

مذكرة بعنوان:

## الضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون عام معمق

إشراف الأستاذ :  
مدار توفيق

إعداد الطالبة :  
غناي فوزية

### لجنة المناقشة

| الاسم واللقب  | الرتبة        | الهيئة المستخدمة         | الصفة          |
|---------------|---------------|--------------------------|----------------|
| د/ بوعشة كمال | أستاذ محاضراً | الشاذلي بن جديد - الطارف | رئيساً         |
| أ/ مدار توفيق | أستاذ مساعد   | الشاذلي بن جديد - الطارف | مشرفاً ومقرراً |
| د/ رجال سهام  | أستاذ محاضراً | الشاذلي بن جديد - الطارف | ممتحناً        |

السنة الجامعية: 2024/2023



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

## تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

13 جوان 2024

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة): ...فسوزية غنابي

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 403 503 793

الصادرة بتاريخ: 2022/11/10

عن دائرة: ...السبوتية غنابية

المسجل بقسم: ...السنينة الشاذلية ماستر تخصص في القانون عام محقق

والمكلف بإتجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

المصمغات القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2024/06/13



403503793  
2024-06-13  
البوحي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء



إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع لروح أخي

الغالي

الذي رحل من الدنيا دون أن يودعني

و اشتقت له و لم أجده

شکر و عرفان

شكر و عرفان

أتوجه بالشكر والتضرع لله عز وجل الذي قدرني

للوصول إلى ما أنا عليه

أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من سهر على تقديم

يد العون لي و أخص

بالذكر:

الأستاذ "مدار توفيق" الذي أشرف على تأطيري

في انجاز هذا العمل المتواضع

مقدمة

## مقدمة

يبرز الحق النقابي كأحد الدعائم الأساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية و الدفاع عن حقوق العمال، و يعتبر الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها من الحقوق الأساسية المعترف بها دولياً ، والتي تساهم في تعزيز الديمقراطية وتحقيق التوازن في علاقات العمل .

و في الجزائر، تمتد جذور الحركة النقابية إلى فترة الكفاح من أجل الاستقلال ، حيث لعبت دوراً محورياً في تعبئة العمال و الدفاع عن مصالحهم ، و مع تطور التشريعات الوطنية ، سعى المشرع الجزائري إلى توفير إطار قانوني يضمن ممارسة هذا الحق بفعالية ويحمي النقابيين من أي انتهاكات أو تضييقات .

كما يُعتبر الحق النقابي ركيزة أساسية في بناء المجتمعات الديمقراطية ، فهو مؤشر على مدى تقدم الدول في توفير مناخ ديمقراطي يتيح حرية التعبير و المشاركة الفعالة في الحياة المهنية و الاجتماعية، حيث يمنح العمال والموظفين القدرة على التنظيم والدفاع عن مصالحهم المشتركة . و يعد الحق النقابي من أبرز الحقوق التي تكفلها التشريعات في الجزائر للعمال والموظفين ، و يُعتبر أساسياً لتمثيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم في بيئة العمل ، حيث كرس المشرع الجزائري هذا الحق من خلال وضع إطار قانوني يضمن حرية تأسيس المنظمات النقابية و الانضمام إليها ، و ممارسة النشاط النقابي دون قيود تعسفية ، وذلك وفقاً للقوانين والتشريعات المعمول بها ، و يكفل الدستور الجزائري في مواده المتعلقة بالحريات الأساسية حق العمال في تأسيس النقابات والانضمام إليها دون قيد أو شرط حيث نصت المادة 69 من الدستور الجزائري على : " الحق النقابي مضمون ، و يمارس في إطار القانون

يمكن لمعاملتي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون " .

و يتناول موضوع الضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، الإطار

القانوني الذي يحمي حرية النقابات وحقوق العمال في البلاد ، كما تستعرض المذكرة النصوص

القانونية و التشريعات المتعلقة بتأسيس و نشاط النقابات المهنية ، و تحليل كيفية تنفيذ هذه

الضمانات في الواقع العملي ، كما يستعرض البحث أمثلة عن تطبيق هذه الضمانات في الواقع ، و يتناول البحث أيضاً العقبات التي تواجه تطبيق هذه الضمانات ، مثل التمييز والتضييق على حرية التنظيم النقابي .

## 2- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية البحث في هذا الموضوع في دراسة الضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، و تقديم تحليل متكامل و شامل للنصوص القانونية التي تنظم الحق النقابي ، و تساهم في فهم الأطر القانونية التي تدعم هذا الحق ، مع التركيز على أهمية تطوير هذه الأطر بما يتماشى مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر ، و كيفية تطبيقها في الواقع و تقييم فاعليتها مع التركيز على الصعوبات التي تواجه تطبيق هذه الضمانات وكيفية تجاوزها لضمان حماية حقيقية للحق النقابي .

## 3- أسباب اختيار الموضوع :

تنقسم إلى أسباب موضوعية و أخرى ذاتية :

أسباب موضوعية : تم اختيار عنوان المذكرة من قبل اللجنة العلمية للجامعة ، باعتبار الحق النقابي صورة من صور تكريس مبادئ الديمقراطية ، أين يتم إقرار هذا الحق للعمال الذين يسمح لهم بممارسة العمل النقابي المضمون ضمن أحكام الدستور و النصوص التشريعية .

أسباب ذاتية : تتمثل في كون الموضوع له علاقة بمجال عملي ، باعتباري أمانة ولائية في إحدى نقابات التربية بولاية عنابة ، مما جعله محل اهتمامي العلمي .

## 4- أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على الضمانات القانونية التي يكفلها التشريع الجزائري لممارسة الحق النقابي ، و تحليل مدى فعاليتها في حماية حقوق النقابيين ، و تعزيز دورهم في الحياة العملية ، و سيتم التركيز على النصوص القانونية الوطنية، بدءاً من الدستور والقوانين الأساسية إلى الأنظمة الداخلية للنقابات .

و باعتبار أن الموضوع يتسم بطابع الجدة ، و حداثة القوانين المنظمة لممارسة الحق النقابي في الجزائر ، و بالتالي انعدام المراجع و خاصة الكتب الجزائرية ، و الدراسات الأكاديمية السابقة في الموضوع سواء الكتب أو المذكرات .

#### 5- إشكالية الدراسة :

تطرح الدراسة الإشكالية التالية : ما هي الضمانات القانونية التي كرسها المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي ؟

و يندرج تحت هذه الإشكالية الرئيسية ، التساؤلات الفرعية التالية :

- هل هذه الضمانات فعالة لممارسة الحق النقابي ؟
- ما هو دور المنظمات النقابية في تعزيز هذه الضمانات ؟
- ما هي القيود الواردة على ممارسة الحق النقابي ؟

#### 6- المنهج المتبع :

لقد اعتمدت في دراستي على المنهجين : المنهج الوصفي و المنهج التحليلي ، حيث استخدمت المنهج الوصفي في إبراز المفاهيم المتعلقة بالموضوع ، أما المنهج التحليلي فيظهر من خلال تحليل النصوص القانونية المختلفة التي سنها المشرع الجزائري في إطار ممارسة الحق النقابي .

#### 7- خطة البحث :

و للإجابة عن إشكالية البحث تم تقسيمه إلى فصلين حيث تعرضت في الفصل الأول إلى الضمانات الإدارية و ذلك من خلال المبحث الأول الذي تناولت فيه شروط و إجراءات تأسيس المنظمة النقابية و المبحث الثاني الذي تطرقت من خلاله إلى استقلالية المنظمة النقابية كضمانة إدارية أما فيما يخص الفصل الثاني فتناولت فيه الضمانات التشريعية ، و الذي قسمته بدوره إلى مبحثين مبحث أول تطرقت فيه إلى الحماية القانونية كضمان للعمل النقابي ، و آليات ممارسة العمل النقابي كمبحثٍ ثانٍ .





الفصل الأول:

الضمانات الإدارية

### الفصل الأول : الضمانات الإدارية

تعد الممارسة الفعالة للحق النقابي في الجزائر أمرا ضروريا لتحقيق التوازن و العدالة في العلاقة بين أصحاب العمل من جهة و العمال من جهة أخرى ، لذلك سعى المشرع الجزائري لضمان حماية الحقوق النقابية و توفير البيئة المناسبة لتنمية دور النقابات في القانون الجزائري و التشريعات الإدارية المرتبطة بها .

تقدم السلطات الإدارية في الجزائر ضمانات قانونية لحرية التأسيس والانخراط في النقابات ، ففي ظل الدستور الجزائري ، يُكفل للمواطنين حقوقًا دستورية، تشمل حق تأسيس النقابات و الانضمام إليها ، دون تدخل أو تضيق نقابي من السلطات الإدارية المختصة ، فالمنظمات النقابية في الجزائر تحظى بحق الاعتراف الإداري ، حيث يتم منحها الشخصية المعنوية بموجب القوانين و التشريعات المعمول بها في هذا الجانب ، مما يمكنها من ممارسة مختلف الأنشطة و الحقوق التي تضمنها القوانين .

كما تسعى السلطات الإدارية المختصة إلى تطوير البيئة النقابية ، و ذلك من خلال توفير الدعم الفني و المالي للأنشطة النقابية التي تساهم في تعزيز الوعي و تحقيق المصالح المشتركة . و تعد المنظمات النقابية عنصرا أساسيا في البنية الاجتماعية و الاقتصادية ، حيث تلعب دورا حيويا في تمثيل مصالح العمال و الدفاع عن حقوقهم .

