Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

إذن بالإيداع

السنة الجامعية : 2024 / 2025

الكلية : كلية الحقوق والعلوم السياسية القسم : الحقوق

1/بيانات التعريف بالمشرف:

الاسم محمد اللقب بوامرية الرتبة العلمية أستاذ محاضر -أ-

العنوان الالكتروني المهني mohamed.boameria@univ-tebessa.dz

2/معلومات خاصة بطالب / الطالبين

الاسم ريان اللقب طلحي تاريخ ومكان الازدياد 2003/01/08 بالعقيبة

البريد الالكتروني : raianetalhi2003@gmail.com

الاسم اللقب تاريخ ومكان الازدياد

البريد الالكتروني :

3/معلومات حول مذكرة الماستر

عنوان المذكرة : الحماية الجنائية للموظف العمومي من الاعتداء أثناء

القسم : الحقوق (قسم القانون العام) التخصص : قانون جنائي

بعد الاطلاع على المذكرة والتأكد من استيفائها لكل الشروط الشكلية والموضوعية أرخص للطالب/ الطلبة، المذكور/ المذكورون أعلاه استكمال إجراءات الإدارية لإيداع المذكرة.

التاريخ 2025 ماي 23

توقيع المشرف

بكلية تبسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

التزام بقواعد النزاهة والأمانة العلمية

(ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 2016/07/28 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الموقع أدناه / نحن الموقعين أدناه

الطالب ..... ريان علوج .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : ..... والصادرة بتاريخ : .....

المسجل(ة) بكلية : ..... قسم : .....

الطالب .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : ..... والصادرة بتاريخ : .....

المسجل(ة) بكلية : ..... قسم : .....

والمكلف بإنجاز أعمال مشروع مذكرة الماستر

عنوانها : .....

.....

.....

أصرح / نصرح بشرفنا/ بشرفنا الالتزام بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

حرر بتبسة التاريخ .....

إمضاء الطالب

إمضاء الطالب

جامعة الشهيد الشيخ العربي تبسي – تبسة –
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص: قانون إداري
بعنـــوان

ممارسة الحق النقابي للموظف العمومي في ظل القانون 02-23

إعداد الطالبة
بعلوج ريان

إشراف الأستاذ
د/ بدايربة يحي

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة العلمية	الصفة
د/ جفالي اسامة	أستاذ محاضر أ	رئيسا
د/ بدايربة يحي	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
د/ حملة عبد الرحمان	أستاذ مساعد أ	مناقشا

السنة الجامعية:2024-2025

الكلية لا تتحمل أي مسؤولية
على ما يرد في هذه المذكرة من
آراء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ



سورة المجادلة - الآية 11-



الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تشرق شموس العلم والمعرفة، وبتوفيقه تثمر الجهود وتتكلل المساعي بالنجاح.
الحمد لله عدد ما خطّ القلم، وعدد ما جاد الفكر، وعدد ما تردّدت أصداء العلم في أروقة الزمن.
إن هذا العمل، بكل ما حواه من جهد وبكل ما تطلّبه من صبر، لم يكن ليرى النور لولا فضل الله وتوفيقه.
ومن منبر الامتنان الذي يفيض من قلبي أُقدّم أسمى آيات الشكر والوفاء لرب لطيف كريم، سدد خطاي.

ثم إلى أولئك الذين ما بخلوا عليّ بمددهم الروحي والذين كانوا للنجاح سنداً قبل أن يكونوا شهوداً عليه" **ماما و بابا** " اللذان كان لهما الفضل الأول بعد الله في وصولي إلى هذا المقام ، و كانا لي السند الذي لا يميل والركن الذي لا يلين، فلكما يا أعزّ الناس في نفسي دعواتي وامتناني، وما هي بمستوفية حجم العطاء، ومهما سطرت أناملي ستظل حروفي عاجزة عن رد بعض فضلكما.
كما أتوجه بخالص الشكر إلى "**سيف الدين**" زوج أختي الذي هو بمثابة الأخ الأكبر لي،شكراً لك من القلب، فقد كنت خير معين وخير رفيق في رحلتي الدراسية، لم تبخل عليّ يومًا بتوجيه أو دعم، وكنت دومًا قريبًا من طموحي، فلك مني كل التقدير والامتنان.
إلى أختي الكبرى الحبيبة "**أمال**" و وإلى أختي الغالية التي تكبرني "**حمامة**" اللتان يدفعانني دومًا للأفضل شكراً لأنكما كنتما النور الذي أنار طريقي.
و لا يفوتني أن أعبر عن خالص امتناني وتقديري لأستاذي الكريم "**بدايرية يحي**" على ما قدّمه لي من دعم علمي وتوجيه مستمر خلال فترة دراستي لقد كان لحضوره ومتابعته دور مهم في تعزيز فهمي وتطوير قدراتي، كما ساعدني على تجاوز العديد من العقبات الأكاديمية أشكره على جهوده، وأقدّر إخلاصه في أداء رسالته التعليمية.
إلى زملائي ورفاق الدرب الذين كانوا شركاء في المسيرة، ورفاقًا في المضي بي نحو الأمام " **دعاء ت، ريان ، أسماء، رانيا، زينب ، فاطمة ، إكرام ،دعاء ق ،أمينة ، دنيازاد**" ؛ فشكرًا لكم جميعًا، وأسأل الله أن يكتب لكم التوفيق والنجاح في كل درب تسلكونه.
و إلى كل الأساتذة كل باسمه و مقامه،و كل موظفي و عمال كلية الحقوق و العلوم السياسية لكم مني كامل التقدير و الاحترام.

وختامًا، أسأل الله العظيم أن يجعل هذا العمل نافعًا، وأن يكون لبنة تُضاف إلى صرح العلم، وأن يجعله شاهدًا على جهدٍ بُذل في سبيل المعرفة، ورمزًا للإصرار والمثابرة. فإن أصبت، فذلك بفضل الله ومنّه، وإن أخطأت، فحسب الإنسان أنه اجتهد وسعى.



بسم الله الذي علّم بالقلم، علّم الإنسان ما لم يعلم.

الحمد لله أولًا وآخرًا، ظاهرًا وباطنًا على توفيقه وفضله الذي لا يُحصى، وعلى عطائه الذي لا ينفد. الحمد لله على ما كان، وما هو كائن، وما سيكون.

أهدي تخرجي هذا إلى **أبي"بشير"** ، رجل هذا العمر، وعمودي الثابت في كل اهتزازات الحياة...

شكرًا لصلابتك التي منحتني الأمان، ولحكمتك التي وجهتني حين تهت، ولصبرك الذي علّمني كيف أكون.

وإلى **أمي** ، نبع الدعاء، ومصدر السلام، وموطن الروح...

شكرًا لأنك كنتِ الحضن في التعب، والضوء في العتمة، والدافع حين خارت العزيمة؛ كل نجاح أعيشه هو امتداد لحبك.

إلى **أخواتي" أمال، حمامة، دارين، سجود"** شكرًا لأنكن كنتن مصدر القوة و الدعم لي و دائمًا الأقرب، والأصدق، والأوفى.

إلى **أخي الصغير**، لم تكن مجرد أخ، بل كنت عونًا وسندًا في دربي... لك في نجاحي نصيب لا يُنسى.

إلى كل فرد من **عائلتي** ،و لكل من كان له دعوة في الغيب، أو ابتسامة في الطريق، أو كلمة رفعت من عزيمتي...

وأخيرًا،

إلى من سهر، واجتهد، وثابر...

إلى تلك النفس التي لم تعرف اليأس، رغم العثرات وطول الطريق،

خمس سنواتٍ كانت مليئة بالتحديات، لكنها اليوم تُتوّج بإنجازٍ يستحق الفخر.

أُهدي هذا التخرّج لنفسي، عرفانًا بصبري، واحتفاءً بجهدي،

.فلقد كنتُ أهلاً لهذا المجد، وها أنا اليوم أقطف ثماره،

فشكرًا لكِ... من القلب.

قائمة المختصرات

أولا: باللغة العربية

ج.ر.ج: ..... الجريدة الرسمية الجزائرية

ص: ..... صفحة

ص-ص: ..... من الصفحة إلى الصفحة

ط: ..... الطبعة

د.س.ن: ..... دون سنة نشر

د.ط: ..... دون طبعة

إ.ع.ع.ج: ..... الاتحاد العام للعمال الجزائريين

م.و.م.م.ج.م : ..... المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية.

ثانيا: باللغة الفرنسية

P: ..... Page


مقدمة

مقدمة:

يُعَدّ الاختلاف بين البشر جزءً من الفطرة التي خُلقوا عليها وهو ما يُشكّل الأساس في بناء الالتزامات وتمنح بموجبه الحقوق، إضافة إلى تحديد كيفية ممارستها واكتسابها بغض النظر عن طبيعتها، و مع تعدد فئات المجتمع الإنساني حرص المجتمع الدولي على إيلاء أهمية بالغة للحقوق الناظمة لشؤون هذه الفئات مع مراعاة خصوصية كل منها، و تأتي في مقدمتها الحقوق والحريات المرتبطة بمجال العمل النقابي كونه أحد معايير ممارسة الديمقراطية الحقة.

يعتبر الحق النقابي من أبرز الحقوق الأساسية التي كفلتها المنظومات القانونية والدساتير الوطنية وكرسته مختلف المواثيق والمعاهدات الدولية لاسيما تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية باعتبارها أحد الركائز الأساسية لقيام ديمقراطية تشاركية حقيقية، ولضمان حماية المصالح المادية والمعنوية للفئات العاملة.

و في السياق ذاته أولى المشرع أهمية خالصة لتكريس هذا الحق منذ الاستقلال، حيث جاء دستور 1963 ليعترف بالممارسة النقابية في إطار النقابة الوحيدة تماشياً مع نظام الحزب الواحد، ليتطور هذا الإطار تدريجياً نحو تكريس التعددية النقابية بموجب دستور 1989 الذي شكل تحولاً محورياً في تاريخ الحقوق والحريات العامة في الجزائر وذلك بتكريس حرية الانخراط وتأسيس المنظمات النقابية، واستقلالها الإداري والتنظيمي عن الدولة والأحزاب السياسية وأرباب العمل.

وقد عززت هذه المكاسب بإصدار القانون 90-14 ثم تعديله أخيراً بالقانون 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 الذي جاء مكرساً الحق النقابي لكافة فئات العمال والمستخدمين، ومؤسساً لإطار قانوني أكثر توازناً واستقراراً يعزز من مكانة النقابات كشريك اجتماعي أساسي في رسم السياسات العامة،حيث جاء هذا القانون الجديد ليواكب التحولات الدستورية ويستجيب لمتطلبات الحوكمة الرشيدة واحترام الحريات الفردية والجماعية في بيئة العمل مع تأكيد استقلالية النقابات عن التجاذبات السياسية والحزبية.

إن الاعتراف بالحق النقابي وتوسيع نطاقه من خلال تأطير قانوني مستجد يعكس وعي المشرع بدور العمل النقابي في تحسين ظروف العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية وضمان استقرار العلاقات المهنية، بما يعزز

التنمية الاقتصادية والاجتماعية في بيئة متوازنة يحكمها القانون و المصلحة العامة.

أولا: أهمية موضوع البحث

تكتسي دراسة الحق النقابي للموظف العام أهمية قانونية بالغة بالنظر إلى كونه يمس أحد أبرز الحقوق الأساسية المكرسة دستورياً، والمتمثل في حرية العمل النقابي وإنشاء المنظمات النقابية، بوصفها شريكاً اجتماعياً فاعلاً في تسيير الحياة المهنية وتحقيق التوازن داخل علاقات العمل الجماعي.

وتتجلى أهمية هذا الحق بشكل خاص في البيئة الإدارية، إذ يُعد الموظف العمومي الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الإدارة في تنفيذ سياساتها وتسيير المرافق العامة ،ومن ثم فإن الاعتراف له بحق التنظيم النقابي يُعد ضمانة قانونية للدفاع عن حقوقه المهنية والمادية وتكريساً لمبدأ الحوار الاجتماعي، دون الإخلال بمتطلبات المرفق العام أو المساس بقواعد الانضباط الوظيفي التي تقوم عليها الوظيفة العامة.

وتزداد أهمية هذا الموضوع في ظل حداثة الإطار القانوني المنظم له، لاسيما القانون رقم 23_02، الذي جاء لسد فراغ تشريعي في مجال ممارسة الحريات النقابية، مما يستدعي تسليط الضوء على مضامينه القانونية واستجلاء مدى توافقه مع الاتفاقيات الدولية والمعايير العالمية ذات الصلة.

كما تبرز أهمية البحث أيضاً في ظل محدودية المراجع الفقهية المتخصصة في هذا المجال، ما يجعل من دراسته ضرورة ملحة للباحثين والمهتمين بالشأن القانوني والإداري، خاصة في سياق الإصلاحات الوطنية الرامية إلى تكريس الشفافية ومحاربة الفساد المالي والسياسي، وتعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للدولة.

ثانيا: أهداف موضوع البحث

في حين ترمي هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف القانونية تتمثل أساساً في معرفة الإطار التشريعي و التنظيمي المنظم لممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية، من خلال تحليل أحكام القانون رقم 23-02 وتفسير مضامينه قصد إبراز ماهية هذا الحق وطبيعته القانونية ضمن منظومة الوظيفة العامة،كما تهدف إلى تحديد الآليات القانونية التي تسمح بممارسته فعلياً من قبل الموظف العمومي مع بيان الضمانات

المقررة لتكريسه، والقيود التشريعية التي قد ترد عليه في ظل التوازن الواجب بين حماية المرفق العام وضمان الحريات النقابية.

وإلى جانب ذلك، تسعى الدراسة إلى تسليط الضوء على أهم النقاط المستحدثة التي أتى بها هذا القانون، واستقراء مدى انسجامها مع المبادئ الدستورية والمعايير الدولية ذات الصلة.

ثالثا: اسباب اختيار موضوع البحث

يرجع اختيار موضوع ممارسة الحق النقابي للموظف إلى جملة من الاعتبارات المتعددة ذات الطابع الذاتي والموضوعي، تشكلت من تقاطعات واقعية ونظرية تستدعي الدراسة المعمقة لهذا الحق في ظل الإطار القانوني الجديد.

أ_ الأسباب الذاتية

فعلى المستوى الذاتي جاء الاهتمام بالموضوع استجابة لرغبة علمية في تعميق الفهم بجوانب ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية لاسيما بعد صدور القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وما سبقه من نصوص قانونية وتنظيمية.

كما أن اغلب التعديلات الدستورية ، خاصة تلك التي كرسه التعديل الدستوري لسنة 2020 في مادته 69، هذه الاخيرة عززت هذا التوجه نظراً لما تحمله من إعادة تأسيس لمنظومة الحقوق والحريات ومنها الحق النقابي.

ب_الأسباب الموضوعية

أما من حيث الدوافع الموضوعية فإن أهمية الموضوع تبرز من خلال قلة الدراسات القانونية التي تناولت ممارسة الحق النقابي للموظف في الوظيفة العمومية مقارنة بواقع العمل النقابي في القطاع الاقتصادي، رغم ما لهذا القطاع من خصوصية قانونية وتنظيمية.

كما أن صدور القانون 23-02 أثار جدلاً واسعاً بين مختلف الفاعلين، إذ اعتبرته السلطة خطوة نحو ضبط المشهد النقابي وملاءمة النصوص مع الالتزامات الدولية، بينما رأت فيه غالبية المنظمات النقابية تراجعاً عن

المكتسبات النقابية، بالنظر إلى ما وصفته بالنصوص التقييدية والافتقار لمبدأ التشاركية في صياغة المشروع وغياب المردودية الفعلية للمنظمات النقابية على أرض الواقع.

وتتأكد أهمية دراسة هذا الموضوع من واقع ضعف التفعيل الميداني لأدوار المنظمات النقابية واستمرار معاناة فئات واسعة من الموظفين من مشكلات مهنية وصحية دون تمثيل نقابي فعال، مما يستدعي الوقوف على مدى نجاعة النصوص القانونية المنظمة لذلك وضمان تفعيلها بما ينسجم مع مقتضيات العدالة الاجتماعية واحترام الحريات الجماعية والفردية داخل بيئة العمل.

يعتبر الحق النقابي من الحقوق الاساسية التي كفلتها المواثيق و المعاهدات الدولية كما اقرته الدساتير الوطنية و منها الدستور الجزائري. الا ان التفاوت بين النصوص القانونية و الممارسة الفعلية لهذا الحق خاصة في قطاع الوظيفة العمومية يطرح تساؤلا جوهريا حول مدى نجاعة الاطار القانوني الذي تبناه المشرع في القانون رقم 23_02 و يزداد التساؤل الحاحا عند الوقوف على مدى تكييف هذا النص مع الالتزامات الدولية من جهة و مع خصوصية القطاع العام من جهة اخرى و هو ما يدفعنا لطرح الاشكالية التالية

الى أي مدى وفق المشرع الجزائري من خلال أحكام القانون رقم 23_02 في ارساء نظام قانوني فعال يكفل ممارسة الحق النقابي للموظف العمومي في قطاع الوظيفة العمومية ؟

و تندرج ضمن هذه الاشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية تتمثل في:

_فيما تتمثل الاليات و الطرق القانونية المتاحة لممارسة الحق النقابي داخل قطاع الوظيفة العمومية ؟

_ماهي الضمانات المستجدة التي اقرها المشرع لحماية الحق النقابي ، و ما طبيعة القيود التي كرسها في المقابل ؟

رابعا: المنهج المتبع في اعداد البحث

بالنظر الى طبيعة موضوع الحق النقابي فان المنهج الانسب لمعالجته و دراسته هو المنهج الوصفي التحليلي،حيث يسمح هذا المنهج بتبيان كيفية تنظيم المشرع الجزائري لممارسة هذا الحق،وتحليل مضمون النصوص و القواعد القانونية ذات الصلة،و على راسها القانون رقم 23_02 الذي يعد المصدر الاساسي لهذه الدراسة وايضا سيتم من خلال هذا المنهج رصد ما يطرحه عمليا واقع المنظمات النقابية

خامسا: الدراسات السابقة

أما بالنسبة للدراسات السابقة المتخصصة في موضوع ممارسة الحق النقابي للموظف العمومي فهي محصورة جدا كوننا لم نجد دراسات سابقة اختصت بالموضوع ذاته ،و لكن ذلك لا يعني أننا أول من طرق باب البحث في هذا الموضوع،فقد سبقنا لذلك عديد الباحثين الذين اعتمدنا دراستهم في بحثنا و أبرزها:

_ دراسة الباحث إسماعيل ذباح الموسومة بعنوان آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي و التشريع الجزائري،أطروحة دكتوراه في القانون العام،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة البشير الإبراهيمي،برج بوعريريج،2021_2022،التي تتلاقى مع بحثنا في آليات حماية الحق النقابي في التشريع الجزائري،تحت بابها الثاني المتضمن المعايير الوطنية المتعلقة بحماية الحق النقابي منها القواعد التنظيمية ذات الصلة بتأسيس النقابة و الانضمام وغيرها من الإجراءات، و كذلك الحماية المقررة للمنظمة النقابية، لكن تختلف دارستنا عن هذه الدارسة في كون موضوعنا مرتبط بالحق النقابي للموظف في القانون 23_02 الذي ألغى القانون 90-14 المتعلق بمسابقة الحق النقابي.

_ أطروحة الدكتوراه الموسومة بممارسة الحق النقابي و العولمة، للباحث عبد المجيد صغير بيرم، جامعة الجزائر، 2017 ،و التي تعرض فيها الباحث إلى أبرز مظاهر حماية الحق النقابي ، و التي تقاطع مضمونها مع موضوع دراستنا من ناحية نطاق حماية هذا الحق، ففي بحثه تطرق إلى حماية هذا الحق على المستوى الوطني و الدولي بينما اكتفينا في دراستنا بحماية هذا الحق على المستوى الوطني فقط.

إضافة إلى هاتين الأطروحتين توجد جملة من المقالات نذكر منها:

_مقال بعنوان "الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري"، لنعيم بومقورة، 2023 ،حيث قدم عرض تحليلي عام للحرية النقابية بطريقة سردية مقتضية لنصوص القانون23_02 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 23_02،وسقط ذلك سهوا.

_مقال بعنوان " المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد 02/23 ،" لأحمد حامد وباية عبد القادر،2023 ،حيث تضمنت الدراسة المعايير الإجرائية التي نص عليها 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 بعنوان " 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 23-02 ،الموقعة للأعضاء والنقابة، بالتركيز على الجديد الذي تضمنه القانون 23_02 ،ولم تتطرق الدراسة لمعايير التمثيلية ولا للحماية الدولية ولا للقيود.

سادسا: صعوبات البحث

ككافة البحوث العلمية واجهتنا خلال إعداد هذه المذكرة مجموعة من الصعوبات، لعل أبرزها يتمثل في نقص وندرة المراجع المتخصصة في موضوع الحق النقابي خاصة في ظل القانون 23-02، وهو ما يُعزى إلى قلة المؤلفات والكتب التي تناولت هذا الموضوع بشكل معمق.

