.....153
أولا:الميثاق الأساسي لمنظمة العمل الدولية.....153
ثانيا: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم87.....154
ثالثا: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم98 156
رابعا: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم135.....157
خامسا:اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144 159
ملخص الفصل.....162
الخاتمة.....163
الملاحق.....168
قائمة المصادر والمراجع.....233
الفهرس 245