تتنوع هذه المنظمات في تخصصاتها و أهدافها ، مما يضمن تمثيلية شاملة لمختلف القطاعات و المهن .

و على هذا الأساس قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين : مبحث أول يتضمن شروط و إجراءات تأسيس المنظمة النقابية ، و مبحث ثان يتضمن استقلالية المنظمة النقابية .

### المبحث الأول : شروط و إجراءات تأسيس المنظمة النقابية

لقد أقر المشرع الجزائري حق العمال بتشكيل نقابات عمالية ، و هذا ما تبنته المادة 19 من القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أفريل 2023<sup>1</sup> ، و المتعلق بممارسة الحق النقابي حيث جاء فيها : " يحق للعمال الأجراء و المستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية و باختيارهم منظمات نقابية قاعدية " .

### المطلب الأول : شروط تأسيس المنظمة النقابية

إن تأسيس المنظمات النقابية حق يمنحه القانون لفئة من المجتمع و عادة ما تكون هذه الفئة عمالا أو أصحاب عمل ، و يعرف هذا الحق بأنه مصلحة ذات قيمة معنوية ، تتمتع بموجبه هذه الفئة بصلاحيات تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم المتمثلة أساسا في الأجور ، ساعات العمل ، الظروف المهنية و نظام التغطية الصحية و الضمان الاجتماعي ، و غيرها من الحقوق الأخرى ، و لتأسيس منظمة نقابية في الوظيفة العمومية يشترط المشرع الجزائري شروطا ، منها ما يتعلق بالممثل القانوني و أخرى شكلية ، إضافة إلى شروط موضوعية ، و هي نفس شروط المنظمات النقابية العمالية ، و سنبين ذلك على النحو الآتي :

### الفرع الأول : الشروط العضوية

و تعرف أيضا بشروط التمثيل النقابي وتنقسم إلى شروط خاصة بالمؤسسين و شروط خاصة بالمندوبين.

### أولا : الشروط المتعلقة بالمؤسسين

اشتطت المادة 28 من القانون 02 - 23 السالف الذكر على الأشخاص المذكورين في المادة 02 منه و الراغبين في تأسيس منظمة نقابية على ضرورة توافر ثلاثة شروط و هي :

---

<sup>1</sup> - القانون رقم 02 - 23 المؤرخ في 25 أفريل 2023 و المتعلق بممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية العدد 29 المؤرخة في 02 ماي 2023 .

- 1- التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية .
- 2- بلوغ سن الرشد ( 19 سنة كاملة ) ، و الذي حددته المادة 40 من القانون المدني الجزائري في فقرتها الثانية ، حيث جاء فيها : " و سن الرشد تسعة عشر (19) سنة كاملة " <sup>1</sup> .
- 3- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية .

### ثانيا : الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي

وهي التي حددتها المادة 101 من القانون 02-23 السالف الذكر ، حيث تمثلت هذه الشروط في :

- 1- بلوغ واحد و عشرون سنة كاملة عند تاريخ إيداع ترشحه .
- 2- التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية .
- 3- أن يكون قد عمل لدى الهيئة المستخدمة منذ سنة على الأقل ، و تخفض هذه المدة إلى ثلاثة أشهر في حالة إنشاء مؤسسة أو فتح مكان عمل جديد .
- 4- ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية ، تتعلق بجرم يتنافى و العمل النقابي .
- 5- أن يثبت أنه ذو مؤهلات مهنية و / أو مستوى تعليمي .
- 6- أن يثبت تكويننا نقابيا و / أو تكويننا في مجال قانون العمل .
- 7- ألا تكون هناك علاقة قرابة من الدرجة الثالثة بين المندوب و المستخدم سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة .

ما يلاحظ في هذه الشروط أن المشرع الجزائري قد أنصف العمال الأجانب بالجزائر، و ذلك بعد أن أجاز لهم الحق في إنشاء منظمة نقابية ، حيث قام بإلغاء شرط الجنسية الجزائرية المجحف في حقهم.

---

<sup>1</sup> - الأمر رقم 75- 58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 و المتضمن القانون المدني ، الجريدة الرسمية العدد 78 ، المؤرخة في 30 سبتمبر 1975 و المعدل و المتمم بالقانون رقم 07 - 05 المؤرخ في 13 ماي 2007 ، الجريدة الرسمية العدد 31 المؤرخة في 13 ماي 2007 .

كما أن المشرع الجزائري ألغى شرط عدم صدور سلوك مضاد للثورة التحريرية الكبرى ، كونه لا يخص الجيل الحالي .

### الفرع الثاني: الشروط الشكلية

لتأسيس أي منظمة نقابية يجب توافر جملة من الشروط ، و التي يسعى من ورائها المؤسسون لهذه المنظمة النقابية للحصول على الاعتماد القانوني من قبل السلطة المختصة ، و تتمثل هذه الشروط في :

#### أولا : التصريح بالتأسيس .

و يعتبر شرطا للاعتراف بالنقابة بصفة رسمية<sup>1</sup> ، ذلك أن تأسيس منظمة نقابية يلزم مؤسسوها بإيداع تصريح بالتأسيس لدى السلطات العمومية المعنية<sup>2</sup> ، حيث يودع ملف التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية أو فدرالية أو كنفدرالية بواسطة أحد الأعضاء المؤسسين مفوض قانونا لهذا الغرض من قبل نظرائه ، مقابل الحصول على تأشيرة الإيداع لدى :

- الوزير المكلف بالعمل ، فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني .
- والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو البلدي المشترك أو الولائي .

و هذا ما نصت عليه المادة 31 من القانون 23 - 02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 و المتعلق بممارسة الحق النقابي .

---

<sup>1</sup> - رمحوني محمد ، " تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري الجمعيات و الأحزاب السياسية " ، أطروحة دكتوراه ، تخصص القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2014/2015 ، ص 125 .

<sup>2</sup> - نقيلو زينة ، " الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية دراسة في ضوء التشريع الجزائري " ، مذكرة ماستر ، تخصص القانون الإداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أحمد درارية ، أدرار ، 2019/2020 ، ص 28 .

ثانيا : الوثائق المرفقة بملف التصريح بالتأسيس

### 1- بالنسبة للنقابات :

- حتى يقبل ملف التصريح بتأسيس منظمة نقابية يجب أن يتوفر على مجموعة من الوثائق و التي حددها المادة 32 من القانون 02-23 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي ، حيث جاء فيها : " يرفق التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين ، تحت طائلة البطلان ، بملف يتضمن ما يأتي :
- القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة و / أو الإدارة ، تتضمن حالتهم المدنية و مهنتهم و أرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي و موطنهم و توقيعاتهم .
  - نسختان (2) من القانون الأساسي موقعتان من عضوين (2) مؤسسين ، على الأقل ، أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية .
  - نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية ، يعده محضر قضائي .
  - الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية . "
- تجدر الإشارة هنا إلى أن المقر تحصل عليه المنظمة النقابية من طرف الهيئة المستخدمة بعد تقديمها طلب من أجل الحصول على مقر لها .
- تعد هذه الوثائق إجبارية لملف التصريح بالتأسيس ، و إن انعدام أو نقص أي وثيقة مما سبق ذكره يبطل قبول ملف التصريح بالتأسيس ، و يوقف إجراء منح تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس .

### 2 - بالنسبة للنفدراليات و الكنفدراليات :

بما أن الفدراليات و الكنفدراليات ما هي إلا اتحاد لعدة منظمات نقابية ، فهي أيضا يطبق عليها ما يطبق على هذه المنظمات ، و عليه فلقد حددت المادة 33 من القانون 02-23 المؤرخ في 02-23 و المتعلق بممارسة الحق النقابي ، حيث نصت على : " يرفق التصريح بتأسيس

فدرالية أو كنفدرالية المنظمات النقابية للعمال الأجراء أو المستخدمين ، تحت طائلة البطلان ،  
بملف يتضمن ما يأتي :

- نسخ من وصولات تسجيل المنظمات النقابية التي تتشكل منها .
  - القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة و/ أو الإدارة ، تتضمن حالتهم المدنية و مهنتهم و أرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي و موطنهم و توقيعهم .
  - نسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية العضوة التي تصرح بإرادتها بتأسيس فدرالية أو كنفدرالية ، يعدها محضرون قضائيون .
  - نسختان (2) من القانون الأساسي للفدرالية أو الكنفدرالية ، موقعتان من عضوين (2) على الأقل ، من المنظمات النقابية المؤسسة ، أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية .
  - نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للفدرالية أو الكنفدرالية ، يعده محضر قضائي .
  - الوثيقة التي تثبت وجود مقر للفدرالية أو الكنفدرالية " <sup>1</sup> .
- و بما أن الفدرالية تتكون من ثلاث منظمات نقابية على الأقل، أما الكونفدرالية فتتشكل من فيدراليتين على الأقل أو خمس منظمات نقابية على الأقل ، فإنه ما يترتب على أي نقص لإحدى هذه الوثائق هو البطلان .

### ثالثا : الإشهار

إن استيفاء شكيلات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية واحدة (1) على الأقل باللغة الوطنية ( العربية هي اللغة الرسمية في الجزائر) على نفقة المنظمة النقابية <sup>2</sup> .

<sup>1</sup> - بالنسبة للقائمة الاسمية زيادة عما ذكر فإنها تتضمن أيضا رقم التعريف الوطني .

<sup>2</sup> - المادة 34 فقرة 03 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي التي جاء فيها : "... استيفاء ، على نفقة المنظمة النقابية، إجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة (1) ، على الأقل ، باللغة الوطنية " .