كما أن حداثة الموضوع وشساعته فرضتا تحديات إضافية إذ إن الإلمام بجوانبه القانونية يتطلب دقة عالية في وقتٍ اقتصرت فيه معظم الدراسات السابقة على مقاربات سوسيولوجية أو سياسية مستندة إلى القانون الملغى 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مما اضطرنا إلى بذل مجهود كبير في البحث عن مراجع متخصصة ذات صلة بالمجال القانوني محل الدراسة.

سابعا: خطة الدراسة

استنادا للمنهج المتبع و من أجل الوصول لإجابة عن الإشكالية المطروحة قسمنا موضوع البحث إلى فصلين ، سنخصص الفصل الأول لدراسة الإطار المفاهيمي و الأساس التشريعي و التنظيمي للحق النقابي في الوظيفة العمومية في حين سنتناول في الفصل الثاني ضمانات و ضوابط ممارسة الحق النقابي في إطار الوظيفة العمومية.

الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي و الأساس التشريعي و التنظيمي للحق النقابي في الوظيفة العمومية

يحظى الحق النقابي بتنظيم قانوني دولي و وطني على غرار سائر حقوق الإنسان ، وقد تطور هذا الحق مع مرور الزمن ليعرف بمبدأ الحرية النقابية وهذا الحق الذي يقر له بالشخصية القانونية ، مما لا شك أن من حق المواطن ممارسة جميع الحقوق التي خولها له لدستور و كذا القوانين المنظمة لذلك ، فمن الطبيعي القول بأن من حق الموظف العمومي ممارسة هذه الحقوق و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يتطرق لموضوع الحرية النقابية بشكل صريح إلا بعد تبني نظام التعددية الحزبية في إطار دستور 1989، وقبل ذلك التاريخ كانت ممارسة الحق النقابي للموظفين معترفا بها ، ضمن المنظمة النقابية الوحيدة الموروثة عن حزب التحرير الوطني و هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

و في هذا الإطار يقتضي منا موضوع البحث التعرض لمفهوم الحق النقابي في إطار الوظيفة العمومية **(كمبحث أول)** من خلال تبيان المفاهيم و المصطلحات الخاصة به ، ثم بعد ذلك تأسيس المنظمات النقابية و تبيان آليات ممارسة مهامها على ضوء القانون 23-02 في **(المبحث الثاني)**.

المبحث الأول: مفهوم الحق النقابي في إطار الوظيفة العمومية

انطلاقا من احكام المادة 35 من الامر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل و المتمم [1]، التي تنص على أنه يمكن للموظف ممارسة الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به، ومن هذا يتطلب علينا بالضرورة تبيان مفهوم الوظيفة العمومية و الموظف العام صاحب الحق **(المطلب الاول)**، وعلاوة على ذلك لابد من تحديد مفهوم الحق النقابي الذي يعتبر جزء من الحقوق العامة الأساسية المخولة للموظف في إطار المنظمات التشريعية الوطنية و الدولية و هذا ما سنلمسه من خلال **(المطلب الثاني)** من هذا المبحث.

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية و الموظف العام

ينصب اهتمام القانون الإداري على الشخص المعنوي الذي لا يمكنه أن يؤدي وظائفه إلا عن طريق شخص طبيعي يعبر عن إرادته ألا وهو الموظف العام، الذي لا يكتمل العمل الاداري في جميع الدول إلا بوجوده، و لذلك سنتعرض في هذا المطلب مفهوم الوظيفة العمومية **(الفرع الأول)**، و مفهوم الموظف العام **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

لإعطاء فكرة عن مفهوم الوظيفة العمومية لابد من التطرق إلى أول ظهور للوظيفة العمومية كفكرة وخاصة في ما تعلق بعلاقتها الوثيقة بالمرفق العام الخدماتي ، وبعدها نتطرق الى تعريفها في اطار المعيار العضوي و الموضوعي.

أولا : ظهور فكرة الوظيفة العمومية

يعود ظهور فكرة الوظيفة العمومية إلى ارتباطها بخدمة المرفق العام ، حيث أنه وظف هذا المصطلح طليعة القرن العشرين[2]، فهي الوسيلة التي من خلالها تمارس الدولة سياستها و المتمثلة في تحقيق الصالح العام ، حيث تضمن الدولة عن طريق هذه الوظائف سير المرفق العام أولا ، و تسعى لتحسين جودة خدماته بشكل

[1] – المادة 35 من الامر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427، الموافق ل 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ن ج ر، عدد 46 لسنة 2006، المعدل بالقانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2021، ج ر، عدد 85 لسنة 2022.

أكبر على سبيل النمو و الإزدهار ثانيا،فالوظيفة العمومية حق من الحقوق المهمة و المكرسة دستوريا لجميع الأشخاص دون تمييز و هذا حسب ما ورد في نص المادة 74 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و التي نصت على أنه يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العامة [1]، فالدولة هي التي تضمن لكافة الأشخاص الإلتحاق بهذه الوظائف و ممارستها طبقا لشروط و أحكام قانونية محددة وأيضا تسهر على حماية الوظائف و الموظفين بواسطة هيئات و مصالح و مؤسسات عمومية تابعة لها.

إن مفهوم الوظيفة العمومية يتحدد بناءا على فلسفة كل دولة و من تدخلها في الخدمة العمومية إضافة إلى نظرتها للقائمين بهذه الخدمة و النظام الذي تبنته لتحقيق غاياتها[2] .

ثانيا : المدلول الموضوعي

تعني الوظيفة العمومية بمعناها الموضوعي النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين، والذي يرتكز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة من القيام بما أوكل إليها من مهام واختصاصات[3] ، حيث يستد هذا المعيار إلى فكرة الأنشطة و الإختصاصات القانونية التي يقوم بها الموظفون بطريقة إحترافية،و على سبيل الدوام، مستهدفين تحقيق المصلحة العامة.[4]

ثالثا:المدلول العضوي

ينصرف هذا المدلول إلى النظام القانوني الخاص و المتميز الذي يحكم كافة أعوان الدولة في مختلف الإدارات العمومية حيث يهتم هذا المفهوم بالأعوان الذين يقومون بأداء الخدمة في المرافق العامة و الذين يعملون لصالح الدولة و بإسمها وفقا لنظام قانوني متميز يحكمهم خلال مسارهم المهني.

يتضح مما سبق أن المدلول العضوي للوظيفة العمومية يتعلق بالتنظيم القانوني و الإداري للوظيفة ، أما المدلول الموضوعي يركز على الجوانب الفنية و التقنية ، هذان البعدان متكاملان و لا يمكن فصل أحدهما

---

[1] – المادة 74 من الأمر رقم 06-03 ، المعدل بالقانون 22-22 ، السابق ذكره

[2] – بلورة احسن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري و التطبيقي دار هومة للنشر و التوزيع،2019، ص 25.

[3] –عبد العزيز السيد الجوهري ،الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،دون سنة نشر ، ص 05.

[4] _محمد أنس قاسم،مذكرات في الوظيفة العامة،ط2،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1990،ص 47.

عن الآخر فالإدارة لا يمكن أن تتطور دون الإستفادة أو اللجوء إلى مخرجات علم الإدارة العامة ، التي تصاغ صياغة قانونية بعناية خبراء القانون الإداري. و بناءا على ذلك يمكن تعريف الوظيفة العمومية بالجمع بين المدلولين الموضوعي و العضوي على أنها " مجموعة الأنشطة و الإختصاصات التي تعهد إلى الموظف العام لممارستها طبق للتنظيم القانوني و الإداري الذي يحكم و ينظم تلك الإختصاصات.

و من خلال التأمل في احكام الأمر 06-03 ، نجد أن المشرع الجزائري من خلال مادته الاولى[1] لهذا الامر تناول مجال تطبيقه من حيث صفة الاشخاص المعنيين به الذين اطلق عليهم تسمية الموظفين العموميين في حين نلاحظ عهند استقراء بقية نصوص هذا القانون انه لم يتناول مفهوما او تعريفا للوظيفة العمومية بل اقتصر على سر مجموعة من القواعد القانونية المطبقة على الموظفين و الضمانات الأساسية الممنوحة في تأدية مهامه في خدمة الدولة.

أما في القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي فقد عرف الوظيفة على أنها نشاط من نفس الطبيعة الذي يمارس فرديا أو جماعيا من قبل أشخاص مؤهلين في مجال محدد يدر عليهم أجرة أو دخل[2].

الفرع الثاني: مفهوم الموظف العام

لاعطاء فكرة واضحة عن مفهوم الموظف العام مجال الدراسة في موضوع بحثنا ،كان لابد من التطرق الى المعنى المقصود بتسمية " الموظف العام" في بعض الانظمة المقارنة،ومن ثم تعريفه في اطار القانون الاساسي للوظيفة العمومية في التشريع الجزائري وصولا الى تعريفه في اطار القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي.

أولا: المقصود بالموظف العمومي في الأنظمة المقارنة

يعد مصطلح الموظف العام الأسبق في الظهور من الوظيفة العمومية فقد إختلفت تشريعات دول العالم في التسمية و الاصطلاح الذي يطلق على الشخص القائم بهذه الوظيفة، حيث استعملت الولايات المتحدة الأمريكية عدة اصطلاحات على من يعمل لدى الحكومة كمصطلح "**المستخدم العمومي**" و " **العامل العمومي**"، اما في فرنسا فكانت تستخدم ألفاظ أخرى منها الموظف أو المستخدم أو العامل قبل أن تأذن بمصطلح واحد الا و هو الموظف في قانون الوظيفة العامة الفرنسي الصادر بتاريخ 19 أكتوبر 1996

[1] _المادة 1 من الأمر 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية السابق ذكره

[2] -المادة 4 الفقرة 5 من القانون 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023،يتعلق الحق النقابي،ج ر، رقم 29 الصادرة في 02 ماي 2023، ص03.

للدلالة على أعوان الدولة الذين يؤدون خدمة تحقيق الصالح العام ، كما يطبق في بلجيكا نفس التعبير في حين يستخدم لفظ خادم الملك في انجلترا [1].

ثانيا: المقصود بتسمية الموظف العمومي في إطار القانون الأساسي للوظيفة العمومية

من خلال أحكام هذا القانون يمكن تعريف الموظف العام على أنه وسيلة الدولة البشرية لإشباع حاجيات المواطنين من خلال الإدارة العامة ، حيث أشار المشرع الجزائري لتعريف الموظف في مادته الرابعة من الامر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية و التي تنص على أنه "**يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته**"[2].

و من خلال نص المادة المذكورة أعلاه نجد أن هذا الامر لم يعرف صراحة الموظف العام بل اكتفى فقط بتحديد الاشخاص الذين يطبق عليهم القانون الوظيفي.

ثالثا: الموظف العمومي في إطار القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

ضمن القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، لم يعط تعريفا مخصصا للموظف العمومي ، لكنه عرفه ضمن مصطلح "**العامل الأجير**" حيث جاء تعريفه أنه كل شخص طبيعي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر تحت إدارة و سلطة شخص طبيعي أو معنوي آخر عام أو خاص يدعى المستخدم، كما أكد على أن هذا التعريف أيضا يخص المستخدمين الذين لهم صفة الموظف المرسم أو المتربص[3].

نستنتج من خلال ما سبق أن المشرع ضمن القانون 23-02 لم يفرق بين الموظف و العامل ، فقد شمل كلا المصطلحين ضمن "العامل الأجير" وهذا لتنظيم الحق النقابي بأحكام عامة تتماشى سواء مع القانون العام "الوظيفة العامة" أو مع القانون الخاص"قانون العمل".

المطلب الثاني: مفهوم الحق النقابي

ان مفهوم الحق النقابي يرتبط في الاساس بتحديد تعريف كل من الحق النقابي والنقابة لغرض التمييز

---

[1] – عبد الحق وهبي،المفهوم الإداري و الجنائي للموظف العمومي في التشريع و الفقه و القضاء المغربي ن دراسة مقارنة ،مجلة القصر، قصر العدالة ، الدار البيضاء ، المغرب عدد 10، ص 136.

[2] –المادة 04 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية ، السابق ذكره.

[3] –المادة 04 من القانون 23-02، المتعلق بممارسة الحق النقابي السابق ذكره.

بينهما ،لذا سنتناول في هذا المطلب تعريف الحق النقابي والنقابة في **(الفرع الأول)** ثم نبين المصادر التشريعية لهذا الحق ضمن **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي و النقابة

رغم أنه من حيث الظاهر قد يبدو للكثير ان الحق النقابي و النقابة وجهان لعملة واحدة الا ان الامر مختلف عن ذلك ولذا سنوضح ونفصل في هذا الفرع تعريف وخصوصية كل منهما.

أولا: تعريف الحق االنقابي

الحق النقابي من بين أحد أهم الحقوق الأساسية المكونة لحقوق الإنسان على العموم وللموظف العام على الخصوص وبالتالي فإن العمل أو النشاط النقابي لم يعد مجرد امتياز يمنح للعمال والمستخدمين من طرف السلطة العامة أو صاحب العمل، بل هو حق يحظى بحماية قانونية دولية ووطنية مثله مثل مختلف حقوق الإنسان[1].

لم يعرف الفقه والتشريع الجزائري الحق النقابي صراحة كمصطلح قانوني، لكن هذا الحق قد كرسته جل التشريعات والاتفاقيات والمواثيق الدولية لتضمن حرية ممارسته من طرف العمال والموظفين للحفاظ على حقوقهم والدفاع عن مصالحهم الشخصية والعمالية.

الأمر الذي يقضي بنا تحديد ما هو المقصود بالحق النقابي وتبيان الإختلاف بينه وبين الحرية النقابية .

كما ذكرنا سابقا أن المشرع الجزائري لم يعرف الحق النقابي ، سواء في القوانين السابقة أو القانون الجديد 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، لكنه اعتمد على مصطلحين ضمن هذا القانون و هما الحرية النقابية و الحق النقابي.

تناول المشرع في نص المادة 01 من القانون 23_02 الذي يحدد كيفيات ممارسة الحق النقابي " **يحدد هذا القانون الاحكام والمبادئ المتعلقه بتأسيس المنظمات النقابية والحرية النقابية و ممارسة الحق النقابي**"[2].

---

[1] –أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط3 ،ديوان المطلوعات الجامعية، الجزائر،2012،ص226.

[2] – المادة 01 من القانون 23–02، المتعاق بممارسة الحق النقابي ، السابق ذكره.

و نصت المادة 05 من نفس القانون تحت الباب الثاني بعنوان الحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي على أن : " **ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والادارات العمومية وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي في ظل إحترام الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور لاسيما الحرية الفردية والجماعية للعمل...** [1]

ضف إلى ذلك فإن المادة 20 من نفس القانون قد نصت على الحرية النقابية حيث جاء فيها أن : " **لكل عامل أجير** وكل **مستخدم الحق في الانخراط بكل حرية وبصفة ارادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة شريطة الامتثال للقوانين الاساسية لهذه المنظمات** "[1].

من خلال ما سبق نقول أن المشرع الجزائري ضمن القانون 23_02 لم يعرف الحق النقابي، و هو من طبيعته ، لأن الأصل في المشرع أنه لا يعرف الحق النقابي لكنه استعمل مصطلحي الحرية النقابية و الحق النقابي، وهذا التمييز بينهما.

كذلك الحال فمصطلح الحق النقابي قد أقرته مختلف أحكام الاتفاقيات والمواثيق الدولية، و على سبيل المثال الاعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23 التني نصت على أنه: " **لكل شخص الحق في أن ينشئ و ينضم إلى نقابات حماية لمصلحته**" [2]. اضافة لما سبق ذكره فإن التعديل الدستوري 2020 قد أقر مصطلح الحق النقابي ضمن نص المادة 69 على أن " **الحق النقابي مضمون و يمارس بكل حرية في إطار القانون**"[3]، و هذا سعيا من المؤسس الدستوري الجزائري لتكريس هذا الحق.

و قد كرس الحق النقابي و اعترف به للعمال و المستخدمين بصفة عامة تماشيا مع الإتفاقيات و المعاهدات الدولية في ظل غياب تعريف صريح لهذا الحق. و بما أن الحق يقصد به القدرة و الإمكانية التي يخولها القانون لكل مواطن فعليه إن الحق النقابي هو حق كل مواطن تتوافر فيه الشروط القانونية أن يؤسس نقابة كما له الحرية في الإنضمام أو الإمتناع عن الإنضمام إليها[4].

---

[1] –المادة 20 من نفس القانون.

[2] – المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ديسمبر 1948، المتمم بموجب قرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1948/12/10.

[3] –المادة 69 من التعديل الدستوري 2020،الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20–442 المؤرخ في 30 ديسمبر، ج ر، العدد 52 لسنة 2020

[4] –هادفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الجماعية، د.ط، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر،2016،ص15.

وتجدر الاشارة انه من خلال استخدام المشرع لمصطلحي " **الحرية النقابية**" و "**الحق النقابي**" في القانون الجديد 23-02 يظهر لنا أن المشرع قد فرق بين هذين المصطلحين ، وهذا التمييز يعد منطقيا حيث أن الحق هو المكنة التي يتيحها القانون للشخص و يضمنها باستخدام آليات محددة و يضع لها قيودا ، أما الحرية فهي المبدأ الذي يعبر عن استخدام الفرد للصلاحيات المخولة له قانونا. و بناءا على ذلك يمكن القول أن الحرية النقابية لا يمكن تقييدها إلا بما يكرسها و يحميها ، و إن نظمت هذه الحرية في القانون بحكم وجودها و نشاطها تصبح حقا نقابيا,

ثانيا: تعريف النقابة

يتكون الحق النقابي من مصطلحين وهما الحق و الذي يقصد به القدرة المخولة قانونا و ثانيهما النقابي استنادا لمصطلح النقابة و هي في الأصل اللغة العربية مشتقة من كلمة نقيب و التي تعني كبير القوم أو العميد ، و المعنى الإشتقاقي يشير إلى أن النقيب شخص منتخب من أجل الإهتمام بشؤون و مصالح فئة أو جماعة من الأشخاص وكلمة نقابة تعادل كلمة sundycat باللغة الفرنسية[1].

ونظرا لإختلاف آراء الفقه ، لم يتم إيجاد تعريف موحد لمصطلح النقابة و عليه نذكر بعض التعاريف:

النقابة هي مجموعة مؤسسة بهدف الدفاع عن مصالح فئة مهنية هذا التنظيم يمكنه أن يتبنى من قبل الأجراء، أرباب العمل ، موظفين ....إلخ[2].

يمكن تعريف النقابة أيضا على أنها: تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال التي تمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها و ترقية أحوالهم و التيسير عنهم على الصعيد المهني، كماعرفها رجال الإقتصاد الحر بأنها اتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال و رؤسائهم و بين العمال و بعضهم، أو بين الرؤساء و بعضهم و ذلك لوضع قيود مقتضاها تسيير أي صناعة أو عمل.

أما المشرع الجزائري فلم يعط تعريف النقابة و اكتفى بذكر حق العمال و أرباب العمل في تكوينها و ذلك من خلال نص المادتين 2 و 3 من القانون 90-14 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21_12_1991 [3]، لكن بصدور القانون الجديد 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي فقد نص المشرع على تعريف النقا[4]بة ضمن مصطلح "**المنظمة النقابية**" الواردة في نص المادة 04 الفقرة 06 على انها تجمع

---

[1] -بداري محمد سفيان،النقابة العمالية، رسالة ماجيستير، معهد علم الإجتماع، جامعة الجزائر،2004، ص23.

[2] -بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر، د.ط، دار البازوري الأردن ،2018، ص 32.

[3] – بورنين محند أو رابح ، جهود المنظمات الدولية لضمان حق انشاء النقابات ، رسالة ماجيستير غير منشورة، جامعة مولود عمري ، تيزي وزو، الجزائر، بدون تاريخ، ص 13.

[4]

عمال او مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها[1]، و كذلك قد بين أن المنظمة النقابية في مفهوم القانون 23-02 يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية و الفدرالية أو الكنفدرالية.

مما سبق يتضح أن المشرع قد قسم المنظمة النقابية إلى منظمة قاعدية التي سبق و قد تم تعريفها ضمن الفقرة 06 من المادة 04 من نفس القانون و إلى منظمة فديرالية و التي يقصد بها انتماء منظمات قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو النشاطات ،وإلى منظمة نقابية كنفدرالية و هي اتحاد منظمات قاعدية أو فدرالية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات أو نشاطات.

و إضافة إلى ذلك جاء في نفس المادة من القانون 23-02 مصطلح المنظمة النقابية التمثيلية و هي منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عددا معينا من المعاييير المحددة بموجب القانون 23_02 ، و الجدير بالذكر أن المشرع قد وضح و بين في نص المادة 16 من القانون 23-02 أهداف النقابة ، حيث نصت المادة " **تهدف المنظمات النقابية إلى حماية المصالح الأقتصادية و الإجتماعية و المادية و المعنوية و الفردية و الجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينهما الأساسية و الدفاع عنها بكل وسيلة قانونية**"[2].

وتتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة وهو أمر بالغ الاهمية ، ما يسمح لها بمباشرة مهامها بحرية وفاعلية إذا لم تتمكن من اكتساب أهميتها المدنية في إطار معقول وطبيعي من القواعد القانونية[3].

أقر المشرع أن المنظمة النقابية تكتسب الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها حسب المادة44 من القانون 23_02 و ليس من يوم إيداع ملف التصريح بالتأسيس.

وقد خص المشرع ايضاً المنظمات النقابية بالشخصية المعنوية دون فروعها و مجالسها النقابية كون الفروع تشكل امتدادا للمنظمات النقابية إلى الهيئات المستخدمة و أماكنها المتميزة،هذه الأخيرة لا تملك شخصية معنوية ولا ذمة مالية كونها تابعة للهيئة المستخدمة فميزانيتها مدمجة في الهيئة الأم حيث جاء في القانون الاساسي للنقابة (م و م م ج م) في المادة الخامسة منه أن المنظمة النقابية تتمتع بالشخصية المعنوية،والكفالة المدنية و الاستقلال المالي طبقا للقانون و التنظيم المعمول به.[4]

ويترتب هذا الإعتراف بالشخصية المعنوية للنقابة تمتعها بالحقوق الشخصية وهي :

---

[1] – المادة 04 من القانون 23-02 السابق ذكره.

[2] – المادة 16 من القانون 23-02، السابق ذكره.

[3] – محمد أحمد اسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 09.

[4] _ انظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الاساسي للنقابة (م و م م ج م) .

أ: إسم النقابة

تستمد المنظمة النقابية اسمها من المهنة التي تمثلها[1] ، من حق كل نقابة أن تحمل اسم يختاره أعضائها المؤسسون وقت تكوينها، وينص عليها في قانونها الأساسي، ويتضمن هذا الإسم عادة مهنة الأعضاء ويجوز تغييره بقرار من الجمعية[2]،و هذا ما نص عليه المشرع في الفقرة الأولى من المادة 21 من القانون 90_14 وأيضا نص عليه ضمن القانون 23_02 حيث جاء في نص المادة 38 منها انه يجب أن تتضمن القوانين الأساسية للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان لاسيما هدف المنظمة النقابية المعنية وتسميتها ومقرها[3].

مثال على ذلك ورد ضمن نص القانون الأساسي للمنظمة النقابيةCNAPESTE في المادة الأولى في تسمية المنظمة النقابية التي يحكمها قانونها الاساسي ب: المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية (ابتدائي، متوسط ،ثانوي) أيضا مثال اخر على ذلك ما ورد ضمن القانون الأساسي للمنظمة النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA في المادة الأولى تسمية المنظمة النقابية و قد اشترط في نص المادة 12 من القانون23_02 ان لا يتطابق الاسم مع اي اسماء الاحزاب السياسية.

ب: موطن النقابة

يحدد القانون الاساسي موطن النقابة وهو يتعين بالمكان الذي فيه مركز إدارتها، وهو بمثابة المقر الدائم الذي تمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها ويتم انعقاد مجلس إدارتها وجمعيتها العمومية و يمكن للنقابة الإنتقال المؤقت لأسباب عدة كضيق المقر الدائم مثلا، ولا يعد ذلك تغييرا للمقر[4]وهو ما سماه المشرع الجزائري مقر المنظمة النقابية والذي يعتبر من الشروط الأساسية التي يجب ذكرها ضمن القانون الأساسي للنقابة[5].

ج: أهلية النقابة

يترتب عن ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الإعتراف بأهليتها سواء اهلية الوجوب او اهلية الاداء مما يمنحها الصلاحية لاكتساب الحقوق وتحمل الإلتزامات؛ ومع ذلك فإن هذه الأهلية مقيدة بمبدأ التخصيص بحيث تكون حقوق الممنوحة للنقابة محصورة في حدود تحقيق الغرض الذي أنشأت من أجله.

---

[1] _مصطفى أحمد أبو عمرو،علاقات العمل الجماعية،د ط ،دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية،مصر،2005،ص 56 ،قناة الفكر القانوني المغربي و المقارن، 03أفريل 2025 ،04:34 [te-me/YSFLJR]

[2] – المادة 21 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 06/06/1990، ج ر، رقم 23.

[3] – المادة 38 من القانون 23-02، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، السابق ذكره

[4] – محمد يعقوب النوباني، عبد الملك الريماوي، "الإطار القانوني لاستقلال العمل النقابي في فلسطين"، في: مجلة الحقوق والعلوم السياسية،جامعة خنشلة،المجلد 09،العدد 02، 2022،ص137.09 .[https://www.asjp.crist.dz] أفريل 2025 ،14:30.

[5] – المادة 38 من القانون 23-02، السابق ذكره.

وبالتالي، فإن النقابة تتمتع بأهلية التعاقد (حسب ما ذكرته المادة 44 من القانون 23_02) وأهلية التملك(المادة 45 من نفس القانون)، وأهلية التقاضي امام الجهات القضائية المختصة (الفقرة الرابعة من نص المادة 44 السابق ذكرها) في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها لا سيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفرديه لأعضائها[1].

وفقا للقانون الملغى 90_14 وتحديدا في مادته 16، نص على أنه تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها [2]، وعند المقارنة مع النص الوارد في القانون الجديد 23_02 نجد أن المشرع قد أضاف في الفصل الرابع قسما مستقلا بذاته تحت عنوان "**الشخصية المعنوية**" حيث نصت المادة 44 منه على أنه: " **تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها...**"[3]،وعليه نلاحظ من خلال المادتين السابقتين أن المشرع قد حذف عبارة الأهلية المدنية لأن الشخصية المعنوية تشملها ضمنا ، كما أضاف أن الشخصية المعنوية للنقابة لا تكتسب بمجرد تأسيسها، بل ابتداءا من تاريخ التصريح بتأسيسها.

د: جنسية المنظمة النقابية

جنسية المنظمة النقابية من جنسية الدولة مكان التأسيس، حيث أن الدول عادة تفرض على الاشخاص المعنوية جنسيتها.وعليه فإن المنظمات النقابية المؤسسة في الجزائر تحمل الجنسية الجزائرية وجوبا مع بعض الإستثناءات التي قد يحددها القانون[4].

من خلال ما سلف يمكن القول إن الشخصية المعنوية (الاعتبارية) للنقابة تعتبر شخصية **معنوية خاصة من أشخاص القانون الخاص**، لأنها تنشأ بإرادة أفراد المهنة ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين المسؤولين على إدارتها، و كذلك لا تتمتع المنظمة النقابية بامتيازات السلطة العامة،و بالتالي فالنقابات لا تخضع لقواعد القانون العام إلا في ما يتعلق بالرقابة[5].

الفرع الثاني: الأسس التشريعية والتنظيمية للحق النقابي

بما أن المصادر القانونية عموماً تنقسم إلى مصادر دولية وأخرى وطنية ، تتمثل في المعاهدات والاتفاقيات

---

[1] – سمعوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، د.ط، الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ،2013، ص 18.

[2] –أنظر المادة 16 من القانون 90–14 المتعلق بممارسة الحق النقابي الملغى بالقانون 23–02 السابق ذكره.

[3] –المادة 44 من القانون 23–02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

[4] _نعيم بومقورة،المرجع السابق،ص 209.

[5] –لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة،عدد 4، المجلد11، 2019.

الدولية المبرمة بين الدول أو مع منظمات عالمية أو اقليمية أو جهوية.
أما المصادر الوطنية فهي تتحدد في النصوص الصادرة عن السلطة عن السلطة التشريعية أو الصادرة عن السلطة التنفيذية،و من هذا المنطلق نستعرض المصادر القانونية للحق النقابي سواءاً الدولية أو الوطنية.

أولا: الاتفاقيات و المواثيق الدولية كمصدر دولي للحق النقابي في الجزائر

بعد انتهاء الحرب العالمية، أولت البشرية اهتماما خاصا بتعزيز حقوق وحركات العمال و الموظفين ،و كان أبرزها الحق في الانظمام للنقابات.وقد أسفرت هذه الجهود على تأسيس منظمة العمل الدولية،التي أصبحت هيئة عالمية متخصصة في شؤون العمل ، و التي عملت على ابرام سلسلة من الاتفاقيات التي تقر و تعزز الحقوق و الحريات النقابية،، وكانت الجزائر من بين الدول السباقة في التصديق على هذه الاتفاقيات. و في اطار نشاطها،سهرت منظمة العمل الدولية على تجسيد جملة من الاتفاقيات المتعلقة بالحق النقابي، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، ومن بين هذه الاتفاقيات نجد:

1_ الاتفاقية رقم 88 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم:

تعد هذه الاتفاقية المصدر الاساسي لمنظمة العمل الدولية في مجال حرية النقابات، كما تنطبق على الدول الاعضاء بما في ذلك الجزائر التي صادقت عليها في 19 اكتوبر 1962. حيث تهدف هذه الاتفاقية إلى حماية حرية النقابات والحق النقابي ومن ابرز الأحكام التي تضمنتها المادة 02 منها:" **للعمال وأصحاب العمل بدون أي تمييز الحق في إنشاء المنظمات التي يختاروا بأنفسهم أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن مسبق ودون الخضوع الا لقواعد هذه المنظمات فحسب**[1]..

2_الاتفاقية رقم 98 لحماية حق التنظيم و المفاوضة الجماعية:

صدرت هذه الاتفاقية بتاريخ 8 جوان 1947، وتمت المصادقة عليها بجنيف في الدورة 32 من المؤتمر العام للمنظمة العمل الدولية، جاءت لاستكمال النقص الذي شاب الاتفاقية رقم 87 لسنه 1948، حيث دخلت حيز التنفيذ في 18 جويليه 1951و اهتمت هذه الاتفاقية خاصة بمبدا الحرية وحمايته سواء بمناسبة تشغيل النقابيين او فصلهم[2] .

3_: الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال:

---

[1] –الإتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وفق التنظيم النقابي اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 09 جويلية 1948، موقع منظمة العمل الدولية، www.ilo.org/dochoration ، ت الإطلاع بتاريخ 11 مارس 2025على الساعة 01:23.

[2] بلميهوب عبد الناصر،ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص و الواقع،ملتقى وطني حول الحقوق و الحريات الفردية و آليات حمايتهافي التشريع الجزائري في ظل العولمة،كلية الحقوق،جامعة الاغواط، الجزائر،ماي 2005، ص 06.

تم إقرارها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته ال 56 ، صادقت عليه الجزائر بتاريخ 6 ماي 2005 . تمنح هذه الاتفاقية ممثلي العمال ضمانات واسعة لممارسة الحق النقابي.[1]

4_ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948:

يعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من أبرز وأهم وأشهر المواثيق الدولية المتعلقة بالحريات العامة والحقوق ، وقد صدر في 24 ديسمبر 1948 ، حيث جاء في فحوى المادة 23 منه على أنه يحق لكل شخص في تكوين النقابات والانظمام إليها مع الاخرين من أجل الدفاع عن مصالحهم الخاصة[2].

5_ العهدين الدوليين:

انظمت الجزائر إلى هذين العهدين سنة 1989 ، واللذان تضمنا تكريس الحق لكل شخص في التكوين النقابات ، و حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دون قيود، غير تلك التي ينص عليها القانون و حق الإضراب شريطة ممارستها وفقا لقوانين البلد المعني.

ثانيا: المصادر القانونية الداخلية للحق النقابي في الجزائر

1_الدستور كمصدر للحق النقابي :

كرست الدولة الجزائرية منذ الاستقلال الحق النقابي في دساتيرها، على غرار دستور 1963 ودستور 1989 الذي كرس بمقتضى المواد 53،57 و59 الإعتراف بحق الإضراب وضمان حرية التعبير والجمعيات والتجمع[3]، و كذلك دستور 1996 الذي اعترف في مادته 33 بضمان الدفاع الفردي أو الجماعي للحقوق ألأساسية لإنسان والحرية الفردية والجماعية، كما نص التعديل الدستوري لسنة 2016 في المادة 70 على أنه " **الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"**[4]، ليأتي التأكيد على الحق النقابي والحرية النقابية في التعديل

---

[1] –الإتفاقية رقم 135 بشأن توفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات ، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، تاريخ النفاذ 30 جوان 1973، موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org/dochoration، تم الإطلاع بتاريخ 12 مارس 2025 على الساعة 01:17.

[2] –أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الإجتماعية ، علاقات العمل الجماعية ،ج3، د.ط، دار النهضة العربية دبان 2006، ص 11.

[3] _عسول صالح، طبال لطيفة، الحق النقابي في الجزائر بين التشريع و الممارسة، مجلة العلوم الانسانية ،رقم 1، 2022 ،ص 253 .

[4] _المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16_01، بتاريخ 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري 2016 ،ج ر ،العدد 14، لسنة 2016.

الدستوري لسنة 2020 ،ضمن المادة 69 التي نصت على أن الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون كذلك يمكن لمتفاعلي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون[1].

2_ القانون كمصدر للحق النقابي :

بما أن ممارسة الحق النقابي من المسائل التي يخصصها الدستور للمشرع أي البرلمان لتنظيمها وإصدار التشريعات واللازمة لها فإنها تعد مصدرا أساسيا لإقرار الحق النقابي. وعليه يمكننا استعراض القوانين التي كرست الحق النقابي في الجزائر منذ الاستقلال على النحو التالي:

●القانون رقم 90_14 المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، يعتبر أول قانون كرس التعددية النقابية على إثر القفزة النوعية التي شهدتها الجزائر في ظل الانتقال من الأحادية نحو التعددية السياسية والنقابية ضمن هذا القانون، وضمن هذا القانون ورد تعديلات عديدة تمثلت في:

القانون 91_30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 وكذلك الأمر 96_12 المؤرخ في 10 يونيو 1996 ، وصولا إلى القانون الساري المفعول _ 02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 ، المتعلق بممارسة الحق النقابي ، ألغى هذا الاخير كل الاحكام الواردة بنص القانون 90_14 بموجب المادة 164 منه .

●الأمر 06_03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للعام للوظيفة العامة الذي كرس فيه المشرع بنص صريح الحق النقابي للموظف من خلال المواد 28 و 29 و 35 منه.

3_التنظيم كمصدر للحق النقابي:

نصت المادة 141 من التعديل الدستوري 2020 في فقرتها الثانية : " **يندرج تطبيق القانون في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الأول أو لرئيس الحكومة حسب الحالة**"[2]، واستنادا لنص المادة صدر في هذا الاطار المراسيم التنفيذية التالية:

●المرسوم التنفيذي رقم 23_359 المؤرخ في 17 اكتوبر 2023 الذي يحدد كيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيها الصادر عن الوزير الاول [3].

●المرسوم التنفيذي رقم 23_360 المؤرخ في 17 اكتوبر 2023 الذي يحدد كيفيات الإنتداب لممارسة عهدة نقابية والاستفادة من رخص الغياب وعطلة التكوين النقابي في المؤسسات والادارات العمومية وهذا التطبيق

---

[1] _التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020، ج ر، عدد 82، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020، السابق ذكره.

[2] _المادة 141 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السابق ذكره.

[3] _ انظر المرسوم التنفيذي رقم 23_359 المؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق ل 17 اكتوبر 2023،ج ر،عدد 67، الصدر في 18 اكتوبر 2023 .

لأحكام المواد 110 و 118 و 119 من القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي [1].

المبحث الثاني: تأسيس المنظمات النقابية و آليات ممارسة مهامها في ظل القانون 23_02:

تتميز المنظمات النقابية بنظام قانوني خاص يتعلق بالإجراءات والآليات المتبعة في تأسيسها وتشكيلها فضلا عن حقوقها وواجباتها والآثار المترتبة على وجودها كتنظيم قانوني مستقل، إذ يعتبر الحق في إنشاء النقابات أبرز تجليات ممارسة الحق النقابي ، الذي يدفعنا في هذا المبحث للتطرق الى المنظمة النقابية في إطار الوظيفة العمومية (المطلب الاول) من خلال معرفة إجراءات تأسيس النقابة والمقصود بالصفة التمثيلية إضافة الى تبيان مصادر تمويلها ،أيضا سنتعرف على الآليات و الطرق القانونية لممارسة الحق النقابي في (المطلب الثاني) أو ما يسمى بالطرق القانونية لتسوية النزاعات في الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: تأسيس المنظمة النقابية في إطار الوظيفة العمومية

ورد في القانون الجديد 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي أن المنظمات النقابية تتمتع بالاستقلالية في سيرها ،وتتميز عن أي حزب سياسي من حيث هدفها وتسميتها[2]. حيث منح المشرع إستقلالية للمنظمات النقابية وحرص على فصل العمل النقابي عن العمل السياسي،و قد فرض إجراءات شكلية وقواعد محددة لتأسيس منظمة نقابية يجب مراعاتها حتى تتمكن من الإعلان عن ميلادها ومباشرة مهامها ونشاطاتها ،ومن هنا لابد من التطرق لاجراءات تأسيس المنظمة النقابية (الفرع الاول) وتبيان ما المقصود بتمثيلية المنظمات النقابية (الفرع الثاني) وكذلك مصادر تمويلها (الفرع الثالث).

الفرع الأول: إجراءات تأسيس المنظمة النقابية

اخضع المشرع الجزائري عملية تأسيس المنظمات النقابية لجملة من الاجراءات القانونية نظمها بموجب القانون 23_02 المتعق بممارسة بالحق النقابي ، وذلك بداية من عقد الجمعية التاسيسية، اعداد القانون الاساسي للمنظمة والمصادقة عليه وصولا الى التصريح بتاسيس النقابة .

أولا: عقد الجمعية التاسيسية

[1] _انظر _ انظر المرسوم التنفيذي رقم 23_360 المؤرخ في 17 اكتوبر 2023،ج ر ،عدد 67،الصادر في 18 اكتوبر 2023 .

[2] _المادة 12 من القانون 23_02، السابق ذكره.

تؤسس المنظمة النقابية عقب انعقاد جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين وتتم معاينتها عن طريق محضر قضائي [1] ، حيث تعد الجمعية التأسيسية أول اجتماع فعلي للمنظمة النقابية،يتولى الأعضاء المؤسسون من خلالها وضع القانون الأساسي واختيار الممثلين القائمين على إدارتها،على ان يتكفل هؤلاء بإتمام إجراءات التأسيس بشكل مؤقت[2].

ثانيا: إعداد القانون الأساسي والمصادقه عليه

يعتبر القانون الأساسي بمثابة الدستور للمنظمة النقابية، حيث تقوم الجمعية التأسيسية بوضعه لتحديد أهدافها ونظامها الداخلي وأجهزتها وتشكيلتها الإدارية ومواردها المالية ويجب أن يكون في شكل وثيقة مكتوبة ليتم إيداعه لدى الجهات المختصة رفقة ملف التأسيس[3].

نصت المادة 38 من القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي أنه "**تعد المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات و الكنفدراليات بكل حرية قوانينها وأنظمتها الداخلية ويجب ان تتضمن القوانين الأساسية تحت طائلة البطلان** " ، والمشرع قد أقر بمجموعة من الأحكام التي يجب أن تتضمنها هذه القوانين تحت طائلة بطلانها[4]، والملاحظ أن المشرع في القانون الجديد حرص على تحديد الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي بشكل دقيق، حيث أضاف عددا من الشروط الجديدة، مثل شرط كيفيات تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادة، وشرط إجراء مداولة واسعة داخل هيئة القيادة حول القرارات العامة لاسيما القرارات المتعلقه بالاضراب[5]. يتم إعتماد القانون الأساسي للنقابة من قبل أعضاء الجمعية التأسيسية عن طريق الاقتراع السري والمباشر وفقا لقاعدة الأغلبية البسيطة،وقد منح المشرع للمنظمات النقابية الحق في تعديل قوانينها الأساسية بشرط إعلام السلطات المختصة بذلك، ولا يمكن التذرع بمحتوى هذا التعديل في اتجاه الغير إلا بعد نشره في جريدة يومية وطنية على الأقل. وعادة ما تتبع المنظمات النقابية نفس إجراءات المصادقه في حال اجراء تعديلات، وذلك من خلال عقد جمعية والتصويت بالأغلبية[6].

ثالثا: التصريح بتأسيس النقابة

---

[1] _المادة 29 من القانون 23-02، المتعلق بممارسة الحق النقابي ، السابق ذكره.

[2] – اسماعيل ذباح ، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي و التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، الجزائر،2022/2021،ص127.

[3] – اسماعيل ذباح، المرجع نفسه، ص 127.

[4] _المادة 38 من القانون القانون 23-02، السابق ذكره.

[5] –أنظر المادة 40، من القانون نفسه.

[6] _ أنظر المادة 39، من القانون نفسه.

لكي يتم الإعتراف الرسمي بالمنظمة النقابية، يتعين على مؤسسيها إيداع قانونها الأساسي وإجراء التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المختصة.