- بمجرد استلام وصل تسجيل التصريح بتأسيس المنظمة نقابية من الطرف السلطة الإدارية المختصة ، يمكن للمنظمة النقابية التواصل مع الجريدة الوطنية لنشر إعلان تأسيس المنظمة النقابية إما عن طريق الموقع الإلكتروني للجريدة أو من خلال الاتصال بمكتبها المحلي ، و ذلك للحصول على كيفية الاتصال بقسم الإعلانات للجريدة ، حيث تتمثل إجراءات النشر في :
- التحضير للإعلان : قبل البدء في عملية النشر يجب التأكد من أن الإعلان مكتوب بشكل جيد و يحتوي على جميع المعلومات الضرورية بشأن تأسيس المنظمة النقابية و تتمثل في تحديد التفاصيل الرئيسية للإعلان مثل : اسم المنظمة النقابية ، مقرها ، أهدافها ، و كيفية الاتصال بها .
  - تقديم الإعلان : بعد ملأ استمارة طلب النشر أو إرسال الإعلان عبر البريد الإلكتروني للجريدة، يتم تحديد حجم و تصميم الإعلان وفقا لتوجيهات الجريدة .
  - متابعة الطلب : بعد تقديم الإعلان ، يتم التأكد من حالة الطلب مع الجريدة ، و الاستفسار عن مدة نشر الإعلان و أي معلومات أخرى .
  - دفع الرسوم : لنشر الإعلان في أي جريدة يتطلب دفع رسوم ، و لهذا يجب معرفة المبلغ المطلوب و الطرق المتاحة لدفعه .
  - التحقق من النشر : بعد نشر الإعلان ، تحصل المنظمة النقابية على نسخة من الجريدة التي تحتوي على الإعلان الخاص بها، و قد تكون هذه الجريدة متاحة بالصيغة الإلكترونية أو الورقية<sup>1</sup> .
- بإتباع هذه الخطوات العامة يمكن لأي منظمة نقابية نشر إعلان تأسيسها في الجريدة الوطنية بطريقة فعالة .

### الفرع الثالث : الشروط الموضوعية

أقر المشرع الجزائري جملة من الشروط الموضوعية من أجل تأسيس منظمة نقابية ، تتمثل هذه الشروط في :

<sup>1</sup> - تم أخذ هذه الإجراءات من قبل أمين وطني عام لإحدى نقابات التربية .



### أولا : الصفة المهنية للمنظمة النقابية

يجب على المنظمة النقابية التي هي في طريقها إلى التأسيس أن تبين في نظامها الأساسي هدفها ، و هو الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للموظفين من نفس المهنة أو من نفس الفرع أو نفس قطاع النشاط الواحد ، أي أن يكون هدفها قطاعا و إلزاما مهنيا بعيدا عن السياسة ، غير ديني أو ثقافي ، و هذه الصفة المهنية تميزها عن غيرها من الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى<sup>1</sup> .

و هذا ما جاءت به المادة 16 من القانون 02 - 23 المتعلق بممارسة الحق النقابي حيث نصت على : " تهدف المنظمات النقابية إلى حماية المصالح الاقتصادية و الاجتماعية و المادية و المعنوية و الفردية و الجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية و الدفاع عنها بكل وسيلة قانونية " .

### ثانيا : الإطار المهني للمنظمة النقابية

تجد المنظمة النقابية سبب قيامها في التضامن المهني ، إذ ليس لها أن تتأسس إلا في إطار مهنة معينة<sup>2</sup> .

و هذا ما جاءت به المادة 19 من القانون 02-23 المؤرخ في 25 أفريل 2023 و المتعلق بممارسة الحق النقابي ، حيث نصت على : " يحق للعمال الأجراء و المستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية و باختيارهم منظمات نقابية قاعدية " .

و عليه فإنه يتضح من نص هذه المادة أن عملية إنشاء المنظمة النقابية يخضع للحرية المطلقة للعمال و المستخدمين دون أي ضغط .

يحق إنشاء المنظمة النقابية في أي مؤسسة سواء كانت عمومية أو خاصة .

---

<sup>1</sup> - سمغوني زكريا ، " حرية ممارسة الحق النقابي " ، مذكرة ماجستير ، تخصص الحقوق و الحريات ، قسم العلوم القانونية و الإدارية ، كلية الأدب و العلوم الإنسانية ، جامعة العقيد أحمد دراية ، الجزائر ، 2009 / 2010 ، ص 74 .

<sup>2</sup> - نشادي أحمد ، " ممارسة الحق النقابي في ظل التشريع الجزائري " ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون أعمال ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أكلي محمد أولحاج ، البويرة ، 2019 / 2020 ، ص 60 .

### ثالثا : القانون الأساسي للمنظمة النقابية

ألزم المشرع الجزائري المنظمات النقابية على صيغة قوانينها الأساسية وفق أحكام معينة، و التي وردت في المادة 38 من القانون 02 - 23 المذكور أعلاه ، حيث نصت على : " تعد المنظمات النقابية القاعدية و الفدراليات و الكنفدراليات بكل حرية ، قوانينها الأساسية و أنظمتها الداخلية ، و يجب أن تتضمن القوانين الأساسية ، تحت طائلة البطلان ، لاسيما الأحكام الآتية :

- هدف المنظمة النقابية المعنية و تسميتها و مقرها .
- فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة 2 أعلاه .
- المهن أو فروع أو قطاعات النشاطات المعنية .
- الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية .
- حقوق و واجبات الأعضاء .
- قواعد الانخراط و الانسحاب و الإقصاء .
- القواعد المتعلقة بتنظيم و صلاحيات هيئات القيادة و / أو الإدارة .
- القواعد المتعلقة بإحداث و تنظيم و سير و كذا صلاحيات الفروع النقابية .
- قواعد انتخاب أعضاء هيئات القيادة و / أو الإدارة و تجديدها و كذا مدة العضوية .
- القواعد المتعلقة بالفصل بين النشاط النقابي و النشاط السياسي دون المساس بأحكام المادتين 12 و 15 أعلاه .
- قواعد منع الجمع بين عهدة عضو في هيئات القيادة و / أو الإدارة لمنظمة نقابية و ممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة .
- القواعد المتعلقة باستدعاء و سير هيئات القيادة و / أو الإدارة .
- القواعد و الإجراءات المتعلقة بالرقابة الإدارية و المالية للمنظمة النقابية .
- قواعد و إجراءات المصادقة على حسابات المنظمة النقابية .
- قواعد تحديد مبلغ الاشتراكات المطلوبة من المنخرطين .

- كفاءات تمثيل المرأة و الشباب في هيئات القيادة و / أو الإدارة للمنظمة النقابية .
- كفاءات تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي .
- كفاءات تسوية النزاعات الداخلية و وضعيات الانسداد في سير المنظمة النقابية .
- القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية .
- إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية و المصادقة عليه .
- القواعد المحددة لإجراءات الحل الإرادي للمنظمة النقابية و أيلولة ممتلكاتها " .

رغم أن المشرع الجزائري ترك للمنظمات النقابية الحرية في إعداد القانون الأساسي الخاص بها، إلا أنه أوجب عليها أن يشتمل على مجموعة من الأحكام ، و التي تم ذكرها في المادة أعلاه ، حيث أنه إذا تم الإخلال بأي من هذه الأحكام ، فإن القانون الأساسي للمنظمة النقابية يصبح باطلا . إذا لم تتوفر الشروط الموضوعية الخاصة بإجراءات التأسيس ، يحق للسلطات المعنية رفض تسليم إيداع التسجيل<sup>1</sup> .

### المطلب الثاني : إجراءات تأسيس المنظمة النقابية

خصص المشرع الجزائري لإجراءات تأسيس المنظمات النقابية فصلا كاملا ، و هو الفصل الثاني من الباب الثاني من القانون 23 - 02 المؤرخ في 25 أفريل سنة 2023 و المتعلق بممارسة الحق النقابي .

### الفرع الأول : عقد جمعية عامة تأسيسية

إن إنشاء النقابة يقوم على أساس انعقاد جمعية عامة تحضرها جماعة من الموظفين<sup>2</sup> ، و يصاغ من خلالها القانون الأساسي للنقابة و نظامها الداخلي ، بالإضافة إلى تعيين الهيئة القيادية أو المسيرة بطريقة الانتخاب مع تدوينها في محضر<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> - نشادي أحمد ، الرجوع السابق ، ص 59 .

<sup>2</sup> - نقصد هنا الموظفين التابعين لنفس القطاع .

<sup>3</sup> - عصام طوالي الثعالي ، " مدخل إلى تاريخ القانون النقابي الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية و الحماية القانونية " ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ، 2014 ، ص 106 .

و نصت المادة 29 من القانون 23 - 02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 و المتعلق بممارسة الحق النقابي على أنه : " تؤسس المنظمة النقابية إثر جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين و تتم معاينتها عن طريق محضر قضائي " .

و تعتبر الجمعية التأسيسية أول اجتماع فعلي للمنظمة النقابية يتولى من خلاله الأعضاء المؤسسون وضع القانون الأساسي ، و اختيار الممثلين القائمين على إدارتها للتكفل بإتمام إجراءات التأسيس<sup>1</sup> .

بالنسبة للقانون الأساسي لقد تم التطرق له في الشروط الشكلية .

و يحدد عدد الأعضاء المؤسسين الحاضرين للجمعية العامة التأسيسية حسب نص المادة 30 من القانون 23 - 02 السالف الذكر ب :

- ثلاثون (30) عضوا مؤسسا على الأقل ، موزعون على ثلاثين (30) ولاية على الأقل ، بصفة متوازنة على كامل التراب الوطني ، إذا كانت منظمة نقابية قاعدية ذات طابع وطني .
- أما بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الإقليمي ، يحدد العدد الأدنى بصفة متوازنة كما يأتي :
  - عشرة (10) أعضاء مؤسسين ، بالنسبة للمنظمات ذات الطابع المشترك بين الولايات ، موزعين على ثلاث (3) ولايات على الأقل.
  - ثمانية (8) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع الولائي ، موزعين على بلديتين (2) على الأقل .
  - خمسة (5) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات ، موزعين على بلديتين (2) ، على الأقل<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> - اسماعيل ذباح ، " آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي و التشريع الجزائري " ، أطروحة دكتوراه ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي ، برج بوعريش ، 2021 / 2022 ، ص 127 .

<sup>2</sup> - المادة 30 من القانون 23 - 02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي .

### الفرع الثاني : إيداع ملف تأسيس المنظمة النقابية

عقب الانتهاء من عقد الجمعية العامة التأسيسية من طرف الأعضاء المؤسسين ، و بعد التأكد من اكتمال النصاب القانوني للحاضرين ، و استلام محضر بذلك يعده محضر قضائي ، يقوم الأعضاء المعنيين ( المعنيون ) أو المكلفين ( المكلفون ) بتحضير ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية ، قصد إيداعه لدى الجهات الإدارية المعنية <sup>1</sup> .

تقوم السلطة الإدارية المختصة بتسجيل التصريح بتأسيس منظمة نقابية في سجل مرقم و مؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا ، و يتضمن رقم و تاريخ التسجيل و اسم المنظمة النقابية المعنية و عنوان مقرها ، و كذلك ألقاب و أسماء الأعضاء المؤسسين و تاريخ تسليم وصل التصريح بالتأسيس ، و هذا ما تضمنته المادة 35 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي التي جاء فيها : " يسجل التصريح بتأسيس منظمة نقابية المنصوص عليه في المادتين 32 و 33 أعلاه ، في سجل تمسكه السلطة الإدارية المختصة ، مرقم و مؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا ، و يتضمن رقم و تاريخ التسجيل و تسمية المنظمة النقابية المعنية و العنوان ، و كذا ألقاب و أسماء الأعضاء المؤسسين و تاريخ تسليم وصل التصريح بالتأسيس ... " .

أمام صمت المشرع الجزائري الذي لم يحدد نوع المحكمة المختصة في النزاعات المتعلقة بعدم

قبول ملف التأسيس ، هل هي المحكمة العادية أم المحكمة الإدارية ؟

و بما أن المنظمات النقابية تعد شخصا من أشخاص القانون الخاص ، و تتمتع بالشخصية

المعنوية فالحاكم المختصة في النزاعات المتعلقة بها هي المحكمة الإدارية .

---

<sup>1</sup> - عبد الحكيم بن مصباح سواكر ، " الوجيز حول كفايات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية " ، دون دار نشر ، بسكرة ، 2023 ، ص 34 .

### الفرع الثالث : تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس

تعتبر النقابة قائمة عند استلام مؤسسيها وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطات العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف<sup>1</sup> ، و هذا ما نصت عليه المادة 34 فقرة 02 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي : " ... تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من طرف السلطة الإدارية المختصة في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل بعد إيداع الملف ... "

و نكون هنا أمام حالتين : حالة رد السلطة الإدارية و حالة امتناعها عن الرد .

#### أولا : رد السلطة الإدارية المختصة

بعد دراسة السلطة الإدارية المختصة ملف تأسيس المنظمة النقابية المودع على مستواها يكون ردها إما بالموافقة أو بالرفض .

• بالموافقة : إذا كان الملف المودع لديها مطابق لأحكام القانون 23 - 02 السالف الذكر ، و يسلم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل ثمانية (8) أيام عمل ، و ذلك حسب نص المادة 36 فقرة 03 من القانون 23 - 02 السالف الذكر : " ... و عند إيداع الملف المطابق ، يسلم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل ثمانية (8) أيام عمل " .

• بالرفض : في حالة عدم مطابقة الملف مع أحكام القانون المذكور أعلاه ، تقوم السلطة الإدارية المختصة بعدم تسجيل التصريح بالتأسيس ، و تبلغ التحفظات للأعضاء المؤسسين المودعين للملف من أجل تدارك الملف و جعله مطابقا للقانون في الآجال المحددة .

و في هذه الحالة ، يبقى ملف تأسيس المنظمة النقابية معلقا إلى غاية رفع التحفظات و مطابقة الملف لأحكام هذا القانون .

وهذا ما جاءت به المادة 36 في فقرتيها الأولى و الثانية من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي : " في حالة عدم مطابقة مع أحكام هذا القانون ، لا تسجل السلطة الإدارية

<sup>1</sup> - نشادي أحمد ، المرجع السابق ، ص 59 .

المختصة التصريح بالتأسيس ، و تبلغ التحفظات للأعضاء المؤسسين المودعين للملف من أجل المطابقة للقانون في الآجال المحددة .

و في هذه الحالة ، يبقى ملف تأسيس المنظمة النقابية معلقا إلى غاية رفع التحفظات و مطابقة الملف لأحكام هذا القانون ... " .

### ثانيا : غياب رد السلطة الإدارية المختصة

إذا لم ترد السلطة الإدارية المختصة على ملف التصريح بالتأسيس في أجل ثلاثون (30) يوم عمل من تاريخ إيداع الملف ، تعد المنظمة النقابية مسجلة ، و يسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام عمل .

و هذا ما ورد في المادة 35 الفقرة 02 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي حيث جاء فيها : " ... في حالة غياب رد من السلطة الإدارية المختصة عند نهاية الأجل المذكور في المادة 34 أعلاه ، تعد المنظمة النقابية مسجلة ، و يسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام عمل " .

و في هذه الحالة اعتبر المشرع الجزائري المنظمة النقابية مسجلة ، و منحها وصل تسجيل تصريح التأسيس ، كون أن التماطل في الرد جاء من طرف السلطة الإدارية المختصة ، و خارج عن إرادة المنظمة النقابية ، و لا دخل لها في هذا التأخر .

يترتب على اكتمال إجراءات تأسيس المنظمة النقابية اكتسابها الشخصية القانونية التي تؤهلها لاكتساب حقوق و تحمل التزامات .

يطبق على الفدرالية و الكنفدرالية نفس إجراءات تأسيس المنظمة النقابية .

### المبحث الثاني : استقلالية المنظمة النقابية كضمانة إدارية

نقصد باستقلالية المنظمة النقابية هو أن تقوم المنظمة النقابية بتسيير شؤونها الإدارية و المالية بكل حرية ، و سنتناول في هذا المبحث مطلبين هما ، المطلب الأول نتحدث فيه عن الاستقلالية الإدارية للمنظمة النقابية ، و مطلب ثان نتناول فيه استقلال الذمة المالية للمنظمة النقابية .

#### المطلب الأول : الاستقلالية في تسيير الشؤون الإدارية

للمنظمة النقابية حرية تامة في إدارة شؤونها الداخلية ، فلها الحرية في وضع القواعد التي تنظم من خلالها اجتماعاتها و طرق عملها و تشكيل أجهزتها الداخلية و خطط نشاطها ، و برامج تنفيذها و مساءلتها لأعضائها عما يقع منهم مخالفات لنظامها <sup>1</sup> .

#### الفرع الأول : الشخصية المعنوية

بمجرد إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة ، و تسلم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ، و هذا ما نصت عليه المادة 44 من القانون 23 - 02 السالف الذكر حيث جاء في نصها : " تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها ، طبقاً لأحكام المادة 34 أعلاه ... " يدخل الاعتراف بالشخصية المعنوية للمنظمة النقابية ضمن مظاهر حماية ممارسة الحق النقابي، فموجبه تمنح هذه المنظمات الحرية في النشاط و إبرام التصرفات القانونية في استقلالية تامة عن أي شخص آخر <sup>2</sup> .

و يترتب عن اكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية مجموعة من الحقوق ، والتي تم تعداد البعض منها في المادة 44 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ، التي نصت على : " تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها ، طبقاً لأحكام المادة 34 أعلاه ، و يحق لها ، بالخصوص :

<sup>1</sup> - سمغوني زكرياء ، المرجع السابق ، ص 78 .

<sup>2</sup> - اسماعيل ذباح ، المرجع السابق ، ص 136 .



- تمثيل أعضائها لدى السلطات و الإدارات العمومية و الغير .
- إبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بهدفها .
- اقتناء أملاك عقارية أو منقولة مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطها .
- التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها ، لاسيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية و المصالح الاجتماعية و الفردية لأعضائها " .
- إن اكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية يخول لها ممارسة الحقوق و تحمل الالتزامات

### أولا : الحقوق

تتمثل هذه الحقوق في : الاسم و الموطن و الجنسية و الأهلية .