_ حددت الماذة 30 من القانون 23_02 الحد الأدنى الذي يجب ان يتضمنه كل تصريح بالتأسيس ، فإذا تعلق الأمرب:

● منظمة نقابية قاعدية ذات طابع وطني يجب أن يتضمن تصريح التأسيس (30) ثلاثين عضوا مؤسسا على الأقل موزعين على(30)ثلاثين ولاية على الأقل بصفة متوازنة على كامل التراب الوطني.

منظمة نقابية ذات طابع إقليمي مشترك بين الولايات(10) عشرة أعضاء مؤسسين موزعين على (03) ثلاث ولايات.

●منظمة ذات طابع ولائي(8) ثمانية أعضاء موزعين على بلديتين على الأقل.

●منظمة ذات طابع بلدي أو مشترك بين البلديات)05) خمسة أعضاء موزعين على بلديتين على الأقل[1].

وفقا لأحكام المادة 31 من القانون 23_02، يودع ملف التصريح بتأسيس منظمة نقابية من قبل أحد الأعضاء المؤسسين المفوض قانونا من قبل زملائه لهذا الغرض ،مقابل الحصول على تأشيرة الايداع لدى الوزير المكلف بالعمل، بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني، أو لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو البلدي المشترك أو الولائي[2].

_ عند مقارنة هذا الإجراء مع القانون الملغى 90_14 نلاحظ أنه يتطابق مع الإجراء المنصوص عليه في المادة 10 ، إلا أن المشرع قد استحدث في القانون الجديد شرط الحصول على تأشيرة الإيداع كضمان لتأكيد إيداع التصريح بتأسيس المنظمة النقابية.

1_ الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس:

_ وفقا للمادة 32 من القانون 23_02 يجب إرفاق التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية بملف يتضمن مايلي تحن طائلة البطلان[3] .

–القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة و/ أو الإدارة، تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم و أرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم وتوقيعهم.

–نسختان من القانون التأسيسي موقعتين من عضوين على الأقل أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية.

---

[1] – المادة 30 من القانون 23–02 ، السابق ذكره.

[2] – المادة 31 من القانون نفسه.

[3] – المادة 32 من القانون نفسه.

-نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية يعده محضر قضائي[1].

-الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية.

وعند مقارنة هذا النص بالقانون الملغى 90_14 ، نجد أن المشرع قد أضاف شرط توقيع عضوين مؤسسين على القانون التأسيسي ، مع ضرورة أن يكون أحدهما هو المسؤول الأول للمنظمة النقابية. كما اشترط المشرع أن يتم إعداد محضر الجمعية العامة التأسيسية من قبل محضر قضائي وأيضا أضاف شرط وجود وثيقة تؤكد وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية .

2_ تسجيل التصريح بتأسيس المنظمة القاعدية :

يتم التصريح بتأسيس المنظمة النقابية بعد استلام مؤسسيها لوصل تسجيل تصريح التأسيس من السلطات الادارية المختصة خلال فتره لا تتعدى 30 يوما من تاريخ ايداع الملف(أنظر وصل تسجيل تصريح تأسيس منظمة نقابية القانون رقم 90-14 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[2].

وبعد استكمال إجراءات الاشهار في جريدة يومية وطنية اعلامية واحدة على الاقل باللغه العربية التي تكون على نفقة المنظمة النقابية[3].

وفي حال عدم رد السلطة الادارية المختصة بنهاية الأجل المشار إليه، تعتبر المنظمة مسجلة ويتم تسليمها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى (8) ثمانية أيام عمل.

أما في حالة عدم التوافق مع أحكام القانون 23_02 تقوم السلطة الادارية المختصة برفض التصريح بالتأسيس، وتبلغ الأعضاء المؤسسين المودعين للملف بالتحفظات التي يجب تصحيحها من أجل الإمتثال للقانون ،وذلك ضمن الأجل المحدد. وفي هذه الحالة يبقى الملف معلقا إلى حين رفع التحفظات ، و هنا تجدر الإشارة إلى ملاحظة هامة و هي أن إنشاء وتأسيس المنظمة النقابية لا يخضع لشرط الاذن المسبق [4]،وإنما يخضع فقط للتسجيل لدى السلطات الإدارية المختصة، التي تمنح للمنظمة حق ايداع ملف التأسيس

---

[1] – المادة 29، من القانون نفسه.

[2] ـــ وصل تسجيل تصريح تأسيس منظمة نقابية (القانون رقم 90-14 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] – المادة 34 من القانون نفسه.

[4] – أنظر Mohammednasereddine korishe :syndicat gréve et … »agrément » le quotidien d'oran .Jeudi,23/10/2003

وتسليم التصريح ويعتبر التسجيل إجراءًا للإشهار.

الفرع الثاني :الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية

يقصد بالصفة التمثيلية للمنظمات النقابية الحالة المعترف بها قانونا للنطق و العمل بإسم العمال و المستخدمين بصفة عامة و الموظفين بصفة خاصة،للدفاع عن مصالحهم و لاكتساب هذه الصفة لابد من توفر أحد الشرطين:

_بلوغ نسبة انخراط نقابي محدد ،وكذلك الحصول على نسبة انتخابية محددة بمناسبة الانتخابات المهنية على مستوى الهيئة المستخدمة[1] إضافة للشروط الواردة في المواد من 73الى77من القانون 23_02.

1 _تمثيلية المنظمة النقابية للمستخدمين:

تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية او عدة بلديات أو في إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للعمال الذين يغطيهم قانونها الأساسي وهذا حسب نص المادة 74 من القانون 23_02 المتضمن تعديل قانون ممارسة الحق النقابي.

كذلك تعتبر تمثيلية على المستوى المهني ،كل منظمة نقابية تضم 25%من التعداد الكلي لمستخدمي المهنة أو الفروع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قانونها الاساسي[2]،على عكس ما كانت عليه في نصوص القانون 90_14 فبالعودة إليه نجد بأن النسبة التمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة للتنظيمات النقابية للعمال لها تمثيل 20%.

ان تعديل ورفع النسبة التمثيلية في مشروع القانون الجديد إلى 25% بعدما كانت في القانون القديم 90_14 محددة ب 20% بمثابة ارهاق وتقييد للعمل النقابي ،ويعتبر رفع هذه النسبة إلى 25% رقما كبيرا ،خاصة في ظل الظروف الحالية التي تشهد ضعف الثقة السائدة عند العمال،وهو ما يحد من فاعلية العمل النقابي. لذلك كان من الضروري إعادة النظر في هذه النسبة وتخفيضها إلى 20% مؤقتا،إلى حين استعادة وبناء الثقة بين العمال والمنظمات النقابية.

2_ المنظمات النقابية الاكثر تمثيلية :

بالعودة الي نص المادة 78 من القانون 23-02 فإنه تعتبر المنظمات النقابية القاعدية و الفدراليات و الكنفدراليات التي تضم أكبر تعداد من المنخرطين التي توزع بصفة أكثر توازن على المستوى الاقاليم او المهن التي تغطيها قوانينها الاساسية من المنظمات الأكثر تمثيلية[3].

---

[1] – أنظر المادة 69 من القانون 28-02 السابق ذكره.

[2] –أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق.

[3] – المادة 78، من القانون 23-02، السابق ذكره.

3_ التمثيل النقابي:

يكون التمثيل النقابي في أماكن عمل الهيئة المستخدمة بإنشاء "**فرع نقابي**" طبقا القانون الأساسي الخاص بالمنظمة النقابية، وهذا لضمان تمثيل مصالح أعضاءها.

أما بالنسبة للتمثيل على مستوى الهيئة المستخدمة يكون بتأسيس "**مجلس نقابي**" على مستوى المقر الاجتماعي لكل هيئة مستخدمة حيث يتشكل المجلس النقابي من(05)خمسة أعضاء على الأقل[1].

الفرع الثالث:مصادر تمويل المنظمة النقابية

تتمتع المنظمة النقابية بذمة مالية مستقلة تجاه أعضائها ،ولا تخضع لأي رقابة من قبل الحكومة او المؤسسة او صاحب العمل ،ولا يجوز فرض رقابة سابقة أو لاحقة على إدارتها المالية ومع ذلك ،فإن هذا الحق ليس مطلقا ،بل يخضع لآليات تنظيمية تهدف إلى ضمان استقلالية النقايات ،مما يساهم في تحقيق أهدافها وممارسة نشاطها ،وعليه يمكننا التطرق هنا إلى مجموعة عناصر هي على التوالي:

1_مصادر تمويل المنظمات النقابية

2_ الرقابة على تسيير أموال المنظمات النقابية

3_ مآل هذه الأموال في حالة الحل

1_ مصادر تمويل المنظمات النقابية:

_بحسب نص المادة 46 من القانون 23_02 نجد موارد المنظمات النقابية تتكون من مجموعة من مصادر التمويل و هي:

- اشتراكات أعضائها،
- المداخيل الناتجة عن نشاطاتها،
- الهبات والوصايا.
- الإعانات المالية المحتملة من الدولة و الجماعات المحلية.

2_الرقابة على الذمة المالية للمنظمات النقابية:

إن القانون لم يفرض نوعا معينا من الرقابة على الذمة المالية للمنظمات النقابية إلا في حالة واحدة وهي مسألة الهبات و الوصايا التي نظمتها المادة 49 من القانون23_02 نص المادة[2].

–في حين يخضع تسيير الذمة المالية المنظمة النقابية لأحكام القانون الأساسي والنظام الداخلي ،الذي يعد الوثيقة الوحيدة الذي تعدد مداخل ومخارج الأموال الخاصة بالمنظمة النقابية ،كا يحدد هذا النظام الأولويات

[1] – من المواد من 92 إلى 124 من القانون نفسه

[2] – المادة 49 من القانون 23–02، السابق ذكره.

في الانفاق النقابي ،إضافة الى توضيح مآل هذه الأموال في حال الحل ، سواء من خلال الحل الاداري او القضائي[1].

3_ مآل هذه الأموال في حالة الحل:

_تخضع أموال المنظمة النقابية العينية والعقارية لأحكام النظام الداخلي ،كما نص القانون 23_02 في مادته 67 على أنه "**لا يحوز أن تؤول أموال المنظمة النقابية عند حلها إلى أعضائها ، مع مراعاة أحكام الفقرة الأولى أعلاه ،يمكن للأعضاء طلب استرجاع مساهماتهم العقارية على الحالة العقارية التي تكون عليها عند الوقوع**"[2].

و بناءا على ذلك فإن ،أموال المنظمة النقابية المتمثلة و العقارية تتوزع وقتها لها وينص عليه القانون الأساسي ،مالم تقضي المحكمة المختصة بخلاف ذلك ،بصف عامة.

وعليه فإنه لا يمكن أن تؤول اموال النقابة إلى أعضائها إلا في حالة المساهمات المتعلقة بالعقارات، والتي يتم تحديدها وفقا لأحكام القانون الأساسي.

المطلب الثاني: الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي في إطار الوظيفة العمومية

تعد النقابات وليدة الثورة الصناعية والتي تضم مجموعة من العاملين في نفس المهنة ،وتهدف هذه النقابات إلى إنشاء مجتمع لتستطيع من خلاله تحقيق مطالبها المتنوعة من أجل ضمان مساحة للتفاعل والتفاهم بين أطراف الانتاج الثلاثة ، فضلا عن توفير فرصة لها للضغط على الحكومة ويتم ذلك من خلال تأثيرها في صنع السياسة العامة بشتى الوسائل منها: الإضرابات ، الحوارات الجماعية، والدعوى النقابية.

وقد برز هذا التأثير إثر صدور دستور 1989 المعدل المتمم والذي نجم عنه التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر نهاية الثمانينات من القرن الماضي.

من خلال ما سبق سنقوم بدراسة الوسائل الأساسية التي تلجأ إليها المنظمات النقابية في حالة حدوث نزاع، وهي الحوار الجماعي (الفرع الأول) والاضراب (الفرع الثاني). وعلاوة على ذلك الدعوى النقابية(الفرع الثالث).

الفرع الأول : الحوار الجماعي كآلية استراتيجية لممارسة الحق النقابي

إن الحقوق العمالية الجماعية المتمثلة في الحوار الجماعي والاضراب والدعوى النقابية لم تأت من العدم ولا دفعة واحدة، بل جاءت بناءًا على سلسلة متتالية من الصراعات والمظاهرات بين أرباب العمال والعمال ،

---

[1] _بومقورة نعيم ،مرجع سابق،ص 216.

[2] – المادة 67 من القانون نفسه.

ومثال على ذلك : اضراب هومستيد HOMESTEAD سنة 1892، بولاية بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية والمنتهية بخسارة العمال وسقوط العديد من الضحايا ، و معارضة السلطات الحاكمة لأي تنظيم نقابي، لتمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم.

عند ازدياد الوضع تأزما سمحت السلطات للعمال بالتكتل في شكل منظمات نقابية للدفاع عن حقوقهم المهنية والاجتماعية ، مما أدى إلى الارتقاء من علاقات فردية الى علاقات جماعية.

عرفت منظمة العمل الدولية الحوار الاجتماعي على أنه : كل أشكال التفاوض والتشاور وتبادل المعلومات بين ممثلي الحكومه وأرباب العمل ، حول مسائل ذات مصلحة مشتركة لما لها صلة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية.

حيث يعد الحوار الجماعي من بين الأساليب التي تبناها المشرع الجزائري بعد تجربته الأساليب القمعية اسلوب الوقاية خير من العلاج إذ يقوم هذا الأسلوب على مبدأ رد الاعتبار لمنهجية الحوار والتشاور بين الشركاء الاجتماعيين(المصالحة، الوساطة والتحكيم).

وعلى أساس التفاوض الجماعي المستعمل كوسيلة لحل النزاع لتفادي الاضرابات والتصادمات[1]. وللنقاش بين أطراف النزاع دون تدخل أي جهة أخرى ويكون عادة في شكل اجتماعات ، بحيث يلتقي ممثل الموظفين مع الهيئة المستخدمة قصد المناقشة وتبادل الآراء للوصول إلى حلول ترضي الطرفين.

1_اختلاف الحوار الاجتماعي عن المفاوضة الجماعية:

يظهر الاختلاف في أن الحوار الاجتماعي يتجاوز النقاش حول ظروف العمل و بشروطه، وعلاقات العمل المؤقتة، تلبي إحتياجات العمل أو معالجة الخلل فقط إلى النقاش حول قضايا و استراتيجيات وطنية تأخذ طابع مؤسسة دائم.

2_ الصفة التمثيلية كمعيار للحوار الجماعي:

لا يمكن لأي منظمة نقابية المشاركة في الحوار الجماعي ما لم تكتسب تمثيليتها بتوفر الشروط، وهذا ما نصت عليه المادة 88 من القانون 23_02 على أنه: "تشارك كل منطمة نقابية تمثيلية في الإقليم أو في المهنة أو فرع أو قطاع النشاطات، لاسيما فيما يأتي:

–التشاور أو التفاوض الجماعيين طبقا لتشريع العمل الساري المفعول،

–إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها،

[1] – ط.د بن قرواش فاطمة الزهرة ،د.خالد زواتين ، الحوار الإجتماعي كآلية لستراتيجية لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 23–02 المتعلق بممارسة الحق ، المجلد 10 ،العدد 01،جانفي 2025، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مستغانم،2025. ،ص17.

– ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول،مع عدم الإخلال، لاسيما بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات."[1]

3_ دور المنظمات النقابية في تجسيد حق الحوار الجماعي:

مما سبق ظهر دور المنظمات في تفعيل آلية الحوار الجماعي من خلال أهليتها وفقا لما ينص عليه القانون، أما فيما يتعلق بالوظيفة العمومية فقط تم تنظيمه ضمن أحكام الأمر 06_03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث تم اشراك النقابات في عمليات الحوار الجماعي وادارة الشؤون من خلال منحها الأولوية في عضوية اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن على مستوى كل مؤسسة او ادارة عمومية ، كما تم منح المنظمات النقابية حق التمثيل النقابي في الهيئات العليا للوظيفة العمومية على المستوى الوطني ، التي يرأسها كل من مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء والمجلس الاعلى للوظيفة العمومية[2].

أقر المشرع الجزائري من خلال القانون 23_08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها ، فصلا خاصا بالأحكام بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في المؤسسات والادارات العمومية مراعيا بذلك خصوصية نظامها الاداري ، حيث جاء في نص المادة 22 منه أنه: **تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والادارات العمومية في اجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات و الإدرات العمومية المعنية**"... [3] وهذا في إطار تكريس حق الحوار الجماعي.

الفرع الثاني: الإضراب وفقا للقانون 23_08 كآلية لممارسة الحق النقابي

نصت المادة 36 من الأمر 06_03 المعدل بالقانون 22_22 صراحة على حق الموظف في ممارسة الاضراب، حيث أكدت على ضرورة ممارسته ضمن إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما[4]، ويعتبر حق الاضراب من الحقوق الدستورية المعترف بها وفقا للمادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

كما اعتبر القانون الجديد المتعلق بممارسة الحق النقابي أن من صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية

---

[1] –المادة 88 من القانون 23–02، السابق ذكره.

[2] – اسماعيل ذباح، مرجع سابق، ص161.

[3] –المادة 22 من القانون رقم 23–08 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالنزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و مملرسة حق الإضراب،ج ر، العدد 42.

[4] –إسماعيل ذباح، مرجع سابق،ص161.

ممارسة حق الاضراب، وذلك وفقا للتشريع المعمول به مع احترام المبادئ المتعلقة باستمرارية المرافق العمومية وعدم الاخلال بها ، وحماية أمن الأشخاص والممتلكات. إضافة إلى ما تم ذكره، فقد نص القانون رقم 23_08 الجديد المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب الذي الغي احكام القانون 90_02 وذلك وفقا لما جاء به في المادة 90 منه ، ليؤكد حق الاضراب وينظمه. حيث يقصد بالاضراب في هذا السياق على انه توقف جماعي، ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميين وفقا للأحكام والاجراءات المنصوص عليها، وبما يتماشى مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية.

لكن بعد استنفاذ الاجراءات الإلزامية للتسوية الوديهطة للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحددة في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل[1].

من خلال ما سبق،يعتبر حق الإضراب الوسيلة و الاستراتيجية الأمثل التي تتعامل بها النقابات و المنظمات النقابية التمثيلية للضفر بحقوقها و مطالبها و تحقيق أهدافها وحماية مصالح أعضائها،لكن بعد استنفاذ كل إجراءات التسوية الودية مع مراعاة الشروط المقررة قانونا لممارسته.

الفرع الثالث : الدعوى النقابية كآلية لممارسة الحق النقابي

سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف الدعوى النقابية و ذكر أنواعها.

أولا: تعريف الدعوى النقابية

عرف الاستاذ عصام طوالبي الثعالبي الدعوى النقابية على انها تلك القدرة الممنوحة للنقابة للتوجه إلى القضاء من اجل الحصول على احترام الحقوق المشروعة،وهي تقترب اذا من مفهوم الدعوى القضائية[2] . وحسب ما نصت عليه المادة 44 من القانون 23_02 فإن القانون الجزائري اعترف للنقابات بحق التقاضي كونه حق لصيق بالشخصية القانونية يثبت لها بمجرد اكتسابها إياها، فيحق للمنظمة النقابية التي تكتسب الشخصية المعنوية التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقه مع هدفها، لاسيما التي تمس بمصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها[3].

---

[1] – أنظر المادة 42 من القانون رقم 23–08، السابق ذكره.

[2] –عصام طوالبي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي بين المعارضة السياسية و الممارسة القانونية ، د.ط دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ،2014ص 116.

[3] – المادة 44 من القانون 23–02، المتعلق الحق النقابي ، السابق ذكره.

ثانيا: أنواع الدعاوى النقابية

تنقسم الدعاوى النقابية إلى دعاوى مباشرة و دعاوى المصالح .

1_الدعوى المباشرة:

هي دعوى تمارسها النقابة باعتبارها صاحبة مصلحة وصفة طبعًا، أي أنه يمكنها التقاضي بواسطة ممثلها القانوني في القضايا التي تمس مصالحها الخاصة كمنظمة مستقلة.

وتشمل مواضيع الدعوى النقابية المباشرة النزاعات التي تطرحها العقود والاتفاقيات القائمة وبينها وبين الادارة أو العقود القائمة بينها وبين غيرها من النقابات الأخرى والأشخاص المعنوية، او كدعوى مشروعية القرارات الادارية التي تمس بمصالحها كحّلّ المنظمة النقابية مثلا[1] .

2_دعوى المصالح:

ينقسم هذا النوع من دعاوى التقاضي النقابي الى نوعين ،دعوى مصالح جماعية ودعوى مصالح فردية، حيث يمكن للمنظمة النقابية أن تتقاضى نيابة عن أعضائها.

أ_ دعوى المصالح الجماعية:

هي دعوى تتعلق بمجموعة من المصالح العامة للموظفين أو تتعلق بمصالح المهنة أو قطاع النشاط ، حيث تشمل المصالح العامة، من أهمها صحة الموظفين وسلامة العمل والحق في الاضراب والمساس بالحرية النقابية[2]....