#### 1- الاسم :

من البديهي أن تتمتع المنظمة النقابية بحق امتلاك اسم خاص بها يميزها عن بقية المنظمات النقابية الناشطة في نفس القطاع أو في قطاعات أخرى ، و باعتبار أن هذا الاسم يتخذ من قبل الأعضاء المؤسسين أ و يصرح به ضمن القانون الأساسي للمنظمة النقابية ، و هذا ما نصت عليه المادة 38 في فقرتها الثانية من القانون 23 - 02 السالف الذكر ، و إن أعضاء المنظمة يتمتعون بكامل الحرية في تسميتها وفق ما يرون ، ولا يمكن للسلطة الإدارية المختصة التدخل في تغيير الاسم أو فرض قيود على ذلك ، غير أنه يمكن لها قبل منح وصل التصريح بالتأسيس مراقبة مدى وضوح الاسم و عدم تداخله أو تطابقه مع أسماء منظمات نقابية أخرى ، و الملاحظ هنا هو عدم تدخل السلطات الجزائرية في تسمية المنظمات النقابية على الرغم من تشابه أسماء و ترميز الكثير منها خاصة باللغة الفرنسية <sup>1</sup> .

و عدم مراقبة السلطة الإدارية لمدى تشابه التسمية بين النقابات نجم عنه اختلاط الأمر على الموظفين ، و عدم تفرقتهم بين النقابات .

مثل : النقابة الوطنية لعمال التربية (S.N.T.E) و النقابة الجزائرية لعمال التربية (S.A.T.E)

<sup>1</sup> - اسماعيل ذباح ، المرجع السابق ، ص 137 .

كما هو الحال أيضا بين المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار (CNAPESTE) ، و النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي و التقني للتربية (SNAPEST) .

و لا يمكن للمنظمة النقابية تغيير اسمها إلا بقرار من الجمعية العامة تماشيا مع ما يطرأ على الأوضاع السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية من تغيرات ، و مع توسع نشاطها و الأهداف الساعية إلى تحقيقها ، و يجب عليها أن تعلم السلطات بذلك <sup>1</sup> .

كما سبق و أن غيرت نقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني (CNAPEST) اسمها ، و ذلك بسبب رغبتها في التوسع لتشمل مستخدمي التدريس للطورين الابتدائي و المتوسط ، حيث عقدت هذه النقابة جمعية عامة وطنية من 04 إلى 06 نوفمبر 2012 اتخذت من خلالها قرار توسيع النقابة و تغيير اسمها ليصبح المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (CNAPESTE) ، و لم يستلم مكتبها الوطني وصل المطابقة إلا بتاريخ 26 فيفري 2014 ، و قد منعتها وزارة التربية في هذه الفترة من النشاط في الطورين الابتدائي و المتوسط مبررة ذلك بعدم حصولها على الاعتماد لتمثيل أساتذة الطورين الابتدائي و المتوسط ، و أنها معتمدة لتمثيل أساتذة الثانوي فقط <sup>2</sup> .

بالإضافة إلى الاسم فإن كل نقابة تحمل رمزا أو شارة تميزها عن نقابة أخرى ، و هي عبارة عن رسم ممزوج بالأحرف الأولى من تسمية النقابة .

### 2- الموطن :

يحدد القانون الأساسي للمنظمة النقابية مقرها ، و هو المكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها ، و هو المقر الدائم الذي تمارس فيه المنظمة النقابية مختلف أنشطتها <sup>3</sup> .

<sup>1</sup> - بومقورة نعيم بن محمد ، " الحرية النقابية في الجزائر - مقارنة سوسيولوجية لواقع الحركة النقابية في الجزائر " ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2017 ، ص 139 .

<sup>2</sup> - اسماعيل ذباح ، المرجع السابق ، ص 138 .

<sup>3</sup> - نشادي أحمد ، المرجع السابق ، ص 14 .

يكون المقر عادة بالنسبة للمنظمات النقابية الوطنية بالجزائر العاصمة كمقر الأمانة الوطنية

للنقابة الوطنية لعمال التربية و الموجود بمدرسة عيسات ايدير - سيدي أحمد -

أما بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الولائي أو البلدي فإن مقرها يكون في نفس

الولاية أو البلدية التي تمارس بها نشاطها ، كذلك بالنسبة للقطاع الاقتصادي أو القطاع الخاص فإن

مقر المنظمة النقابية يكون في نفس مكان العمل .

ويقع توفير مقر أو موطن للمنظمة النقابية على عاتق الهيئة المستخدمة ، غير أنه و لكثرة

النقابات استعصى الأمر على الهيئة المستخدمة منح مقرات للمنظمات النقابية التابعة لها و من بين

المنظمات النقابية التي لا يوجد لديها مقر ، النقابة الجزائرية لعمال التربية ، و النقابة الوطنية المستقلة

لأساتذة التعليم الابتدائي .

### 3 - الجنسية :

باعتبار أن المنظمة النقابية شخص معنوي فهي تتمتع بالجنسية ، و غالبا ما تكتسب جنسية

البلد الذي أنشئت فيه ، و عليه فإن المنظمة النقابية التي تنشأ في الجزائر تحمل و جوبا الجنسية

الجزائرية <sup>1</sup> ، إلا في حالة وجود استثناءات ينص عليها القانون كتأسيسها ضمن مؤسسة أجنبية تعمل

في إطار الاستثمار <sup>2</sup> .

إلا أن الكنفدراليات النقابية الإقليمية كالاتحاد النقابي المغربي و الذي يضم كل من : الاتحاد

العام للعمال الجزائريين ، و الاتحاد العام التونسي للشغل ، و الاتحاد المغربي للشغل ، و الاتحاد العام

للمنتجين الليبيين . لا يتمتع بالجنسية التونسية رغم تواجد مقره بالعاصمة التونسية ، لأن مثل هذه

الاتحادات متعددة الجنسيات تخضع للقانون الدولي العام باعتبارها شخص من أشخاص القانون

الدولي العام ، و معترف بها من طرف هيئات منظمة الأمم المتحدة <sup>3</sup> .

<sup>1</sup> - بومقورة نعيم بن محمد ، المرجع السابق ، ص 139 .

<sup>2</sup> - اسماعيل ذباح ، المرجع السابق ، ص 139 .

<sup>3</sup> - عبد المجيد صغير بيرم ، " ممارسة الحق النقابي و العولمة " ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، أكتوبر 2016 ، ص 249.

### 4- الأهلية :

يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب ، أي الصلاحية لكسب الحقوق و تحمل الالتزامات ، غير أنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصيص ، و يقصد به أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على ما تحتاجه لتحقيق الهدف من إنشائها ، و عليه فالمنظمة النقابية تتمتع بأهلية التعاقد ، و أهلية التملك ، و أهلية التقاضي <sup>1</sup> .

و تبرز كل من أهلية التعاقد في إبرام الاتفاقيات التي من شأنها إنقاص العبء على المنخرطين كاتفاقيات التأمين ( تأمين السيارات ... ) و الاتفاقيات المبرمة مع البنوك ، و المصحات الطبية ، و هذا ما يعرف بالجانب الخدماتي أو الاجتماعي للمنظمة النقابية .

أما عن أهلية التملك فيقصد بها اقتناء الأملاك العقارية أو المنقولة التي تساهم في ممارسة نشاط هذه المنظمة النقابية سواء كان هذا بمقابل مادي أو مجاني .

و بالنسبة لأهلية التقاضي فتتمثل في رفع الدعاوي من قبلها و مباشرتها و ذلك بواسطة الممثل القانوني لديها ، و العكس أيضا في حالة رفع دعوى ضدها .

### ثانيا : الواجبات

و هي الالتزامات التي يتعين على المنظمة النقابية القيام بها اتجاه السلطة الإدارية المختصة ، و تتمثل هذه الواجبات في :

1- يتعين على المنظمات النقابية إخطار السلطة الإدارية المختصة عن انضمامها في المنظمات النقابية الدولية و القارية و حتى الجهوية ، و هذا ما نصت عليه المادة 58 في فقرتها الأولى من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي : " يتعين على المنظمات النقابية إعلام السلطة الإدارية المختصة ، بانخراطها في منظمات نقابية دولية و قارية و جهوية ، لها نفس الأهداف أو أهداف متشابهة في أجل الخمسة عشر (15) يوم عمل التي تلي الانخراط ... " .

<sup>1</sup> - بورزيق خيرة ، المرجع السابق ، ص 17 .

2- يتوجب على المنظمات النقابية تعيين ممثلين لها في جميع الملتقيات ، و هذا ما جاءت به المادة 58 فقرة 02 من القانون 23 - 02 السالف الذكر : " ... تعين المنظمات النقابية ممثليها بكل حرية في جميع الأشغال المدعوة إليها بما فيها أشغال الهيئات الدولية للعمل " .

3- يجب على المنظمات النقابية كل ثلاث سنوات إرسال الإحصاء النقابي للسلطة الإدارية المختصة و هذا تطبيقا للمادة 59 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي : " يتعين على المنظمات النقابية أن ترسل إلى السلطة الإدارية المختصة المسجلة لديها كل ثلاث (3) سنوات ، مؤشرات إحصائية تسمح بتحديد تعداد المنخرطين مقارنة بالعدد الإجمالي للعمال في كل مكان عمل... " .

هنا يستحسن للمشرع الجزائري إلغاء تقديم الإحصاء النقابي كل سنة و الذي كان يثقل كاهل النقابات ، فمدة ثلاث سنوات هي مدة كافية حتى يتسنى للمنظمات النقابية خدمة منخرطيها على أكمل وجه ، حيث أن عملية الإحصاء النقابي تتطلب من الوقت ما يزيد عن 6 أشهر .

4- اكتتاب التأمين الذي نصت عليه المادة 60 من القانون 23 - 02 المذكور أعلاه : " يتعين على المنظمة النقابية أن تكتب تأمينا يضمن التبعات المرتبطة بمسؤوليتها المدنية . تسلم المنظمة النقابية نسخة من التأمين المكتتب إلى السلطة الإدارية المختصة بعد ثلاثين (30) يوم عمل ، على الأكثر ، من تأسيسها القانوني " .