ب_ دعوى المصالح الفردية:

يقصد بها الدعوى التي يمكن للمنظمة النقابية فيها أن تمثل أعضاءها دون الحاجة الى أي وكالة، حيث يمكنها رفع الدعوى أو التدخل في أي مرحلة من مراحلها، وهذا نيابة عن أعضاءها ومن أسبابها مثلا : التسريح أو العزل دون احترام بالنسبة للموظف أو التعويض عن الأضرار اللاحقة بالعامل أو المستخدم.... إلى غير ذلك من الامثلة.

ومن أهم ما جاءت به أحكام التشريع الجزائري ما نصت عليه المادة 116 والمادة 124 من القانون 23_02 اللتان جاء فيهما أن الفرع النقابي يمثل المنظمة النقابية أمام الجهات القضائية المختصة لضمان

---

[1] – عصام طوالبي الثعالبي، المرجع نفسه، ص 118.

[2] –عصام طولبي الثعالبي، مرجع سابق، ص 118.

الدفاع على حقوق اعضائها المضمونة بموجب التشريع الساري المفعول والقانون الأساسي للمنظمة النقابية المعنية[1].

[1] –المادة 116 و المادة 124 من القانون 23–02، السابق ذكره.

خلاصة الفصل :

مما سبق يتضح أن الحق النقابي يعتبر ركيزة أساسية على الصعيدين الدولي والداخلي، فقد كرست المعاهدات الدولية هذا الحق إذ تعد منظمة العمل الدولية الجهة الرئيسية المسؤولة عن ضمان هذا الحق وصاحب الاختصاص الاصيل في اقراره. أما في الجزائر فقد كرس المشرع الحق النقابي من خلال انضمامه تصديقه للاتفاقيات الدولية التي تضمنه، علاوة على ذلك تم تكريسه في التعديل الدستوري لسنة 2020 في المادة 69 منه، وجسده المشرع من خلال القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

وبخصوص ما يتعلق بالحق النقابي في الوظيف العمومي، نجد أنه بالإضافة إلى القانون 23_02 قد كرس الأمر 06_ 03 هذا الحق في مادته 35 ، و من خلال البحث تبين أن المشرع الجزائري لم يفصل ولم يميز بين فئتي العمال والموظفين العموميين بخصوص تنظيم الحق النقابي، بالرغم من أن لكل فئة قانونها، كذلك قد التمسنا مظاهر ممارسة الحق النقابي في التنظيمات الخاصة بالمنظمات النقابية بما في ذلك اجراءات تأسيسها ومصادر تمويلها، فضلا عن الصلاحيات الممنوحة لهذه المنظمات وآليات ممارسة الحق النقابي،مثل الحوار الجماعي وكذلك الدعوى النقابية، وتنظيم حق الاضراب حسب القانون الجديد المتعلق بممارسة حق الاضراب.

الفصل الثانـي :

ضمانات و ضوابط ممارسة الحق النقابي إطار في الوظيفة العمومية

يعد الجانب الحمائي من بين أبرز الضمانات التي يجب أن توفرها التشريعات في المجال النقابي، اذ يعتبر مقياسا لمدى تطور وضمان الحرية النقابية في أي دولة ، ولضمان هذه الحماية حرص المشرع الجزائري على النص بشكل صريح على الضمانات الحمائية الممنوحة للمنظمات النقابية ولجميع النشطاء النقابيين بما في ذلك الموظفون العموميون ،غير أن الحرية النقابية ليست مطلقة كما هو الحال مع أي حرية أخرى بل لابد من ضبطها و تنظيمها ،وان كان لابد من ذلك يجب على المشرع الحرص على أن لا تنتهك هذه الحرية او تعاق ممارستها أو تحققها.

ومن هذا المنطلق سنتعرف في هذا الفصل على ضمانات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية في **(المبحث الأول)**، و سنتناول ضوابط ممارسة هذا الحق ضمن **(المبحث الثاني)**.

المبحث الأول: ضمانات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية

عزز المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات التي تكفل للمنظمة النقابية آداء دورها بشكل فعال وذلك لضمان الحق النقابي في الوظيفة العمومية ،باعتبارها قائمة على تكاتف جهود أعضائها و توحيدهم للدفاع عن مصالحهم المشتركة سواء كانت فردية أو جماعية، كما يدخل في نطاق هذه الضمانات أيضا الأعضاء الذين يمارسون هذا الحق،من هذا المنطلق سنتطرق إلى الحماية القانونية المقررة للمنظمة النقابية في **(المطلب الأول)** و الحماية المقررة للموظف في إطار المجال النقابي ضمن **(المطلب الثاني).**

المطلب الأول: الحماية القانونية المقررة للحق النقابي

كون أن المنظمات النقابية تهدف إلى حماية مصالح الموظفين العموميين و الدفاع عنهم بكافة الوسائل القانونية، فإنه من الضروري ضمان حماية قانونية لهذه المنظمات بإقرار نصوص و أحكام قانونية تضمن لها ممارسة نشاطها النقابي بكل حرية، من أهم الضمانات المقررة لهذه المنظمات هي حرية تأسيسها وادارتها و قيادتها فضلا عن عدم إمكانية حلها او تعليق نشاطها بشكل تعسفي.

وفي هذا السياق سنتناول في هذا المطلب الحماية القانونية المكرسة للحق النقابيكهيكل جماعي و التي تتمثل في حرية تأسيس المنظمة النقابية **(الفرع الاول)** و حرية ادارتها و تنظيمها **(الفرع الثاني)**،بالإضافة الى الاسباب التي يمكن ان تؤدي الى تعليق أو حل المنظمة النقابية كضمان لها **(الفرع الثالث)** .

الفرع الأول: حرية تأسيس المنظمة النقابية

جعل المشرع من تأسيس التنظيم النقابي إجراءً حرًّا لا يحتاج إلى إذن مسبق من السلطة العامة و لا إلى إجراءات سابقة، مسايرا في ذلك التشريعات العمالية و الاتفاقيات الدولية التي تضمن مبدأ الحرية الكاملة في تأسيس نظام نقابي لكل من العمال و الهيئات المستخدمة للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية[1] ، تنص المادة 19 من القانون 23_02 على أنه: "**يحق للعمال الأجراء و المستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية و باختيارهم منظمات نقابية قاعدية**" [2]،وهذا النص يعتبر تأكيد لضمانة الحرية في تأسيس النقابات سواء تعلق الأمر بالعمال الأجراء أو المستخدمين، كما يمكن للمنظمات النقابية للمستخدمين المؤسسة قانونا التجمع في

---

[1] _ بلقاضي نبيلة ،الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي،مجلة النبراس للدراسات القانونية ،المجلد 07 ،العدد 02 ،ديسمبر 2023، ص 25 .

2_ المادة 19 من القانون رقم 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ،السابق ذكره .

فدراليات و كنفدراليات ، و لها أيضا حرية الانخراط في الفيدرالية أو الكنفدرالية الموجودة التي تختارها بشرط أن تمتثل لقوانينها الأساسية[1].

و يعتبر هذا أول ضمان ينبغي إقراره في مجال الممارسة النقابية،أي إباحة حق تكوين النقابات للموظفين دون شروط أو قيود قد تعيق هاته الحرية، فلا يكف الاعتراف بحق الممارسة النقابية ثم اشتراط الحصول على تصريح مسبق لإنشاء منظمة نقابية كون هذا بدوره يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية ، التي تقوم أساسا على إدارة الموظفين دون شرط الترخيص من السلطات الادارية المعنية [2].

ما يمكن قوله بخصوص مبدأ حرية تأسيس المنظمة النقابية من خلال التمعن في القانون 23_02 أن المشرع الجزائري قد احترم هذا المبدا دون ترخيص مسبق ظاهريا فقط، وهذا لاشتراطه التصريح بدل مصطلح الترخيص ،لأن التصريح ضمنيا يعتبر ترخيص مسبق ما دامت الإدارة تتمتع بسلطة منح الإذن بالتأسيس أو رفضه دون تدخل القضاء،وهذا على عكس ما جاءت به المواثيق الدولية في هذا الإطار.

الفرع الثاني: حرية إدارة و تنظيم المنظمة النقابية

تنص المادة 38 من القانون 23_02 على أنه:"**تعد المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات و الكنفدراليات بكل حرية قوانينها الأساسية و أنظمتها الداخلية...**[3] ، و من خلاله ا نلاحظ أن المشرع لم يجعل من حرية ممارسة الحق النقابي تظهر عند التأسيس فقط و إنما حتى في العملية التي تلي التأسيس،بحيث يتمتع الأعضاء بحرية الادارة و التنظيم ، التي تعتبر من أهم مظاهر الاستقلالية،و أيضا المنظمات النقابية لا تخضع إلا للقانون الأساسي و النظام الداخلي الذي تتولى إعداده دون أي توجيه أو وصاية أو إذن مسبق.

و قد اعترف المشرع للنقابات بالشخصية المعنوية و استقلاليتها الادارية و المالية، وعليه فيحق لكل منخرط في منظمة نقابية المشاركة في هيئات القيادة و / أو الإدارة، وهذا طبقا لأحكام القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي و قانون المنظمة الأساسي و نظامها الداخلي، كما قد فتح القانون الجديد الباب أمام المرأة و الشباب لتقلد الحق .

1_ أنظر المادتين 22 و 23 من القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

2_دحدوح محمد ،ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية،المجلة الجزائرية للأمن الإنساني،عدد4،جامعة أم البواقي،2017،ص173.

3_المادة 38 من القانون 23_02 ،السابق ذكره.

اشترط المشرع الجزائري في تولي قيادة و /أو إدارة منظمة نقابية جملة من الشروط و هي :

_أن يكون عضوا في المنظمة النقابية،

_أن يكون عمره إحدى و عشرين (21) سنة كاملة،

_أن يتمتع بحقوقه المدنية و الوطنية،

_أن لا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية،تتعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي،

_أن يثبت مؤهلات مهنية و/أو مستوى تعليمي،

_أن يثبت تكوينا نقابيا و/أو تكوينا في مجال قانون العمل[1] .

و يشترط أن يكون مسؤول المنظمة النقابية من جنسية جزائرية ،إلا أن القانون سمح للعمال الأجراء أو الموظفين الأجانب المنخرطين في منظمة نقابية أن يكونوا أعضاء في هيئات قيادتها أو إدارتها، في حدود 30% من أعضائها إذا كانوا مقيمين في الجزائر بصفة قانونية منذ ثلاث(03)سنوات على الأقل، وحائزين على سندات عمل صالحة بالنسبة للعمال الأجراء و هذا ما نصت عليه المادة 55 من القانون السالف الذكر[2].

كما حدد القانون 23_02 الجديد مدة العهدة النقابية بخمس(05) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط،ولا يمكن ممارسة أكثر من عهدتين نقابيتين متتاليتين أو منفصلتين خلال مسارهم النقابي في نفس المنظمة النقابية،الأمر الذي يعزز الديمقراطية في العمل النقابي،و ءيحفز على تداول القيادة و الإدارة داخل المنظمات النقابية،عكس ما كانت عليه في ظل القانون الملغى 90_14 [3].

الفرع الثالث: تأطير أسباب تعليق و حل المنظمات النقابية

خصص القانون الجديد رقم 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي فصلا حدد فيه إجراءات وأسباب تعليق وحل المنظمة النقابية، وهذا كأسلوب حماية في صالح المنظمات النقابية من الحل أو التعليق التعسفي، ويمكن تبيانها كما يلي:

---

[1] _المادة 54 من القانون 23_02، السابق ذكره.

[2] _المادة 55 من القانون 23_02 ،السابق ذكره .

[3] _المادة 56 من القانون نفسه .

أولا: تعليق نشاط المنظمة النقابية

تنص المادة 62 من القانون 23_02 على أنه: " **دون الإخلال بالأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يمكن تعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها سنتين بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة لاسيما في الحالات الآتية:**

– ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في هذا القانون وفي قوانين المنظمات النقابية الأساسية.

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

–عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة.

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

– استمرار نزاع داخلي يخل بسير المنظمة النقابية"[1].

كما تنص المادة 63 من نفس القانون على أنه :" **في حالة معاينة إحدى المخالفات المذكورة في المادة 62 أعلاه توجه السلطة الإدارية المختصة إعذار للمنظمة النقابية من أجل رفع التحفظات التي تمت معاينتها في المجال المحددة في حالة عدم الامتثال للإعذار . ترفع القضية أمام الجهة القضائية المختصة التي تبت في التعليق بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن**"[2].

نستنتج من خلال نص المادتين أنه رغم أن ممارسة الحق النقابي مكفولة قانونا ، إلا أن هناك نوع من الرقابة يمارس من قبل السلطات الادارية المختصة على المنظمات النقابية، حيث ان ذكر طلب الترخيص المسبق من هذه السلطات في النص يعتبر شرطا مقيدا للحريات النقابية وممارسة الحق النقابي، كما أنه يعد خرقا للحماية المقررة للمنظمات النقابية ضد التعليق التعسفي من الإدارة وعملا بأحكام الاتفاقية الدولية للحرية وحماية حق التنظيم النقابي التي نصت في مادتها الثانية على أنه للعمال وأصحاب العمل ، دون أي تمييز، الحق في إنشاء المنظمات التي يختارونها بحرية، ولهم أيضا الحق في الإنضمام إليها دون الحاجة إلى **ترخيص مسبق**[3]، مما يعكس جوهر وأساس دستور الحريات النقابية وممارسة الحق النقابي.

---

[1] _ المادة 62 من القانون 23_02، السابق ذكره.

[2] _المادة 63 من القانون نفسه .

[3] _ المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي ،التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1948، السابق ذكره .

ثانيا: حل المنظمة النقابية

فيما يتعلق بحل المنظمات النقابية فقد حدد القانون الجديد رقم 23_02 مجموعة من الطرق والآليات التي يمكن من خلالها حل هذه المنظمات، إما طواعية من قبل أعضائها عن طريق الإعلان عن حلها وفقا للقواعد الأساسية ، أو عن طريق السلطة الإدارية المختصة التي خول لها القانون الحق في طلب حل المنظمة النقابية أمام الجهة القضائية المختصة في الحالات التالية:

– خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها والقواعد والإجراءات المرتبطة بسيرها المنصوص عليها في قانونها الأساسي.

– خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية.

– عدم ممارسة اي نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة(3) سنوات.

– التعرض لمشاكل خطيرة ومستمرة تعرقل سيرها.

– ارتكاب مخالفات مالية خطيرة والمساس بأملاكها .

– التحريض على العنف والتهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال.

– رفض الامتثال وتنفيذ قرارات العدالة.

– الإصرار في اللجوء إلى إضرابات غير قانونية لها تأثير على استمرارية المرفق العمومي أو سيره .

– ارتكاب مخالفات متكررة، سبق و أن كانت موضوع تعليق قضائي.

–قبول هبات ووصايا مخالفة لأحكام هذا القانون.

يكون قرار الجهة القضائية المختصة المتعلق بحل المنظمة النقابية مشمولا بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن[1].

كما حددت المادة 67 من نفس القانون كيفية توزيع أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل، التي تنص على أنه:" **لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية ،موضوع الحل في أي حال من الأحوال إلى أعضائها ،مع ذلك يمكنهم طلب استرجاع المساهمات العقارية على الحالة التي تكون عليها عند وقوع الحل. ويترتب في**

[1] _المادة 65 من القانون 23_02، السابق ذكره.

جميع الحالات عن حل المنظمة النقابية أيلولة أملاكها المنقولة والعقارية الأخرى وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخالف ذلك[1]. كما تنص أيضا المادة 46 من القانون 23_ 08 في اطار ممارسة حق الاضراب على أنه طبقا للتشريع المعمول به يمكن للمنظمة النقابية التي تبادر إلى تنظيم اضراب غير قانوني أن تتعرض لعقوبة الحل[2].

المطلب الثاني: الحماية القانونية المقررة للموظف العمومي في المجال النقابي

لكي يتمكن الموظف من ممارسة الحق النقابي فعليا لابد من ان تتوفر مجموعة من الضمانات العملية التي تكفل له حرية نقابية حقيقية و تجسد هذه الضمانات في :

حرية الانضمام و الانسحاب من المنظمة النقابية (الفرع الأول)،و الحماية ضد التمييز بين الموظفين بسبب الانتماء النقابي **(الفرع الثاني)**، بالإضافة إلى ذلك ضمان الحماية القانونية للممثلين النقابيين **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول: حرية الانضمام و الانسحاب من المنظمة النقابية

يمكن لجميع الموظفين العموميين دون أي تمييز،الانضمام بحرية و بإرادتهم إلى منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهامهم الوظيفية،ومن جانب آخر يحق لهم الانسحاب من المنظمة النقابية التي يكونون اعضاء فيها وفقا للإجراءات المنصوص عليها في قانونها الأساسي[3].

أولا: حرية انضمام الموظف للمنظمة النقابية

لكي يتماشى الحق النقابي مع المعايير الدولية ذات الصلة، يجب أن يمارس الموظف العام حقه في الانضمام إلى المنظمات النقابية بحرية تامة دون أي نوع من الضغط أو التهديد سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر.

و في هذا الصدد، و بالرجوع إلى الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي[4]،نجدها قد كرست الحرية للموظف العمومي في الانضمام و الانخراط في المنظمة النقابية التي

---

[1] _ المادة 67 من القانون 23_02، السابق ذكره.

[2] _ المادة 46 من القانون 23_08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، السابق ذكره .

[3] _ المادة 06 من القانون 23_02 ،السابق ذكره .

[4] _انظر الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي ،السابق ذكرها .

يختارها،وذلك طبقا للمادة الثانية من الاتفاقية التي تنص على الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات دون الحاجة إلى ترخيص مسبق.

من خلال هذه المادة نستنتج أن الحرية النقابية هي أولاً حرية فردية وهي تتضمن بعدين إحداهما إيجابي و الآخر، سلبي الأول يتمثل في حق الموظفين العموميين في تأسيس المنظمات النقابية و الانضمام إليها بإرادتهم الحرة،بينما يتمثل البعد السلبي في حق الأفراد في عدم الانضمام إلى المنظمات النقابية و الانسحاب منها،علاوة على ذلك فإن فرض العضوية النقابية أو الاكراه على الانسحاب تحت ضغط السلطات العمومية يعد انتهاكاً صارخاً للحرية النقابية[1].

و يعد حق الموظف في الانضمام إلى النقابة برغبته دون أن يتعرض لأي ضرر جراء ذلك قاعدة أساسية للحرية النقابية ،حيث يتجسد هذا الحق أساسا في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على الموظف حتى لا ينظم إلى النقابة[2].

نصت المادة 20 من القانون 23_02 على أنه "**لكل عامل أجير و كل مستخدم الحق في الانخراط بكل حرية و بصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة شريطة الامتثال للقوانين الاساسية لهذه المنظمات**"[3].

كما تنص المادة 21 من نفس القانون على أنه يجب أن تحدد معايير الانخراط بنحو لا يعرقل حق الانخراط في منظمة نقابية،وهذا دليل على تكريس المشرع الجزائري لحرية الانضمام في المنظمات النقابية و تأكيده على عدم عرقلة هذه الحرية.

ثانيا: حرية الانسحاب من المنظمة النقابية

بما أن الموظف العمومي يتمتع بحق الانضمام إلى النقابة التي يختارها بحرية،فإنه يحق له أيضا الانسحاب منها متى شاء بإرادته الحرة، وبما أن حق الانسحاب هو حق فردي للعضو و غير معلق على موافقة المنظمة النقابية ، فإن هذه الأخيرة لا يمكنها رفض هذا الانسحاب أو تجاهله، ويعتبر ذلك جزءا من

---

[1] _ عبد المجيد صغير بيرم ،الحق في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق ،تخصص قانون المؤسسات ،جامعة الجزائر ،2003_ 2004، ص 222.

[2] _سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 135.

[3] _المادة 20 من القانون 23_02 ،السابق ذكره.

البعد السلبي للمنظمة النقابية،إذ يحق لكل عضو الانسحاب من النقابة في أي وقت شاء،مما يؤدي ذلك إلى إنهاء لمدة عضويته بإرادته المنفردة[1].

الفرع الثاني: الحماية ضد التمييز بين الموظفين بسبب الانتماء النقابي

يشير مبدأ عدم التمييز إلى ضمان الحرية النقابية للموظفين العموميين دون تفرقة ،ويعد هذا المبدأ من الركائز الأساسية التي تجسد جوهر مبدأ الحرية النقابية ذاته.

بالإضافة الى ذلك فقد نصت العديد من الاتفاقيات الدولية و القوانين الوطنية على هذا المبدأ، إذ جاءت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بصياغة عامة و شاملة تمنع كافة أشكال التمييز بين الموظفين،تلتها الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978التي أكدت ذلك في المادة الرابعة، حيث تنص على أنه يتمتع المستخدمون العموميون بالحماية الكافية ضد أعمال التمييز المضادة للنقابات فيما يتعلق باستخدامها، وتنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال التي ترمي إلى:

-خضاع استخدام المستخدمين العموميين لشرط عدم انضمامهم إلى احدى منظمات المستخدمين العموميين أو تخليهم عن عضويتها.

-فصل مستخدم عام أو الإساءة إليه بسبب عضويته لإحدى منظمات المستخدمين العموميين أو بسبب مشاركته في الأنشطة العادية لهذه المنظمة[2].

و قد أدرجت هذه المادة بناءاً على خلفية تاريخية تتعلق بالأعمال التمييزية ضد النقابات التي كانت تعتبر مشروعة في العديد من الدول.

كما ورد عدم التمييز بين الموظفين بسبب نشاطهم النقابي في الأمر 06_03 السالف ذكره، حيث نصت المادة 28 منه على أنه:"**لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو إلى جمعية أي تأثير على**

---

[1] _ سمغوني زكرياء ،مرجع سابق ،ص 274 .

[2] _ المادة 04 من الاتفاقية 151 لسنة 1978 ،الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي و اجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة ،اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 64 بتاريخ 27 جوان 1978 ،و دخلت حيز النفاذ في فيفري 1981 www.ilo.org/declaration .

الحياة المهنية للموظف"،كما نصت المادة 29 من نفس القانون على أنه:"**لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح لعهدة سياسية او نقابية بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة**[1]".

من خلال ما سبق ، يتضح أن المشرع قد شدد على عدم المساس بالمسار المهني للموظف و حمايته من أي تمييز، وهو ما أكدته أيضا المادة 41 من القانون 23_02 والتي نصت على أنه:"**يمنع إدراج أي تمييز بين المنخرطين في القوانين الأساسية للمنظمات النقابية من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية لاسيما حريتهم النقابية**[2].

علاوة على ذلك، أكد المشرع عاى حماية الموظفين في المؤسسات و الادارات العمومية من خلال القسم الثاني تحت فصل إجراءات الحماية ضد التمييز و عراقيل ممارسة الحق النقابي في القانون 23_02،حيث لا يمكن أي يتعرض أي موظف في المؤسسات و الادارات العمومية الذي يمارس أي عهدة نقابية لأي عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أو إلى العزل لإهمال المنصب،إلا بعد الحصول على رأي ملزم صادر مسبقا من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء،حسب الحالة[3].

الفرع الثالث: الحماية القانونية للممثلين النقابيين

يتمتع الممثلون النقابيون بحصانة قانونية، حيث تعني الحصانة الامتيازات القانونية التي تمنحها القوانين الدولية و الوطنية لفئة معينة بهدف تمكينهم من آداء مهامهم دون أي قيود أو ضغوط أو املاءات، و ذلك لضمان حماية هذه الفئة وتأمينها في آداء وظائفها[4].

وقد كرست القوانين الدولية حماية الممثلين النقابيين من خلال الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات،حيث نصت المادة الأولى منها على أنه يجب توفير حماية فعالة لممثلي العمال في المؤسسات من أي تدابير يمكن أن تنزل بهم الضرر بما في ذلك الفصل،التي تكون ناتجة

---

[1] _المادتين 28 و 29 من الامر 06_03 ،السابق ذكره .

[2] _المادة 41 من القانون 23_02 ،السابق ذكره .

[3] _ المادة 143 من القانون 23_02 ،السابق ذكره.

[4] _داليا زكي قاسم محمود ،النشاط النقابي للموظف العام ،رسالة دكتوراه في القانون ،كلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية ،مصر،ص 51.

عن صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال أو عضويتهم أو مشاركتهم في الأنشطة النقابية، طالما أنهم يلتزمون بالقوانين و الاتفاقيات الجماعية أو الترتيبات المشتركة المتفق عليها[1].

حذا المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي و ذلك بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين حيث قرر حماية كاملة لهم و ذلك في نص المادتين 28و29 من الأمر 06_03.

تنصب الحماية العامة على مجموع الموظفين بغض النظر عن كونهم ممثلين أومجرد موظفين ينتمون إلى منظمة نقابية ما[2]، وهو ما نصت عليه المادة 126 من القانون 23_02 التي تمنع اتخاذ أي قرار بفصل أو تسليط عقوبة تأديبية ضد أي عضو منظمة نقابية بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي.

كما تمنع نفس المادة المستخدم من تحويل مندوب نقابي خلال فترة عهدته إلى مكان آخر غير المكان الذي تم انتخابه فبه أو تغيير منصب عمله،إلا إذا كانت هناك ضرورة مهنية مبررة[3]. ونص نفس القانون على أنه المنظمة النقابية هي الجهة المختصة بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي البحت طبقا لقانونها الأساسي و نظامها الداخلي.

من خلال ما سبق يتبين أن المشرع قد منع المستخدم من فرض أي عقوبات على المندوب النقابي نتيجة ممارسته النشاط النقابي. كما ألزم المشرع وفقا للمادتين 131 و 132 من نفس القانون 23_02،الإدارة المستخدمة بعدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد العضو النقابي قد يؤثر على واجباته المهنية إلا بعد إخطار العضو المستفيد من الحماية و منظمته النقابية برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام. و في حال قرر المستخدم فصل العامل أو عزله نتيجة خطأ جسيم،يجب أن توضح الرسالة المرسلة تفاصيل الوقائع التي تبرز الفصل أو العزل،إضافة للظروف التي ارتكبت فيها المخالفة، وهذا من أجل إضفاء الحماية ضد التسريح أو العزل التعسفي الذي قد يتعرض له الممثلين النقابيين.

---

[1] _المادة الاولى من الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية لممثلي العمال في المؤسسات، السابق ذكرها.

[2] _احمد بنيني ،الوجيز في قانون العمل ،ط،1 دار الثقافة للنشر و التجليد ،باتنة ،الجزائر ،2014 ، ص 85.

[3] _المادة 126 من القانون 23_02، السابق ذكره.

المبحث الثاني: ضوابط ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية

الحق النقابي باعتباره حرية عامة لا يعد حقا مطلقا بل هو خاضع للعديد من القيود التي تحدد كيفية ممارسته، وكأي حق آخر فقد وضع له المشرع الجزائري ضوابط وأحكام تنظمه، حيث تضمن القانون 23_02 حيث يتضمن القانون مجموعة من الاحكام التي تضبط و تنظم ممارسة هذا الحق في الجزائر ويشمل هذا القانون العديد من النصوص القانونية التي تحدد كيفية ممارسة الحق النقابي ، بما في ذلك القيود المفروضة عليه.

وفي هذا السياق سنتعرض في هذا المبحث الى الضوابط الاجرائية و الموضوعية التي تنظم كيفيات ممارسة الحق النقابي في(**المطلب الأول)** ، أما **(المطلب الثاني)** سنخصصه لدراسة تنظيم المسؤولية القانونية لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 23-02 .

المطلب الأول: الضوابط التي أقرها القانون 23_02 لممارسة الحق النقابي

كرس القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي عددا من الضمانات المتعلقة بممارسة هذا الحق إلا أنه من جهة أخرى فرض قيودا تنظيمية عليه،وفي هذا السياق سيتم تناول القيود الاجرائية الواردة على ممارسة الحق النقابي في **(الفرع الأول)** ، بينما في **(الفرع الثاني)** سنتناول القيود الموضوعية المرتبطة بممارسة هذا الحق.

الفرع الأول: القيود الإجرائية لممارسة الحق النقابي

يُقسم التقييد الإجرائي إلى نوعين: نوع يخص الأفراد (أولاً)، ونوع يتعلق بالمنظمات النقابية (ثانياً) فالنوع الأول يتمحور غالباً حول الشروط التي يجب أن تتوافر في الأفراد، بينما يتضمن النوع الثاني تنظيم مسار المنظمة النقابية وشروط تأسيسها، وكذا كيفية عملها ونظامها الداخلي.

أولا: القيود الإجرائية المتعلقة بالأفراد

1_قيد السن: اشترطت المادة 54 من القانون 23_02 أن يكون المترشح لتولي القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية يبلغ من العمر 21 سنة كاملة، بالرغم أنه ضمن الفصل الاول في المادة 28 من نفس القانون بلوغ سن الرشد (19 سنة) من اجل تاسيس منظمة نقابية،و هذا حسب ما تم تناوله في الفصل الأول في المادة 28 من نفس القانون وذلك من أجل تأسيس منظمة نقابية،وبذلك يلزم المشرع سن تولي المنظمة النقابية 21

سنة كاملة، كما نصت المادة 101 المتعلقة بانتخاب المندوب النقابي من نفس القانون و التي تنص على :" **. . .ان يبلغ إحدى وعشرين (21) سنة كاملة عند تاريخ إيداع ترشحه"**[1].

و هذا يعتبر تناقضا من جهة بين سن الرشد كشرط للتأسيس والسن المطلوب في القيادة و/أو الإدارة و المسؤولية و كذا الانتخاب.

2_قيد تمثيل المرأة والشباب: لم يُقرّ المشرّع نسبة محددة لمشاركة الشباب والنساء، كما لم يبيّن كيفيات وآليات تلك المشاركة، غير أنّه تجاوب مع مساعي الإصلاح الرامية إلى تعزيز دور المرأة والشباب في قيادة وإدارة المنظمات النقابية.

غير أنّ هذه الاستجابة لم تخلُ من إمكانية فرض قيود على هذا الحق، خاصة وأن الدستور كرّس مبدأ مشاركة المرأة لا سيما من خلال المادة 68 من التعديل الدستوري لسنة 2020 و التي نصّت على ضمان ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق العمل، وتشجيع الدولة لترقية المرأة في مناصب المسؤولية داخل الهيئات والإدارات العمومية، وعلى مستوى المؤسسات[2].

ويمكن القول انه لو ترك المشرّع مسألة التمثيل على طبيعتها، وجعل معيار الأحقية في القيادة والمسؤولية يُحدَّد بناءً على توفّر الشروط الموضوعية واستحقاق الأفراد عبر الانتخاب دون اعتداد بالجنس لكان ذلك أضمن للفعالية، ذلك أن فرض نسبة معيّنة قد يدفع المنظمات النقابية إلى اختيار أفراد لسد الفراغ العددي، دونما اعتبار للكفاءة أو الرغبة الحقيقية في ممارسة المسؤولية.

وبإحالة المشرع مسألة تحديد عدد المقاعد إلى القوانين الأساسية، يكون قد قلّص من فرص تمثيل المرأة والشباب اذ نصّت المادة 91من القانون الأساسي للنقابة(م و م م ج م) على تخصيص منصب واحد على الأقل لكل من المرأة والشباب دون تحديد نسبة تمثيل فعلي تُعزّز مشاركتهما في الهياكل النقابية[3].

3_ قيد الخبرة والأقدمية: قصد المشرع بالأقدمية خبرة المنظمة النقابية ذاتها أي تاريخ تأسيسها، كما ورد في المادة 68 من القانون رقم 23_02 وذلك كشرط للاعتراف بها كنقابة تمثيلية،أما خبرة المندوبين والممثلين

---

[1] _ المادة 101 من القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره .

[2] _ المرسوم الرئاسي رقم 20_442 ،المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق باصدار التعديل الدستوري المصادقة عليه في استفتاء 01 نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد 82،مؤرخة في ديسمبر، تم الاطلاع في 17 افريل 2025 ،على الساعة 14:06.

[3]

النقابيين فقد ارتبطت بمعرفتهم بالمؤسسة وانخراطهم في قضايا العمال[1]، غير أن المشرع أغفل الاعتداد بخبرة الأشخاص بحد ذاتها، رغم تنصيصه في مواضع أخرى على أهمية التكوين النقابي والتسييري كمعيار لتأسيس النقابات.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك أفراداً يمتلكون تجربة طويلة في العمل النقابي من خلال تقلّدهم عهدات سابقة كمندوبين نقابيين أو مسؤولين إداريين وتنفيذيين داخل منظمات نقابية تم حلها طوعاً أو وفق النظام، أو حتى من خلال انخراطهم في العمل السياسي أو الجمعوي المرتبط بالنشاط النقابي، والذي يوفّر بدوره خبرة مهمة في مجالات التفاوض و الحوار وتقديم الطلبات.

وعليه فإن الغاية التي يتوخاها المشرّع من هذه الشروط التمثيلية، وهي قدرة النقابة على تنظيمها لشؤونها الداخلية وقدرتها على فرض وجودها وتمثيلها النوعي[2].

4_التمييز ضد الاجانب: أسقط المشروع شرط التمتع بالجنسية الجزائرية بموجب القانون رقم 23-02 كشرط لتأسيس المنظمات النقابية، و أجاز بذلك للأجانب إمكانية الترشح لقيادة و/ أو إدارة المنظمات النقابية، ولكن وفقا لشروط محددة نصت عليها المادة 55 منه.

و في المقابل لم يفرض المشرع رقابة على هذا الشرط ضمن القوانين الأساسية للنقابات، مما أتاح للمنظمات النقابية فرض شروط إضافية.

في هذا الإطار شددت المنظمة النقابية (م و م م ج م) على شرط الجنسية، حيث نصّت المادة 15 من قانونها الأساسي على ضرورة التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ أكثر من (10) عشر سنوات كشرط للترشح للانتخابات[3] .

ورغم أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية اشترط بدوره الجنسية الجزائرية إلا أن هذا الشرط يثير إشكالاً في القطاع الاقتصادي حيث لا يوجد نص صريح يمنع الأجانب من تولي المسؤوليات النقابية، خاصة وأن المادة 55 من القانون 23-02 بالإضافة إلى النسبة التمثيلية المقدرة بـ 30% تُشكل ضمانة كافية للحد من إمكانية تولي الأجانب لرئاسة المنظمات النقابية فقد نصت المادة على أنه:"**زيادة على الشروط المنصوص عليها في المادة 154 أعلاه،يجب أن يكون مسؤول المنظمة النقابية من جنسية جزائرية**".

---

[1] _احلام مزاري ،المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي ،كلية الحقوق، جامعة وهران ،2011_2012،ص 137.

[2] _اسماعيل ذباح ،مرجع سابق، ص ص 144_145.

[3] _المادة 75 من الامر 06_03 ،السابق ذكره.

فضلًا عن ذلك فإن نظام التعددية النقابية المعتمد في الجزائر يُعد بدوره آلية وقائية تحول دون تمكين الأجانب من التأثير على القرار السيادي الوطني من خلال العمل النقابي،وعليه فإن هذا التمييز ضد الأجانب يحرم العمال من حرية اختيار لمسؤوليهم النقابيين.

تعقيباً على ما سبق فإن حظر المشرع تولي الأجانب لمسؤولية رئاسة المنظمات النقابية يُعدّ تدبيراً يهدف إلى حماية السيادة الوطنية في أحد أبسط تجلياتها، وذلك من خلال قصر هذا الدور على من يحمل الجنسية الجزائرية، ويأتي هذا التوجه كوسيلة وقائية لضمان عدم تعرّض المنظمات النقابية لأي اختراق أجنبي وتمكين الدولة من الإشراف والرقابة الفعلية لاسيما في حالات النزاعات القضائية،أن تولي أجانب لرئاسة منظمات نقابية قد يعيق الدولة عن ممارسة سيادتها سواء من خلال تعطيل قدرتها على منع اللجوء إلى التحكيم الدولي دون موافقتها، أو عبر السماح بتدخلات محتملة في شؤونها الداخلية، كما يثير هذا الأمر تخوفاً مشروعاً من احتمال انحراف التوجه النقابي عن الإطار المهني الوطني الذي ترسمه الدولة في ظل انفتاح الجزائر على الاستثمار الأجنبي و دخول الشركات الأجنبية و متعددة الجنسيات[1].

ثانيا: القيود الاجرائية المتعلقة بالمنظمة النقابية

تتمثل القيود أو الضوابط الاجرائية في ضرورة عقد جمعية عامة تأسيسية والتصريح بتأسيس المنظمة النقابية.

أ- ضرورة عقد جمعية عامة تأسيسية

إن أول خطوة لممارسة الحق النقابي هي اجتماع الموظفين العموميين الراغبين في تكوين منظمة نقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية في إطار ما يُسمى بالجمعية التأسيسية، كما ذكرناها سابقًا في إجراءات تأسيس المنظمة النقابية، وهذا حسب ما جاء في نص المادة 07 من القانون الملغى 90-14: **"تُؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية تضم الأعضاء المؤسسين"، وذلك بقصد المصادقة على القانون الأساسي واختيار قيادات المنظمة النقابية[2].**

---

[1] _-مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2005 ، ص ص 101_102.

[2] _ المادة 07 من القانون االملغى 90_14، السابق ذكره.

استنادًا إلى نص المادة 29 من القانون 23-02، يعتبر المشرع عقد الجمعية التأسيسية التي تضم الأعضاء المؤسسين ضروريًا لتأسيس النقابة[1]، وقد ألزم المشرع كذلك تحرير محضر قضائي لتوثيق هذه الجمعية من أجل منحها الصيغة القانونية.

كما فرض القانون الجديد 23-02 تحديد عدد معين من الأعضاء المؤسسين وفقًا للطابع الوطني أو الإقليمي للمنظمة النقابية وهو ما نصت عليه المادة 30، على عكس ما كان عليه الأمر في القانون الملغى 90-14 الذي لم يُقيّد الجمعية التأسيسية بعدد معين من الأعضاء المؤسسين، وقد اشترط من خلال نص المادة 06 منه شروطًا يجب توفرها في الأعضاء المؤسسين، من بين هذه الشروط توفر الجنسية الجزائرية أو الجنسية المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل في العضو المؤسس، وقد اقتصر المشرع الجزائري هذا الشرط على الأعضاء المؤسسين فقط[2].

أما بالنسبة لإعداد القانون الأساسي للنقابة، فقد قيده المشرع بجملة من البيانات الالزامية تحت طائلة البطلان التي قد تتعارض مع حرية إعداده دون تدخل السلطات العمومية،حيث قدرت هذه البيانات ب 21 بند[3] و هذا حسب نص المادة 38 من القانون 23_02، مقارنة بما كانت عليه في القانون الملغى 90_14 و التي كان يقدر عددها ب ثمانية فقط وهي كالتالي:

"_ هدف التنظيم و تسميته و مقره،

_طريقة التنظيم و مجال اختصاصه الإقليمي ،

_فئات الأشخاص و المهن و الفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه،

_حقوق الأعضاء وواجباتهم و شروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء،

_الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة و الإدارة و تجديدها، وذكلك مدة عضويتها،

_القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة و تسييرها،

_ قواعد إدارة المنظمة النقابية و إجراءات مراقبتها ،

_قواعد حسابات المنظمة النقابية و إجراءات مراقبتها و الموافقة عليها،

---

[1] _ المادة 29 من القانون 23 _02 ،السابق ذكره.

[2] _انظر المادة 06 من القانون الملغى 90_14، السابق ذكره.

[3] _المادة 38 من القانون 23_02، السابق ذكره .

_القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إرادياً و القواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة".

بناءً على ماسبق، يمكن القول إن فرض البطلان في حال غياب أحد البنود القانونية يعتبر تدخلاً من السلطات الإدارية مما يقيد حرية الأعضاء في تحديد محتوى القانون الأساسي للمنظمة النقابية، كذلك قام المشرع الجزائري بتحديد بعض الضوابط التي يجب على المنظمة النقابية الالتزام بها حيث ألزمها بإخطار السلطات الإدارية المختصة في غضون 30 ثلاثين يوما من تاريخ إقرار أي تعديلات جديدة على القانون الأساسي أو التغييرات التي تطرأ على هيئات القيادة و/ أو الإدارة، ويجب توثيق هذه التعديلات من خلال محضر قضائي . كما أضاف المشرع قيداً آخر يتعلق بإقرار التعديلات الجديدة من قبل السلطات الإدارية المختصة حيث لا يجوز الاحتجاج بهذه التعديلات إلا بعد التحقق من مدى مطابقتها لإحكام القانون 23_02 وللقانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية.

ويجب على السلطات المختصة استلام التعديلات خلال 30 ثلاثين يوماً من قبل الإدارة المختصة وبعد نشرها في جريدة يومية وطنية باللغة الوطنية[1].

ب- التصريح بالتأسيس

يعتبر التصريح المسبق من قبيل التنظيمات الوقائية التي تعمد إليها السلطات العامة لإعلامها مسبقا بممارسة نشاط أو حرية ما.

أوجب المشرع الجزائري التصريح بتأسيس المنظمة النقابية كإجراء أساسي لتمكين النقابة من التواجد بشكل رسمي و امتلاك الشخصية المعنوية ، حيث يعتبر هذا التصريح بمثابة تدبير وقائي يهدف إلى إعلام السلطات العامة المختصة بممارسة النشاط النقابي.

استنادًا إلى نص المادة 31 من القانون 23_02 يودع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية بواسطة أحد أعضائها المؤسسين يكون مفوضاً قانونا من قبل نظرائه مقابل الحصول على تأشيرة الإيداع لدى الوزير المكلف بالعمل أو والي الولاية[2] ،حيث يجب أن يتضمن التصريح عدداً من الأعضاء المؤسسين على اختلاف المنظمة النقابية إن كانت ذات طابع وطني أو إقليمي[3].

[1] _المادة 39 من القانون 23_02، السابق ذكره.