5- الرد على جميع المراسلات التي تصلها من طرف السلطة الإدارية المختصة ، و ذلك حسب نص المادة 61 من القانون 23 - 02 السالف الذكر : " يتعين على المنظمات النقابية الرد على كل الطلبات و الاستشارات التي تطلبها السلطة الإدارية المختصة " .

و بالإضافة إلى كل ما سبق ذكره يتوجب على المنظمة النقابية أيضا :

1- إعداد ميثاق أخلاقيات لا يمكن مخالفته يتعلق بالنشاط الممارس من قبل منخرطيها، و الذي ذكرته المادة 15 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي بقولها : " يجب على كل

منظمة نقابية إعداد و المصادقة على ميثاق أخلاقيات يتعلق بالنشاط الممارس من طرف منخرطيهما الذين لا يمكنهم مخالفته ... " .

2- فصل المنظمة النقابية عن أي حزب سياسي ، و أي نشاط سياسي ، و هذا ما تطرقت له المادة 12 من القانون 02 - 23 المتعلق بممارسة الحق النقابي ، و التي نص على : " المنظمات النقابية مستقلة في سيرها و متميزة في هدفها و تسميتها عن أي حزب سياسي .

يمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكليا و وظيفيا بأحزاب سياسية ، ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب ، تحت طائلة تطبيق أحكام المادتين 62 و 65 من هذا القانون .

يمنع الجمع بين عهدة عضو في هيئة قيادة و/أو إدارة لمنظمة نقابية و ممارسة عهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي وفقا لقوانينها الأساسية ، غير أن أعضاء المنظمة النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الأحزاب السياسية " .

و هذا ما أكدته أيضا المادة 15 في فقرتها الأخيرة من القانون 02 - 23 المذكور أعلاه :

" ... يجب أن تتضمن القوانين الأساسية و الأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية أحكاما تنص على الاستقلال عن أي حزب سياسي أو جمعية أو أي مجموعة ضغط ، و على الفصل بين النشاط النقابي و النشاط السياسي باستثناء المجالات الاجتماعية و الاقتصادية " .

3- تقديم التقريرين : الأدبي و المالي للسلطة الإدارية المختصة كل سنة ، حيث نصت المادة 52 من القانون 02 - 23 السالف الذكر على : " يتعين على المنظمات النقابية أن تقدم سنويا إلى السلطة الإدارية المختصة ، الحصائل الأدبية و المالية التي تصادق عليها الجمعية العامة .

و يجب أن تكون الحصيلة المالية مصدقا عليها من طرف محافظ الحسابات " .

يتضح من هذه المادة أن تقديم التقارير المالية بصفة منتظمة يضيفي الشفافية على أعضاء

المنظمة النقابية .

4- إعلام السلطة الإدارية المختصة بأي تعديل يطرأ على القانون الأساسي للمنظمة النقابية و ذلك في أجل 30 يوم عمل يبدأ سريانه من اليوم الموالي لاتخاذ القرار ، و هذا ما جاءت به المادة 39 من القانون 02 - 23 المتعلق بممارسة الحق النقابي في قولها : " يتعين على المنظمات النقابية القاعدية و الفدراليات و الكنفدراليات إخطار السلطات الإدارية المختصة ، في غضون الثلاثين (30) يوم عمل التي تلي القرارات المتخذة ، بكل التعديلات التي تطرأ على قوانينها الأساسية و المعاينة من طرف محضر قضائي... " .

5- إرسال نسخة من النظام الداخلي إلى السلطة الإدارية المختصة ، و ذلك عملاً بنص المادة 43 في فقرتها الأخيرة من القانون 02 - 23 المتعلق بممارسة الحق النقابي : " ... ترسل نسخة من النظام الداخلي إلى السلطة الإدارية المختصة " .

### ثالثاً : نهاية الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية

تنتهي الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية بالحل ، سواء كان هذا الحل إرادياً أو قضائياً .

#### 1- الحل الإرادي :

بالنسبة للحل الإرادي للمنظمات النقابية نصت عليه المادة 64 من القانون 02 - 23 المؤرخ في 25 أفريل و المتعلق بممارسة الحق النقابي ، حيث جاء فيها : " يمكن أن تحل المنظمة النقابية إرادياً من قبل أعضائها الذين يعلنون حلها طبقاً للقواعد و الإجراءات المنصوص عليها في قانونها الأساسي " .

يحدث الحل الإرادي عندما تتوصل الأطراف المعنية ( الأعضاء ) الى اتفاق ينهي وجود المنظمة النقابية ، و يشمل القانون الأساسي للمنظمة النقابية على شروط حل النقابة .

#### 2- الحل القضائي :

تطرق المادة 65 من القانون 02 - 23 المذكور أعلاه لانتهاك الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية عن طريق الحل القضائي ، و ذلك بذكرها للحالات التي يتم فيها اللجوء للقضاء من قبل السلطة الإدارية المختصة لحل المنظمة النقابية ، حيث جاء فيها : " يمكن أن تحل المنظمة النقابية

بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة ، في الحالات الآتية :

- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها ،
- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية ،
- عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة ثلاث (3) سنوات ،
- التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال ،
- رفض الامتثال و تنفيذ الأحكام القضائية ،
- 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 و وصايا ، مخالفة لأحكام هذا القانون .

يمكن السلطة الإدارية المختصة ، عند الاقتضاء ، و عند معاناة إحدى الحالات المذكورة

أعلاه ، أن توجه إعدارا للمنظمة النقابية المعنية من أجل تسوية وضعيتها في الآجال المحددة .

يكون قرار الجهة القضائية المختصة المتعلق بحل المنظمة النقابية مشمولا بالنفاذ المعجل بصرف

النظر عن أي طعن " .

في أغلب الأوقات ترى السلطة الإدارية المختصة الإضراب غير قانوني و لا يتسم بالشرعية ،

كون مطالب المنظمة النقابية تتعارض مع السلطة الإدارية المختصة .

و يحدث الحل القضائي عندما تتدخل السلطة القضائية لإنهاء المنظمة النقابية بناء على قرار

قضائي ، و يكون الحل القضائي نتيجة انتهاك المنظمة النقابية لأحكام القانون 23 - 02 المتعلق

بممارسة الحق النقابي



كما يمكن أيضا تعليق نشاط المنظمة النقابية ، و يقصد بالتعليق هو التوقيف المؤقت لنشاط المنظمة النقابية و لقد نصت عليه المادتين 62 و 63 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ، تحت عنوان تعليق نشاط المنظمة النقابية في القسم الأول من الفصل الخامس للباب الثاني .

قبل تعليق نشاط المنظمة النقابية مؤقتا ، يتم تبني إجراءات قانونية تتضمن تحقيقا و استدعاءات قانونية ( إعدارات ) و محاكمات إذا لزم الأمر ، و يجب أن تتم هذه الإجراءات وفقا للقوانين و الضوابط المحددة، و ذلك لضمان حقوق الدفاع و العدالة .

بعد انتهاء فترة التوقيف المؤقت ، يمكن أن تستأنف المنظمة النقابية نشاطها إذا تم تبرئتها من التهم الموجهة إليها أو تنفيذ الإجراءات التصحيحية المطلوبة .

من الممكن البحث عن حلول بديلة لتعليق المنظمة النقابية ، مثل إجراءات تصحيحية أو تعزيز الرقابة و المراقبة دون الحاجة إلى تعليق النشاط بالكامل .

### الفرع الثاني : التمثيلية النقابية

يقصد بالتمثيلية النقابية نسبة عدد المنخرطين في المنظمة النقابية من العدد الإجمالي لموظفي القطاع بالنسبة للتوظيف العمومي ، و من العمال بالنسبة للقطاع الخاص ، و الذين يغطيهم قانونها الأساسي

و حتى يتسنى لنا القول بأن المنظمة النقابية تمتلك تمثيلية نقابية يجب توافر أحد الشرطين التاليين المذكورين في المادة 69 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي : " تكتسب المنظمة النقابية تمثيليتها بتوفر أحد الشرطين :

- بلوغ نسبة انخراط نقابي محدد ،
  - الحصول على نسبة انتخابية محددة بمناسبة الانتخابات المهنية على مستوى الهيئة المستخدمة ...".
- و لا تعتبر المنظمات النقابية القاعدية و الفدراليات و الكنفدراليات ذات تمثيلية نقابية ما لم تكن مؤسسة منذ سنة واحدة على الأقل ، و هذا حسب نص المادة 68 من القانون 23 - 02

المتعلق بممارسة الحق النقابي ، التي ورد فيها : " تعتبر تمثيلية المنظمات النقابية القاعدية و الفدراليات و الكنفدراليات المؤسسة قانونا منذ سنة واحدة (1) على الأقل ... " .

هنالك شروط معينة يجب تحقيقها للحصول على التمثيل النقابي ، هذه الشروط تهدف إلى ضمان نزاهة و شفافية العمل النقابي و حماية حقوق الأعضاء ، مثل إجراء انتخابات حيث يتم اختيار القيادات ( الأمناء العامون ) على المستوى الوطني و المستوى الولائي ، وفقا لإرادة الأعضاء بطريقة حرة و نزيهة ، و ذلك بوجود إجراءات واضحة لترشيح المترشحين ، و تنظيم الانتخابات بشكل يضمن عدم وجود تدخلات خارجية أو تزوير في النتائج .