[2] _المادة 31 من القانون 23_02، السابق ذكره.

[3] _المادة 30 من القانون نفسه.

و بموجب أحكام المادة 31 السابق ذكرها فإنه يلزم المشرع بإرفاق التصريح بتأسيس المنظمة القاعدية بملف يتضمن مجموعة من البيانات و الوثائق اللازمة وإلا كان التصريح باطلا، وينطبق الأمر ذاته على التصريح بتأسيس الفيدرالية أو الكنفدرالية وذلك استنادًا إلى ما ورد في نص المادة 32 من القانون 23_02.

و قد منح المشرع مهملة 30 ثلاثين يوماً لتسليم وصل تسجيل التصريح و هذا بناءا على ما جاءت به المادة 02 من القانون الملغى 90_14 و أيضا المادة 35 من القانون 23_02، و الأصل أن يسلم الوصل لأن في هذه الحالة رقابتها لا تتعدى الرقابة الشكلية و التأكد من صحة الملف و إكتماله ،بالرجوع إلى المواد من 27 إلى 33 من القانون الملغى 90-14 فإنه في حال وجود مخالفة ترفع السلطة المعنية دعوى قضائية و تطالب بحل النقابة[1].

أما في حالة غياب الرد من السلطة الإدارية المختصة عند نهاية أجل 30 ثلاثين يوما تعد المنظمة النقابية مسجلة و يسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى ثمانية 08 أيام[2].

كذلك أضاف المشرع قيداً آخر على ممارسة الحق النقابي ينص على أنه في حال التوافق مع أحكام القانون 23_02 لا يتم تسجيل التصريح بالتأسيس من قبل السلطة الإدارية المختصة ، والتي يتعين عليها إبلاغ الأعضاء المؤسسين بالتحفظات المتعلقة بالملف[3].

الفرع الثاني: القيود الموضوعية لممارسة الحق النقابي

تتمثل القيود الموضوعية في الفصل بين النشاط النقابي و العمل السياسي ، تقييد قبول الهدايا و الاعانات اضافة الى قيد حق الاضراب.

أولا: الفصل بين النشاط النقابي والعمل السياسي

حرص المشرع الجزائري في القانون 23_02 على التشديد بشكل كبير ومبالغ فيه على ضرورة الفصل التام بين العمل النقابي والعمل السياسي .

نصت المادة 12 من القانون 23_02 بوضوح على أن المنظمات النقابية مستقلة في سيرها ومتميزة في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي[1]، حيث منعت على المنظمات النقابية أي ارتباط هيكلي أو وظيفي بالأحزاب السياسية،تحت طائلة التعرض للتعليق القضائي.

---

[1] _انظر المواد من 27 الى 33 من القانون الملغى 90_14 ،السابق ذكره .

[2] _المادة 35 الفقرة الثانية من القانون 23_02، السابق ذكره.

[3] _المادة 36 من القانون نفسه.

كما منعت نفس المادة الجمع بين عهدة عضو في هيئة قيادة أو إدارة لمنظمة نقابية وممارسة عهدة في الهيئات النقابية لحزب سياسي وفقا لقوانينها الأساسية،ومع ذلك تركت المادة حرية الإنضمام الفردي للأحزاب السياسية لأعضائها المنتمين للمنظمات النقابية.

إضافة إلى ذلك، فقد ألزمت المادة 13 من نفس القانون الأعضاء المؤسسين أو القياديين في المنظمات النقابية بالالتزام بالحياد ، ومنعهم من التصريح بمساندتهم لأي حزب سياسي أو شخصية سياسية.

ومن الجدير بالذكر أن القانون يمنع على المنظمات النقابية ممارسة اي نشاط سياسي تحت طائلة تطبيق الاحكام المتعلقة بالحل[2].

ثانيا: تقييد قبول الهدايا والهبات والإعانات

يشكل موضوع تمويل المنظمات النقابية مصدر توتر وصراع مستمر سواء بين المنظمات النقابية ذاتها أو بينها وبين السلطة.ونظراً لما يمثله التمويل المالي من أهمية بالغة لتفعيل نشاط المنظمة هذا من جهة وما قد ينجر عن المساس باستقلاليتها من قبل الأطراف الممولة لها من جهة أخرى، ويتخذ هذا التمويل أشكال عدة فقد يكون هبات أو وصايا أو إعانات.

وفقاً لما تم بيانه آنفاً فإن موارد المنظمات النقابية تتكون من اشتراكات أعضائها والمداخيل المرتبطة بنشاطاتها والهبات والوصايا والإعانات المالية المحتملة التي تقدمها الدولة أو الجماعات المحلية والتي يتعين استعمالها لتحقيق الأهداف النقابية.

وضماناً لعدم التأثير على النقابات أو تغيير أهدافها أو طبيعتها، نصت المادة 12 من القانون 23-02 صراحةً على خطر تلقي أي دعم مالي أو امتيازات من قبل الأحزاب السياسية تحت طائلة توقيف نشاط النقابة قضائياً كإجراء زجري واسلوب للردع.

كما أوضحت المادة 49 من ذات القانون أنه يمنع على المنظمة النقابية قبول واستلام الهبات أو الوصايا المشروطة، إلا إذا كانت تلك الشروط متطابقة مع أهدافها النقابية[3]، كما لا يمكن استعمال الهبات والوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية إلا بعد الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية

---

[1] _المادة 12 من القانون23_02، السابق ذكره.

[2] _المادة 14 من القانون نفسه.

[3] _انظر المادة 49 من القانون 23_02 ،السابق ذكره.

صاحبة الاختصاص التي بدورها تتأكد من المصدر والمبلغ والمطابقة مع بعض الأهداف المحددة في القانون الأساسي للنقابة، وكذا الالتزامات التي من الممكن فرضها عليها.

وعليه يعتبر هذا الإجراء كقيد يفرضه القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي، وهذا لممارسة السلطات العمومية الرقابة على مالية النقابة، وينجر عن مخالفة هذه الأحكام إمكانية حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية بطلب من السلطة الإدارية المختصة[1].

ورجوعا لنص المادة 152 من نفس القانون فإنه يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنة وبغرامة من 100,000 دج إلى 200,000 دج عن كل قبول للهبات أو الوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية دون الموافقة المسبقة من السلطة الإدارية المختصة.

ثالثا: تقييد حق الإضراب

نصّت المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على الاعتراف بممارسة الحق في الإضراب غير أن المؤسس الدستوري أتاح للمشرّع إمكانية تقييد هذا الحق أو منعه، وذلك بالنسبة لقطاعي الدفاع والأمن الوطنيين لما لهما من ارتباط مباشر بأمن الدولة واستقرارها.

ولم يتوقف المؤسس الدستوري عند هذين القطاعين فحسب، بل وسّع من نطاق التقييد ليشمل كذلك الخدمات أو الأنشطة العمومية المرتبطة بمصلحة الأمة، مُسنداً إلى القانون مهمة تنظيم كيفية ممارسة هذا الحق وتحديد مجالاته وحدوده، بما يضمن التوازن بين حرية الإضراب ومتطلبات المصلحة العامة.

يعد الاضراب وسيلة من وسائل ممارسة الحق النقابي،غير أن ممارسته لا تتم بشكل مطلق إذ يظل مقيدا بمبدأ استمرارية الخدمة العامة باعتبارها من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها المرافق العمومية.
ولتحقيق التوازن بين العمال في اللجوء إلى الإضراب من جهة،وضمان استمرارية المرافق والخدمات العامة من جهة أخرى تدخل المشرع بتنظيم هذا الحق عبر قيود و شروط تهدف إلى الحفاظ على المصلحة العامة دون المساس بجوهر الحريات النقابية ،و ذلك بعد استنفاذ جميع الحلول حسب ما نص عليه المشرع في القانون 23_08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب و الذي عرفه على أنه التوقف الجماعي المتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية و مهنية محضة[2].
حيث اخضع المشرع حق الاضراب الى جملة من الاجراءات تتمثل في:

[1] _المادة 65 من القانون نفسه.

[2] _المادة 42 من القانون 23_08 ،السابق ذكره.

_استنفاذ إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها

_عقد جمعية عامة

_الاشعار المسبق

_توفير الحد الأدنى من الخدمة

_ الالتزام بعدم عرقلة حرية العمل اضافة الى التسخير.

إن مجمل هذه الإجراءات من شأنها أن تؤثر على ممارسة حق الإضراب، وذلك من خلال فرض قيود تنظيمية وقانونية تحد من فعاليته، مما يؤدي إلى تقليص الدور الذي تضطلع به المنظمات النقابية في حماية حقوق أعضائها المضربين والدفاع عن مطالبهم المهنية والاجتماعية.

المطلب الثاني :المسؤولية القانونية لممارسة الحق النقابي

بما أن اكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية يُرتب عليها تحمل نتائج وتصرفات أعضائها بصفتها الجهة الحامية لمصالحهم المادية والمعنوية والمدافعة عنهم، فإن مسؤوليتها قد تتنوع بين المسؤولية المدنية، التأديبية والجزائية ،وبناءً على ذلك ألزم المشرع المنظمة النقابية بموجب المادة 60 من القانون رقم 23_02 باكتتاب تأمين يغطي تبعات هذه المسؤولية المدنية.

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 المطلب إلى فرعين سنخصص (الفرع الأول) للمسؤولية التأديبية للمنظمات النقابية في ظل القانون 23-02، وندرس في (الفرع الثاني) المسؤولية الجزائية للمنظمات النقابية في ظل القانون 23-02.

الفرع الأول: المسؤولية التأديبية لممارسة الحق النقابي

عادة تؤدي مخالفات العمل إلى عقوبات تأديبية تطبق على الجميع على حدٍ سواء و تطبق بمبدأ المساواة،في حين خص المشرع الأعضاء المنتمون إلى منظمات نقابية بعقوبات تاديبية في حال ارتباط 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

بالرجوع إلى نص المادة 125 نجدها استثنت النشاطات الغير محمية و التي 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 سابقا.

– المطالب الغير شرعية.

– السب والشتم والتهديدات، والمناورات، والإعتداءات و أي نوع من أنواع العنف أثناء

ممارسة النشاط النقابي التي تهدف إلى المساس بحرية العمل وبوسائله[1].

تُرفع الحصانة عن العضو المحمي في هذه الحالات بالإضافة إلى حالات ارتكاب المخالفات التأديبية المنصوص عليها في القانون والتنظيم المتعلق بالعمل، وأحكام الاتفاقية الجماعية، فضلاً عن قواعد النظام الداخلي للهيئة المستخدمة باعتبارها تمثل قواعد التنظيم والسير والانضباط.
وقد نصت المادة 128 من القانون رقم 02/23 على أنه في حالة إخلال العضو المحمي بالتزاماته المهنية فإنه وبالرغم من الحصانة المقررة له بموجب المادتين 125 و126، تحتفظ الهيئة المستخدمة بحقها وسلطتها في اتخاذ الإجراءات التأديبية ضده بغض النظر عن وضعه القانوني داخل منظمته النقابية.

ويتعين على الهيئة المستخدمة تطبيق نفس الإجراءات التأديبية المطبقة على جميع العمال على العضو النقابي وهذا حسب المادة 129 من نفس القانون، مع مراعاة الامتياز المخول للعامل المنتمي إلى منظمة نقابية و المتمثل في إلزامية إشعار منظمته النقابية و كذا مفتش العمل المختص إقليميا قبل مباشرة أي إجراء تأديبي ضده.

وقد ميز المشرع بين إجراءات الحماية ضد التمييز وعراقيل ممارسة الحق النقابي بين العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وبين إجراءات الحماية للموظفين و الأعوان في المؤسسات والإدارات العمومية و هو ما سنتطرق لدراسته.

[1] _المادة 125 من القانون 23_02،السابق ذكره.

1_حماية الموظفين و الأعوان العموميين في المؤسسات و الإدارات العمومية:

على خلاف الإجراءات في القطاع الاقتصادي و التي تشمل التظلم بكل عناصره و شروطه و التحقيق وعقوبة التسريح، نصت المادة 143 من القانون 02/23 على أنه لا يجوز تسليط عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة ولا اتخاذ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب أو فسخ عقد العمل بالنسبة للأعوان المتعاقدين على الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي الذي يمارس عهدة نقابية، إلا بعد الحصول على موافقة السلطة المخولة قانونا بالتعيين مسبقا على الرأي الملزم والصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة[1].

2_اجراءات حماية الموظفين و الأعوان العموميين في المؤسسات و الإدارات العمومية:

رجوعا الى نص المادة 144 من القانون 23_02 نجدها تضمنت :

_ وجوب البت في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15)يوم عمل من تاريخ إخطار اللجنة المختصة حسب الحالة، وذلك بعد دراسة مبررات 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 .

–يمنح الموظف أو العون العمومي أو العون المتعاقد الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي.

– له الحق في تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أمام اللجنة .

– كما يجوز له الاستعانة بمدافع من اختياره للدفاع عن مصالحه .

– أما المادة 145 من نفس القانون فقد نصت على آجال التبليغ حيث 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.

– يسلم المعني نسخة من محضر اللجنة حسب الحالة أو مستخرج منه، عند الاقتضاء.

[1] _أنظر المادة 143 من القانون 23_02،السابق ذكره.

– كما يجوز للموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي،أو لمنظمته النقابية، إخطار مفتش العمل المختص إقليميا بقرار التسريح أو العزل أو فسخ العقد إذا كان هذا القرار له علاقة بالانتماء أو النشاط النقابي، وذلك بعد استنفاذ إجراءات الطعن أو التظلم.

ا_إجراءات التحقيق: يجري مفتش العمل تحقيقا ويعد محضر معاينة يدون فيه نتائج التحقيق و يسلم نسخا منه إلى المعني والمنظمة النقابية و إلى المستخدم.

ب_اللجوء إلى القضاء: بالرجوع إلى نص المادة 146 من القانون 23_02 ومع مراعاة أحكام المادة 145 فإنه في حالة التسريح أو العزل للموظف وفسخ العقد للعون المتعاقد والعون العمومي المحصن خرقا لأحكام هذا القانون يمكن للمعني أو منظمته النقابية اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة[1].

ج_آجال البت: تبت الجهة القضائية المختصة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعون في أجل ثلاثين (30)يوم عمل.

د– 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 المذكورة سابقا.

– التعويض عن الأضرار التي يمكن ان يطالب بها الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي أو منظمته النقابية.

– جبر الضرر الذي يلحق بالمعني في حالة مطالبته بالتعويض عن الأضرار اللاحقة به.

– 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، على أن تسري ابتداء من يوم تبليغه.

وحسب نص المادة 147 من القانون 23_02 وتحديدا الفقرة الأولى منه نجد أن إعادة إدماج المعني يتم في نفس مكان عمله وفي نفس المنصب أو في منصب بأجر مساو وموافق لمؤهلاته.

[1] _المادة 146 من القانون 23_02،السابق ذكره.

أما في الفقرة الثانية فقد نص القانون على 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 23_02 على اختصاص المنظمة النقابية دون سواها، بمعالجة الأخطاء المهنية ذات الطابع النقابي البحت، وذلك طبقا لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.
و أحالت المادة 19 من القانون الأساسي للنقابة (م و م م ج م) عمليا إلى النظام الداخلي تحديد الإجراءات التأديبية و تصنيف الأخطاء والعقوبات وتعيين الأجهزة المؤهلة للفصل[2]، على أن تسري أحكام الانضباط واحترام مبادئ و أهداف المنظمة النقابية (م و م م ج م) على جميع المنخرطين بدون استثناء[3].

كما أضافت إلى المادة 20 حق الدفاع للمثول أمام لجنة الانضباط بنفسه عن نفسه أو بواسطة شخص يراه قادر على الدفاع عنه[4]،مع مع ضمان حق الطعن في القرارات أمام الهيئات العليا للمنظمة وقد نصت أيضا المادة 76من القانون الأساسي للنقابة(ن و م م إ) على ضمان حق الدفاع لكل المنخرطين.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية لممارسة الحق النقابي

تُعد المسؤولية الجزائية مرتكزاً قانونياً لتوقيع العقوبات والتي تُثار عادةً في مواجهة الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين عند ارتكابهم سلوكاً مجرّماً بمناسبة مزاولة نشاطهم.
وبناءً على ذلك، أرفق المشرّع القانون رقم 23_02 بأحكام جزائية منح من خلالها لمفتشية العمل صفة الضبطية القضائية (أولاً)، كما نص على جملة من المخالفات تستوجب توقيع عقوبات تتراوح بين الغرامات المالية الصرفة (ثانياً) والعقوبات السالبة للحرية (ثالثاً)، مع إمكانية الجمع بينهما بحسب طبيعة وجسامة المخالفة.

---

[1] _المادة 147 من القانون 23_02،السابق ذكره.

[2] _أنظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي للنقابة(م و م م ج م) .

[3] _أنظر المادة 14 من الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي للنقابة(م و م م ج م) .

[4] _أنظر الملحق رقم 01 المتعلق بالقانون الأساسي للنقابة(م و م م ج م) .

أولا: الجهة المخول لها الضبطية القضائية

خوّلت المادة 148 من القانون 23_02 لمفتشية العمل صلاحية معاينة ومتابعة مخالفات أحكام هذا القانون، وذلك في إطار المهام المخولة لها قانوناً.

وفي السياق ذاته أكدت المادة 14 من القانون 90_03 المتعلق بمفتشية العمل أن مفتشي العمل هم الجهة المؤهلة لتسجيل هذه المخالفات، بصفتهم يتمتعون بسلطة الضبطية القضائية الممنوحة لهم بموجب المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية،و التي تنص على أن: "**يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة، وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة بتلك القوانين**". ويخضع هؤلاء الأعوان في مباشرتهم لمهام الضبط القضائي المسندة إليهم، تبعا لأحكام المادة 13 من القانون ذاته.

كما نصت المادة 12 من نفس القانون في فقرتها الثانية بأن مفتش العمل 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 أنه في حال لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الاجل المحدد تحرر محاضر من قبل مفتش العمل و يخطر بذلك الجهة القضائية المتخصصة على أن يبت في المخالفات المسجلة في الجلسة الأولى بحكم قابل للتنفيذ بغض النظر عن الاعتراض او الاستئناف.

تحرك الدعوة العمومية بمحاضر المخالفة التي يرفعها مفتش العمل الى قسم المخالفات التابع للمحكمة المختصة اقليميا و ذلك ما نصت عليه المادة 58 من القانون 90_14 ضد المستخدمين بمحاضر المخالفة المحررة من قبل مفتشي العمل، ورفعها إلى الجهة القضائية المختصة[1].

تجدر الإشارة أن إختصاص المعاينة والمتابعة منوط بمفتشية العمل في كل من الدومين العام والخاص على حد سواء، وهذا حسب المادة الثالثة التي نصت على أن:

[1] _– أمال بطاهر " الحماية الجزائية لحرية ممارسة الحق النقابي"، في: مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس،مستغانم،المجلد 06،العدد 03، 2021 ،ص 204. 22 https://www.asjp.crist.dz أفريل 2025 على الساعة 12:01.

"**ممارسة تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتهنون من الجنسين،باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيف العسكرية والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجانب عنه[1].**"

من المادة يستنتج أنها استثنت قطاعى الدفاع الوطني والأمن الوطني، ولم تمنح اختصاص تفتيش العمل لمفتشية الوظيفة العمومية بالنسبة للمؤسسات و الإدارات العمومية[2].

ثانيا: العقوبات المالية الصرفة

نصت عليها المواد التالية: 149 ،150 ،153 فقرة 1 ،157 و158 من القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي : حيث يعاقب القانون في مادته 149 بعقوبة مالية من مائة ألف دينار(100.000دج) إلى مائتي ألف دينار جزائري(200.000دج) 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 (50.000دج)[3].

---

[1] _قانون رقم 90_03، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 فبراير سنة 1990، يتعلق ب مفتشية العمل، ج ر ج، العدد 17، مؤرخة في 11 رجب عام 1410 الموافق ل 07 فبراير سنة 1990.https://www.joradp.dz

[2] _عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوجيز حول كيفية ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية، دون دار نشر، بسكرة، 2023،ص 80.

[3] _المادة 150 من القانون 23_02 ،السابق ذكره.

كما حددت الفقرة الأولى من المادة 153 العقوبة المالية في حال أي عرقلة للحرية النقابية وحماية الحق النقابي بغرامة تقدر من خمسين ألف دينار(50.000دج) إلى مائة ألف دينار(100.000دج) وهذا جزاء الأفعال التي تحد من قدرة المنظمة النقابية على ممارسة نشاطاتها أو تعيق أعضائها من ممارسة حقوقهم النقابية.

يجدر التنويه في هذا المقام إلى أن المشرع قد شدد من حدة هذه العقوبة، إذ كانت وفقاً لأحكام القانون رقم 90_14 الملغى بموجب المادة 59 منه، تتراوح ما بين عشرة آلاف دينار (10.000 دج) وخمسين ألف دينار (50.000 دج).