و يتعين على المنظمة النقابية أن تمثل فئات واسعة من العمال في القطاع الذي تنشط فيه ، مثل العمال الفلاحين ، العمال الصناعيين ، و العمال في الخدمات و القطاع العام .

### أولا: معايير تقدير التمثيلية النقابية

نصت المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 23 – 359 المؤرخ في 14 أكتوبر 2023 ،

و الذي يحدد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية و مضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة

بمنحطيتها<sup>1</sup> ، حيث جاء فيها : " تقدر تمثيلية المنظمات النقابية للعمال و المنظمات النقابية

للمستخدمين ، دوريا كل ثلاث (3) سنوات ، على أساس المعايير الآتية :

– أقدمية سنة واحدة (1) على الأقل ، ابتداء من تاريخ تأسيسها القانوني ،

– تعداد المنخرطين الذين سددوا اشتراكاتهم بانتظام ، المعبر عنه بالنسبة المئوية من إجمالي العمال أو

المستخدمين ، حسب الحالة ، الذين تغطيهم قوانينها الأساسية خلال السنة المعنية ،

– احترام مبدأ استقلالية التسيير و أحكام ميثاق أخلاقيات ممارسة النشاط النقابي ،

– الشفافية المالية ، لا سيما من خلال إرسال التقارير المالية السنوية و تنفيذ الالتزامات المحاسبية و

تبرير مصادر التمويل ،

<sup>1</sup> – المرسوم التنفيذي 23 – 359 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 ، يحدد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية و مضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنحطيتها ، الجريدة الرسمية العدد 67 ، المؤرخة في 18 أكتوبر 2023 .

- الحياد السياسي للمنظمة النقابية و لمسؤوليها النقابيين و استقلاليتها عن الأحزاب السياسية أو الجمعيات أو أية مجموعة ضغط ، لا سيما الامتناع عن التصريح بأي شكل من الأشكال بمساندتهم لهذه الكيانات و لأي شخصية سياسية ، أو الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من طرفها " .

و هذا ما أكدته المادة 69 من القانون 23 - 02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 و المتعلق بممارسة الحق النقابي في قولها : " ... يؤخذ في الحسبان عند تقدير تمثيلية المنظمة النقابية ، الشفافية المالية لحساباتها و حيادها السياسي " .

يجب أن تكون المنظمات النقابية ممثلة لجميع فئات العمال دون تمييز أو انحياز ، يعني ذلك ضرورة تمثيل جميع الصناعات والقطاعات والمهن بشكل عادل .

يجب على المنظمة النقابية تقديم تقارير مالية منتظمة و شفافة للسلطة الإدارية المختصة ، لتوضيح كيفية استخدام الأموال و الموارد .

يجب أن تحافظ المنظمة النقابية على استقلالها عن الحكومة و الأحزاب السياسية ، و أن تركز جهودها على مصالح الأعضاء و العمال دون تأثير خارجي .

تعتبر هذه المعايير أساسية لضمان التمثيل الفعال و الشرعي لمصالح العمال ، و تعتبر مرجعا لتقييم أداء المنظمات النقابية .

### ثانيا : تقدير التمثيلية النقابية :

تعتبر النقابات جزء حيوي من البنية الاجتماعية للمجتمع ، حيث تمثل العمال و تعمل على حماية حقوقهم و تحسين ظروف عملهم ، وعليه فإن المشرع الجزائري قد حدد نسبة التمثيلية النقابية بـ 25 % في المواد التالية :

نصت المادة 73 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي على : " تعتبر تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة ، كل منظمة نقابية للعمال تستجيب لأحد المعيارين الآتين :

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

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

و هذا ما أكدته المادة 74 من القانون 23 - 02 المذكور أعلاه و التي جاء فيها :  
" تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات و على مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني ، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة 25 % من التعداد الكلي للعمال الناشطين في أحد تلك الأقاليم و الذين يغطيهم قانونها الأساسي " .

و عززت المادة 75 من نفس القانون ما ورد في المادتين أعلاه ، حيث نصت على :  
" تعتبر تمثيلية على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات ، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة 25 % من التعداد الكلي للعمال كما هو محدد في قانونها الأساسي " .

يتضح من نص المادة أنه لا يمكن القول عن المنظمة النقابية أنها ذات تمثيلية ما لم تحصل على نسبة 25 % ، إن هذه النسبة التي أقرها المشرع الجزائري في القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي تعزز من قوة المنظمات النقابية في المفاوضات مع أصحاب العمل و الجهات الحكومية ، كما أنها تعزز دور النقابات كممثلين أقوياء للعمال في المجتمع <sup>1</sup> .

و من هنا يستحسن ما قام به المشرع الجزائري من رفع هذه النسبة حتى تبقى النقابات الفاعلة و الناشطة في الميدان فقط ، و أيضا تقليص عدد النقابات خصوصا في قطاع التربية و الذي

<sup>1</sup> - إن تحقيق المنظمة النقابية لنسبة 25 % يعكس مدى قوة هذه المنظمة ، و الثقة المبينة بينها و بين منخرطيها .

يشمل على 43 نقابة ، حيث أن كل فئة في القطاع الواحد أصبحت لها نقابة معتمدة مما يؤدي إلى تشتيت و تفريق عمال القطاع الواحد .

### ثالثا : إثبات التمثيلية النقابية :

يتم إثبات التمثيلية النقابية من خلال تقديم الوثائق و المستندات المطلوبة ، والتي تحمل بيانات المنخرطين ، والتي نصت عليها المادة 81 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ، حيث جاء فيها : " يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في المادة 80 أعلاه ، ان ترسل كل ثلاث سنوات (3) ، عبر المنصة الالكترونية المباشرة و المسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل ، كل عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير تمثيليتها النقابية لا سيما :

- رقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي لكل عامل أجير منخرط و رقم بطاقة و تاريخ انخراطه و كذا اشتراكاته ، بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية و فدراليات و كنفدراليات العمال ،
- رقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي لكل مستخدم و رقم بطاقة و تاريخ انخراطه و اشتراكاته و عدد مناصب الشغل المتوفرة لديه ، بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية و فدراليات و كنفدراليات المستخدمين ... " .

و هذا ما عززته المادة 19 من المرسوم التنفيذي 23 - 359 المتعلق بكيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية و مضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنحطيتها ، حيث نصت على : " يجب أن تتضمن عناصر المعلومات الخاصة بتقدير التمثيلية النقابية التي يتم إرسالها عبر المنصة الالكترونية للوزارة المكلفة بالعمل ، ما يأتي :

- بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية و فدراليات و كنفدراليات العمال :

• رقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي لكل عامل منخرط ،

• رقم بطاقة و تاريخ انخراطه ،

• مبلغ اشتراكاته ،

• قائمة المنظمات النقابية المشكلة لفدرالية أو كنفدرالية العمال .

- بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية و فدراليات و كنفدراليات المستخدمين :

• رقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي المحين لكل ،

• رقم بطاقة و تاريخ انخراطه ،

• مبلغ اشتراكاته ،

• عدد العمال المشغلين ،

• قائمة المنظمات النقابية المشكلة لفدرالية أو كنفدرالية المستخدمين " <sup>1</sup> .

و نصت المادة 82 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي على : " لا تؤخذ في

الاعتبار عند تحديد التمثيلية النقابية لكل منظمة نقابية ، الانخراطات المتعددة في المنظمات النقابية للعمال أو المستخدمين " <sup>2</sup> .

و جاءت المادتين 30 و 31 من المرسوم 23 - 359 الذي يحدد كفاءات تقدير تمثيلية

المنظمات النقابية و مضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنحطها بالتالي ، حيث نصت المادة

30 منه على : " تشمل المؤشرات الإحصائية و المعلومات المتعلقة بمنحط المنظمات النقابية

للعامل ، المنصوص عليها في المادة 29 أعلاه : الرقم التعريفي الوطني الوحيد ... " ، و هو ما

بينته المادة 31 من نفس المرسوم التي نصت على : " تشمل المؤشرات الإحصائية و المعلومات

المتعلقة بمنحط المنظمات النقابية للمستخدمين ... الرقم التعريفي الوطني الوحيد ... " <sup>3</sup> .

---

<sup>1</sup> - و تقوم السلطة المختصة بمراجعة و تقييم الوثائق المقدمة من قبل المنظمة النقابية ، و هذه السلطة هي وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي على المستوى الوطني ، و مفتشية العمل على المستوى المحلي .

<sup>2</sup> - و في حالة وجود عامل أو موظف منحط في نقابتين فإن انخراطه يلغى من كليهما .

<sup>3</sup> - و نظرا كون بعض النقابات تمارس طرق ملتوية للحصول على التمثيلية النقابية و ذلك لسهولة حصولها على المعلومات المذكورة في المادة 81 من القانون 23 - 02 فإن المشرع الجزائري التجأ إلى زيادة رقم التعريف الوطني الذي يصعب الحصول عليه إلا من قبل المنحط بذاته

### الفرع الثالث : الهياكل التنظيمية

تتكون الهياكل النقابية من عدة تنظيمات من شأنها تسهيل أنشطة المنظمة النقابية و توجيه عملها ، و تتفاوت هذه الهياكل حسب نوع المنظمة النقابية و نطاق نشاطها ، و تختلف أيضا في حجمها بناء على عدد الأعضاء و الموارد المتاحة لها ، و تنقسم هذه الهياكل إلى :

#### أولا : الأمانة الوطنية

تتكون من أمين عام وطني منتخب من قبل المجلس الوطني ، لمدة خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط ، و أعضاء المكتب الوطني المعينون من قبل الأمين الوطني ، و هم ثمانية (8) أعضاء: المكلف بالتنظيم و التنسيق ، المكلف بالكتابة و العلاقات العامة ، المكلف بالمالية و الوسائل ، المكلف بالإعلام والاتصال و الإشهار ، المكلف بالتربية و التكوين النقابي ، المكلف بالمنازعات و الشؤون القانونية ، المكلف بالشؤون الاجتماعية ، المكلف بالتضامن و شؤون المرأة ) . و يطلق على كل واحد منهم تسمية " أمين وطني مكلف بـ... " .