في حين نصت المادة 157 على:" **يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000دج)إلى مائة ألف دينار (100.000دج)، 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 (100.000دج)،إلى مائتي ألف دينار (200.000دج) ، 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 في الفقرة 2 و المواد 154، 155 و156 من القانون 23_02،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 23_02 بالحبس من (3)ثلاثة أشهر إلى (6)ستة أشهر وغرامة مالية من خمسين ألف (50.000دج) إلى مائة ألف دينار جزائري (100.000دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، و هذا حسب المادة 151 من القانون 23_02 .

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. [2]

[1] _المادة 158 من االقانون 23_02 ،السابق ذكره.

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) أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ونصت المادة 154 من القانون 23_02 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.

يجدر التذكير بأن العقوبة المقررة لهذه المخالفة كانت، بموجب أحكام المادة 60 من القانون رقم 90/14 الملغى والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، تتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين خمسة آلاف دينار (5.000 دج) وخمسين ألف دينار (50.000 دج).

وفي نفس السياق، جاءت المادة 155 من القانون رقم 23/02 مشددة للعقوبة، حيث نصت على معاقبة كل من يعرقل تنفيذ الأحكام القضائية المتعلقة بتعليق أو حل منظمة نقابية منشأة وفقاً لأحكام هذا القانون، بعقوبة الحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر، وغرامة مالية من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، **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].

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) إلى مائة ألف دينار (100.000)، كل شخص يقوم بعرقلة تأسيس أوسير هيئات قيادة و/أوإدارة منظمة نقابية ، على أن حالة العود تضاعف العقوبة[2].

---

[1] _فاروق خلف،الآثار القانونية والجزاءات المترتبة لامتناع الادارة عن تنفيذ الأحكام النهائية الناتجة عن الطعن القضائي في قراراتها التأديبية،مجلة البحوث و الدراسات،جامعة الوادي،المجلد 06،العدد 07، 2009،ص ص 186_188.crist.dz. https://www.asjp 26أفريل2025.

[2] _المادة 156 من القانون 23_02، السابق ذكره.

استناداً إلى ما تقدم، يُلاحظ أن المشرع لم يُعرّف صراحة مصطلح "عرقلة الحرية النقابية"، مما يجعله مفهوماً عاماً وفضفاضاً[1].

كما يجدر التنويه إلى أن المشرع من خلال القانون رقم 23_02 اتجه نحو تشديد العقوبات، حيث قام بتجنيح بعض المخالفات سواء من خلال تعديل ما كان منصوصاً عليه في القانون الملغى رقم 90_14 أو من خلال إدراج مخالفات جديدة كلياً، و هي ما جاءت بهم المواد 156، 157 و158 من نفس القانون[2].

[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 02، العدد 07، 2023، ص ص 475.

[2] _أمال بطاهر ،المرجع السابق،ص199.

خلاصة الفصل :

بناءً على ما تم عرضه في هذا الفصل نجد أن المشرع قد ضبط ممارسة الحق النقابي بمجموعة من الضوابط القانونية الإجرائية و الموضوعية،إلا أنه شدد في بعضها خاصة على الوسائل التي يمارس من خلالها الحق النقابي ،و ذلك كبحا لجموح الحرية و الاستقلالية النقابية التي مؤداها الفوضى اذا لم تضبط فعليا بضوابط قانونية و أخرى قضائية.

كما خوّل المشرع للمنظمات النقابية الحق في توقيع اجراءات التأديب على أعضائها، وعزز كذلك من المسؤولية الجزائية تجاه كل من يتجاوز أحكام القانون الحمائي الحق النقابي.

خاتمة:

إن المشرع الجزائري من خلال القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي قد حاول تقديم صورة واضحة للحق النقابي، وقد حاولنا من خلال هذه الدراسة الوقوف على أهم مظاهر حرية ممارسة هذا الحق المكرس للموظف العمومي، وبيان الأحكام القانونية التي تبناها المشرع في القانون الجديد لضمان حمايته وكذا الأسس المحددة لذلك، حيث أن احكام القانون 23_02 جاءت موزعة على ثمانية أبواب ضمن 164 مادة، التي نظم بموجبها المشرع حرية ممارسة الحق النقابي و الذي أكد من خلالها تبني نظام التعددية النقابية و كذا حق الأفراد في ممارسته، و من هذا المنطلق توصلنا إلى جملة من النتائج و الاقتراحات تمثلت ابرزها فيما يلي :

أولا: النتائج

_ يكتسي الحق النقابي أهمية بالغة على الصعيدين الوطني و الدولي،إذ يحظى بتكريس واضح في مختلف الاتفاقيات الدولية و التي صادقت عليها الجزائر،كما تم تجسيده و الاعتراف به في التعديل الدستوري لسنة 2020 و تنظيمه من خلال القانون الجديد 23_02.

_ أحاط المشرع مفردات و مدلولات قانون الحق النقابي بتحديد دقيق، مما حال فسح المجال للاجتهادات الفقهية في توضيحها.

_ يهدف القانون 23_02 أساسا إلى تجسيد مقتضيات التعديل الدستوري 2020 و المتعلقة بالحقوق و الحريات الأساسية.

_ يسعى المشرع الجزائري من خلال أحكام القانون 23_02 إلى ضمان ممارسة فعلية للحق النقابي، متجاوزا بذلك أوجه القصور التي كانت قائمة في ظل التشريع السابق 90_14 الملغى،الذي خضع لعدة تعديلات.

_ كرس القانون 23_02 الحق النقابي للموظف،و مكنه من ممارسة النشاط النقابي داخل المؤسسات والادارات العمومية، مع ضمان الحماية الكاملة له و يتجلى ذلك بوضوح في أحكام الأمر 06_03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية المعدل و المتمم ،الذي كرس بدوره الحق للموظف.

_ لم يميز المشرع الجزائري في القانون 23_02 بين فئتي العمال الأجراء و الموظفين، لاشتراك كل منهما في أحكام عامة عند ممارسة الحق النقابي، مع التنويه إلى وجود تباين في بعض الأحكام الخاصة من بينها تقدير تمثيلية المنظمات النقابية لاسيما بالنسبة لفئة الموظفين و المستخدمي، مع التنصيص على ضمان حمايتهم داخل المؤسسات والادارات العمومية.

_ عزز المشرع مختلف الجوانب المتصلة بالحرية و الحق النقابي و سير المنظمات النقابية.

_ ضبط المشرع من خلال القانون 23_02 شروط ممارسة الحق النقابي، من خلال تحديد أسباب تعليق و حل المنظمات النقابية لاسيما عند الإخلال بالأحكام القانونية السارية أو تلك المقررة في قوانينها الأساسية، و هذا لإضفاء طابع حمائي ضد التعسف في الحل أو التعليق.

_ منح المشرع نوع من المرونة للهياكل النقابية حتى تستطيع التكيف مع المستجدات و المتغيرات التي يمكن أن تطرأ عليها و على البيئة التي أسست فيها و الشروط التي أسست عليها.

_ تحديد و رفع نسبة التعداد الكلي للمستخدمين إلى 25% بدل 20% بالقانون الملغى،حيث تعتبر هذه النسبة معيار لتقدير التمثيلية.

_ مكن القانون 23_02 التنظيمات النقابية من إنشاء هياكل نقابية و مجالس نقابية على مستوى المؤسسات والادارات العمومية حسب عدد الأعضاء و هذا لتمكين الموظف من ممارسة حقه النقابي.

_ شدد النص على مبدأ الفصل بين النشاط النقابي و العمل السياسي و ذلك للحفاظ على استقلالية التنظيمات النقابية و عدم التأثير على ارادة أعضائها.

_ تعزيز مبدأ حرية و إستقلالية المنظمات النقابية.

_ تعزيز مبدأ التشاركية.

_ تكريس المشاركة في قيادة و إدارة المنظمات النقابية للأعضاء المنخرطين و تعزيز حق المرأة والشباب.

_ تعزيز دور القضاء خاصة في تعليق نشاط و حل المنظمات النقابية و تأطير أسباب التعليق و الحل.

_ عدم التجسيد الفعلي لمبدأ حرية تأسيس المنظمات النقابية دون ترخيص مسبق في القانون 23_02 و هذا لكون المشرع اعتمد "**التصريح**" بدل مصطلح "**الترخيص**" ضمن إجراءات تأسيس النقابة.

_ فرض المشرع العديد من القيود على ممارسة الحق النقابي لضبطه و تنظيمه و الحد من الاضطرابات العشوائية التي لا تكون ذات نفع بالنسبة للموظفين ،و كذلك من أجل فعالية المنظمات النقابية في آداء هدفها و هذا سواء في القانون 23_02 أو القانون 23_08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب الذي يعتبر ذو صلة بالحق النقابي.

_ جاء القانون 23_02 واضحاً شاملاً فيما يخص الحق النقابي،و خير دليل الوسائل التنظيمية و الجزائية التي كرسها لحماية هذا الحق،و تأكيده و تشديده على العقوبات الجزائية و استحداث عقوبات جديدة.

ثانيا: الاقتراحات

_ نظرا لاختلاف شرط السن بين كل من سن التأسيس و المسؤولية و الانتداب للمنظمات النقابية نقترح توحيد هذا السن.

_ موائمة الاحكام المتعلقة بالحق النقابي ضمن القوانين المختلفة التي تناولت هذا الحق ، وخاصة فيما بين القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي و القانون 06_03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية المعدل و المتمم.

_ إعادة النظر في نسبة التمثيلية 25% و تخفيضها خاصة بالنسبة لأرباب العمل.

_ إعادة النظر في القيود و الشروط المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية.

_ اشراك المنظمات النقابية للموظفين لمختلف اسلاك الوظيفة العمومية في اثراء مشاريع القوانين قبل صدورها، خاصة في المجالات المتعلقة بتنظيم الحقوق وعلى راسها حق ممارسة الحق النقابي.

قائمة المصـــادر والمراجع

أولا: قائمة المصادر

1-الدساتير:

- القانون رقم 16-01 بتاريخ 06 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية العدد 14، لسنة 2016.
- التعديل الدستوري 2020 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82 لسنة 2020 .

2- المعاهدات و المواثيق الدولية:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد بموجب قرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 217/أ،د،ح،ت، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963،ج ر ج، عدد 64، مؤرخة في 10 ديسمبر 1963.
- 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 والمصادق عليها بموجب أداة الانضمام الحكومي في 19 أكتوبر سنة 1962.
- اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 135 ،بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات المعتمدة بجنيف في 23 يونيو سنة 1971والمصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسى رقم 06-58 المؤرخ في 12محرم عام 1427الموافق11فبراير سنة 2006،ج رج، العدد07 ،مؤرخة في 13محرم عام 1427 الموافق12 فبراير سنة 2006.
- الاتفاقية رقم 157 لسنة 1978 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي و إجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة. إعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 64 بتاريخ 27 جوان 1978، و دخلت حيز النفاذ في فيفري1981 .
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16ديسمبر1966 ،المصادق 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 ل 17 مايو 1989.
- 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 .

3- النصوص التشريعية:

- الأمر رقم 66 /156 المؤ رخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 6 يونيو سنة 1966المتضمن قانون العقوبات معدل ومتمم، ج رج، العدد 49 ،مؤرخة في 11 يونيو سنة 1966.
- القانون رقم 90_03 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.
- القانون رقم 90_11 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 ل 25 أبريل سنة 1990.
- القانون 90-14 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 ل 6 يونيو سنة 1990.
- الأمر رقم 06_03 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 ل 16 يوليو 2006.
- القانون رقم 23_02،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.
- القانون 23_08 ،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 1444الموافق25 يونيو سنة 2023.

4-القوانين العضوية:

- 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.

5- النصوص التنظيمية:

- المرسوم التنفيذي رقم 23_359 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 3 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 18 أكتوبر 2023.
- المرسوم التنفيذي رقم 23_360 ،مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023،يحدد كيفيات الانتداب لممارسة عهدة نقابية و الاستفادة من رخص الغياب وعطلةالتكوين النقابي في المؤسسات والإدارات العمومية، ج رج، عدد67، مؤرخة في 03 ربيع الثاني الموافق ل 18 أكتوبر سنة 2023 .
- المرسوم التنفيذي رقم 23_365 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.

6_ قوانين أساسية لمنظمات نقابية:

- النظام الداخلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين المصادق عليه من قبل اللجنة التنفيذية الوطنية 04 مارس 2015.

ثانيا: قائمة المراجع

1- الكتب:

أ- كتب متخصصة:

- زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي الجزء 01 ،بدون طبعة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2013.
- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوجيز حول كيفية ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية، دون دار نشر، بسكرة، 2023 .
- عصام طوالبي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2014 .

ب-كتب عامة:

- أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري و التطبيقي، دار هومة للنشر والتوزيع،الجزائر ،2010.
- أحمد بنيني، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري، الطبعة 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل، دون طبعة، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013 .
- بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر،د ط،دار اليازوري ، الأردن ، 2018.
- سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.
- محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، د ط ، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- محمد أنس قاسم،مذكرات في الوظيفة العامة، ط 2،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر ،1990.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2005.
- هادفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، د ط، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر ،.2016

2-المقالات:

_ أحمد حامد، باية عبد القادر، «المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفق القانون الجديد رقم 23_02،«مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد 07 ، العدد 02، 2023، ص ص 459-479.

- أمال بطاهر، «الحماية الجزائية لحرية ممارسة الحق النقابي»، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 06 ، العدد 03 ، 2021 ،ص ص 196-212.
- ط.د بن قرواش فاطمة الزهرة ،د.خالد زواتين ، الحوار الإجتماعي كآلية لستراتيجية لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق ، المجلد 10 ،العدد 01،جانفي 2025، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مستغانم،2025.
- دحدوح محمد،ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، عدد 04، جامعة أم البواقي، 2017.
- صالح عسول ، طبال لطيفة، الحق النقابي في الجزائر بين التشريع و الممارسة مجلة العلوم الإنسانية، جامعة لونيسي علي، البليدة 2 ، العدد 1، المجلد 22، 2022.

- عبد الحق وهبي، المفهوم اإلداري و الجنائي للموظف العمومي في التشريع و الفقه و القضاء المغربي . دراسة مقارنة، مجلة القصر قصر العدالة، الدار البيضاء، المغرب، عدد 10، 2006.
- عبد العزيز السيد الجوهري ،الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،دون سنة نشر.
- 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، العدد07 ، 2009 ،ص ص 183-212.
- محمد يعقوب النوباني، عبد الملك الريماوي، «الإطار القانوني لاستقلال العمل النقابي في فلسطين»، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة،المجلد09 ،العدد02،2022، ص ص 132-148.
- نبيلة بلقاضي،«الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في: ظل القانون 23_02 لق بممارسة الحق النقابي»، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، المجلد 07 ،العدد02 ،2024.ص ص19 -33 .
- نصيرة لوني، «النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر»، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، المجلد11 ،العدد 04،2019 ،ص ص255-268 .
- نعيم بومقورة ، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية و سياسية،جامعة عبد الرحمان ميرة،بجاية، الجزائر، العدد 03، المجلد 08، 2023.

3- الرسائل و المذكرات:

أ-رسائل الدكتوراه:

- 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 .
- داليا زكي قاسم محمود، النشاط النقابي للموظف العام،رسالة دكتوراه في القانون كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية،مصر ،2010.

ب-مذكرات الماجستير:

- أحلام مزاري، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011--2012.

- بداوي محمد سفيان، النقابة العمالية، رسالة ماجيستر، معهد علم الاجتماع، جامعةالجزائر،2003-2004.
- بورنين محند أو رابح، جهود المنظمات النقابية الدولية لضمان حق إنشاء النقابات،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مولود عمري، تيزي وزو،الجزائر،بدون تاريخ.
- 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.
- عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الج ازئري، مذكرةلنيل شهادة الماجستير، كيلة الحقوق تخصص قانون المؤسسات جامعة الجزائر،2003-2004.

4-الملتقيات العلمية:

- بلميهوب عبد الناصر، ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص و الواقع، ملتقى وطني حول الحقوق و الحريات الفردية و آليات حمايتها في التشريع الجزائري في ظل العولمة،كلية الحقوق،جامعة الاغواط، الجزائر،ماي 2005.

5- الملاحق:

- القانون الأساسي للنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي الجماعات المحلية.
- وصل تسجيل تصريح تأسيس منظمة نقابية (القانون رقم 90-14 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.

7- المواقع الإلكترونية:

- منظمة العمل الدولية [https://www.ilo.org].
- القانون الأساسي للمنظمة النقابية القاعدية CNAPESTE المطابق مع أحكام القانون 23_02 في 19 أكتوبر 2023 متوفر على الموقع https://www.cnapeste.dz .

فهرس

العنوان	الصفحة
مقدمة	01
الفصل الأول :الإطار المفاهيمي و الأساس التشريعي و التنظيمي للحق النقابي في الوظيفة العمومية	08
المبحث الأول: مفهوم الحق النقابي في إطار الوظيفة العمومية	09
المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية و الموظف العام	09
الفرع الأول: مفهوم الوظيفة العمومية	09
الفرع الثاني: مفهوم الموظف العام	11
المطلب الثاني: مفهوم الحق النقابي	12
الفرع الأول: تعريف الحق النقابي و النقابة	13
الفرع الثاني: الأسس التشريعية والتنظيمية للحق النقابي	18
المبحث الثاني: تأسيس المنظمات النقابية و آليات ممارسة مهامها في ظل القانون23-02	22
المطلب الأول: تأسيس المنظمة النقابية في إطار الوظيفة العمومية	22
الفرع الأول: إجراءات تأسيس المنظمة النقابية	22
الفرع الثاني :الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية	26
الفرع الثالث:مصادر تمويل المنظمة النقابية	27
المطلب الثاني: الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي في إطار الوظيفة العمومية	28
الفرع الأول : الحوار الجماعي كآلية استراتيجية لممارسة الحق النقابي	29
الفرع الثاني: الإضراب وفقا للقانون 23_08 كآلية لممارسة الحق النقابي	31
الفرع الثالث : الدعوى النقابية كآلية لممارسة الحق النقابي	31
خلاصة الفصل	34
الفصل الثاني: ضمانات و ضوابط ممارسة الحق النقابي اطار في الوظيفة العمومية	36
المبحث الأول: ضمانات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية	37

المطلب الأول: الحماية القانونية المقررة للحق النقابي	37
الفرع الأول: حرية تأسيس المنظمة النقابية	37
الفرع الثاني: حرية إدارة و تنظيم المنظمة النقابية	38
الفرع الثالث: تأطير أسباب تعليق و حل المنظمات النقابية	39
المطلب الثاني: الحماية القانونية المقررة للموظف العمومي في المجال النقابي	42
الفرع الأول: حرية الانضمام و الانسحاب من المنظمة النقابية	42
الفرع الثاني: الحماية ضد التمييز بين الموظفين بسبب الانتماء النقابي	44
الفرع الثالث: الحماية القانونية للمثليين النقابيين	45
المبحث الثاني: ضوابط ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية	47
المطلب الأول: الضوابط التي أقرها القانون 23_02 لممارسة الحق النقابي	47
الفرع الأول: القيود الإجرائية لممارسة الحق النقابي	47
الفرع الثاني: القيود الموضوعية لممارسة الحق النقابي	53
المطلب الثاني :المسؤولية القانونية لممارسة الحق النقابيالمطلب الثاني :المسؤولية القانونية لممارسة الحق النقابي	56
الفرع الأول: المسؤولية التأديبية لممارسة الحق النقابي	57
الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية لممارسة الحق النقابي	61
خلاصة الفصل	66
خاتمة	67
قائمة المصادر و المراجع	71
الفهرس	78

ملخص الدراسة:

يعتبر الحق النقابي من الحقوق الأساسية في عالم الشغل و الذي أولاه المشرع الجزائري أهمية بالغة خاصة في مجال الوظيفة العمومية،لما يترتب عليه مز حقوق فردية و جماعية تمس سواء العامل أو الموظف.

و قد انتقل العمل النقابي في قطاع الوظيفة العمومية من خانة المحظور إلى خانة المطلوب، و جاء نص القانون 23_02 معبراً عن هذا التوجه لما يحمله من تفاصيل تتعلق بكيفيات ممارسة هذا الحق، وأرسى له المشرع جملة من الضمانات و القيود التي تنظم و تحددإطار ممارسته و حمايته، الأمر الذي سيساعد في تجسيد نشاط نقابي قاعدي يفكل تحقيق المصالح العمالية و مصالح الموظفين خاصة.

Study Summary:

Trade union rights are a cornerstone of labor relations, and the Algerian legislator has accorded them significant importance, particularly within the public sector. This emphasis arises from the individual and collective rights these unions uphold, which profoundly affect both workers and public employees. Historically, trade union activity in the public sector evolved from outright prohibition to being recognized as a vital component of labor organization. Law 02-23 embodies this shift, outlining the mechanisms through which trade union rights are to be exercised. Furthermore, the legislator has introduced a set of guarantees and constraints designed to regulate, safeguard, and clearly define the scope of such activities. This legal framework is intended to foster authentic, grassroots trade unionism, ultimately serving the interests of public employees and the broader workforce alike.