#### ثانيا : الأمانات الولائية

و تعرف أيضا بالمكاتب الولائية أو المحلية ، و هي امتداد لعمل النقابة ، حيث تلعب دورا هاما في تنسيق الأنشطة و البرامج على المستوى المحلي ، و تمثيل العمال في تلك الولاية ، و تتكون من أمين عام ولائي منتخب من قبل المجلس الولائي لمدة خمس (5) سنوات قابلة للتجديد لعهدة واحدة ، و يقوم الأمين العام الولائي بتعيين أعضاء المكتب الولائي ، الذين يمتلكون نفس مهام أعضاء المكتب الوطني ، و يختلفون عنهم في التسمية ، حيث يطلق عليهم : " أمين ولائي مكلف بـ... " <sup>1</sup> .

#### ثالثا : الفروع النقابية

يمكن للمنظمة النقابية إنشاء فرع نقابي داخل كل هيئة مستخدمة ، إذا حققت نسبة 25% من العدد الإجمالي للعمال داخل المؤسسة الذين يغطيهم قانونها الأساسي ، و يتكون الفرع النقابي من

<sup>1</sup> - تم إدراج في الملحق رقم 01 نسخة عن محضر تنصيب مكتب أمانة ولائية لمنظمة نقابية .

: رئيس الفرع أو ما يعرف بالأمين العام للفرع النقابي ، الذي يتم اختياره من قبل الأعضاء المنخرطين في الفرع النقابي ، و الذين يقومون أيضا باختيار المكلف بالتنظيم و التنسيق ، المكلف بالمالية و الوسائل ، المكلف بالإعلام و الاتصال و الإشهار ، المكلف بالشؤون الاجتماعية<sup>1</sup> ، و تحظى الفروع النقابية بالحماية القانونية و الدعم في أنشطتها و مطالبها .  
تعتبر هذه الهياكل النقابية أساسية في تنظيم عمل النقابات ، و توجيه جهودها نحو تحقيق مصالح العمال .

### الفرع الرابع : الانتداب

عرفت المادة 133 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> الانتداب بأنه : " الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و / أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها .  
الانتداب قابل للإلغاء " .

و عليه يعتبر الانتداب جزءا أساسيا من إستراتيجية المنظمات النقابية لتعزيز مصالح العمال ، و العمل على تحسين ظروفهم وحماية حقوقهم ، و تحقيق مطالبهم على الصعيدين الاجتماعي و الاقتصادي، و يتم تنظيم الانتداب وفق القوانين و اللوائح المحلية و الدولية التي تنظم نشاط النقابات و العمل النقابي ، و هو وضعية قانونية ، يوضع المنتدب فيها تحت تصرف النقابة ، و يلتزم بالتفرغ التام للعمل النقابي دون سواه ، و يمنع عليه ممارسة أي نشاط يتنافى و العمل النقابي<sup>3</sup> .  
و لقد ورد الانتداب أيضا في المادة 117 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي التي جاء فيها : " ... و يشمل التفاوض كذلك الشروط التي يمكن بموجبها لعضو في الفرع

<sup>1</sup> - تم إدراج في الملحق رقم 02 نسخة عن محضر تنصيب فرع نقابي .

<sup>2</sup> - الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006 .

<sup>3</sup> - تم إدراج في الملحق رقم 03 نسخة عن قرار الانتداب لعضو هيئة نقابية في إحدى نقابات لتربية .



النقابي أن ينتدب لدى هيئة للمنظمة النقابية لممارسة ، لمدة محددة ، مهام الدائم لدى هذه المنظمة"

و يحتفظ العضو المنتدب بجميع حقوقه من ترقية ، و المشاركة في المسابقات المهنية الداخلية ، وكذلك حقه في الراتب ، إلا أن القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي قد نص في المادة 119 منه على أن راتب العضو المنتدب يقع على عاتق المنظمة النقابية ، حيث ورد فيها ما يلي :

" ... يترتب على الانتداب توقيف علاقة العمل ، و تكون أجرة الشخص المنتدب على عاتق المنظمة النقابية المعنية ... " .

لقد أحدث المشرع الجزائري في هذه النقطة بلبله ، حيث أنه يجعل راتب المنتدب على عاتق المنظمة النقابية ، و هنا يجدر بنا التفريق بين الانتداب من قطاع إلى قطاع آخر ، و الانتداب في نفس القطاع ، أي التفرقة بين الانتداب و الوضع تحت التصرف .

فالشخص الذي ينتدب من قطاع التربية إلى البلدية أو أي قطاع آخر ، هنا يتوقف الراتب للشخص المنتدب ، و يصبح الراتب على عاتق المنظمة النقابية التي ينتمي إليها .

أما بالنسبة للشخص المنتدب في نفس القطاع يبقى راتبه على عاتق الحكومة ، كونه يبقى تابع لنفس القطاع .

كما أنه في الوقت الراهن لم يتم توقيف راتب أي عضو منتدب ، و لقد تم اقتراح تمديد الانتداب بمدة ثلاث سنوات ، و ذلك إلى غاية تقديم الإحصاء النقابي المقبل ، حيث أن النقابة التي لم تحصل على التمثيل يتم سحب الانتدابات منها ، و الذي يدعم هذا المقترح هو عدم إرسال السلطات الإدارية المختصة لقرارات الانتداب لهذه السنة .

### المطلب الثاني : الاستقلالية في تسيير الشؤون المالية

إن الدمة المالية المستقلة للمنظمة النقابية هي أثر من الآثار المترتبة عن اكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية ، فتوفير بيئة مالية مستقلة للمنظمة النقابية يمكنها من القيام بمهامها بكفاءة .

### الفرع الأول : المداخل

تتطلب الاستقلالية المالية للمنظمة النقابية الشفافية التامة في مصادر التمويل و استخداماتها، حيث يتوجب على المنظمات النقابية الكشف عن مصادر التمويل ، بما في ذلك الاشتراكات العضوية و التبرعات و الدعم المالي الخارجي حيث أن مداخل المنظمات النقابية في الجزائر تعتمد على عدة مصادر ، و التي نصت عليها المادة 46 من القانون 02 - 23 المتعلق بممارسة الحق النقابي : " تتكون موارد المنظمة النقابية من :

- اشتراكات أعضائها ،
- المداخل الناتجة عن نشاطاتها ،
- الهبات و الوصايا ،
- الإعانات المالية المحتملة من الدولة و الجماعات المحلية " .

#### أولاً : اشتراكات الأعضاء

تعتمد المنظمات النقابية بشكل كبير على اشتراكات أعضائها ، حيث يتم دفع رسوم سنوية أو شهرية من قبل منخرطيها لدعم نشاطات المنظمة و تمويلها <sup>1</sup> .

#### ثانياً : المداخل الناتجة عن نشاطاتها

تنظم المنظمات النقابية أحيانا فعاليات مثل المؤتمرات و الندوات و التدريبات ، و يمكن لهذه الفعاليات أن تولد إيرادات من رسوم المشاركة ، أو بيع المواد الترويجية مثل : الكتب و الملصقات .

#### ثالثاً : الهبات و الوصايا

يمنع المشرع الجزائري المنظمة النقابية من قبول الهبات و الوصايا من طرف المنظمات أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية ، ما لم تتحصل المنظمة النقابية على الموافقة المسبقة من قبل السلطات الإدارية المختصة ، التي تتأكد من المصدر و المبلغ و المطابقة مع أهداف المنظمة النقابية قبل منح الموافقة ، و هذا ما نصت عليه المادة 49 من القانون 02 - 23 السالف الذكر : " يمنع على

<sup>1</sup> - تم إدراج في الملحق رقم 04 نسخة من بطاقة الانخراط في النقابة .

المنظمة النقابية استلام الهبات و الوصايا المثقلة بأعباء و شروط إلا إذا كانت متطابقة مع الأهداف المحددة في قانونها الأساسي و أحكام هذا القانون .

لا يمكن استلام الهبات و الوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية إلا بعد الموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة ، التي تتأكد من المصدر و المبلغ و المطابقة مع الأهداف المحددة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية و كذا الالتزامات التي يمكن أن تفرضها عليها" حتى تتحكم المنظمة النقابية بشكل تام في إدارة أموالها و اتخاذ القرارات المالية ، يتعين عليها تجنب التدخلات الخارجية التي تؤثر على قراراتها المالية .

### رابعاً : إعانات الدولة

في بعض الحالات قد تحصل المنظمات النقابية على تمويل من الحكومة أو من جهات حكومية أخرى ، سواء على شكل منح مالية مباشرة أو دعم لمشاريع معينة<sup>1</sup> . هذه هي المصادر الرئيسية لموارد المنظمات النقابية ، و قد تختلف هذه المصادر باختلاف حجم و نشاط كل منظمة .

### الفرع الثاني : المصاريف

تتنوع أوجه إنفاق أموال المنظمات النقابية في الجزائر حسب أهداف المنظمة و أنشطتها ، و تتمثل عادة على :

### أولاً : مصاريف التنظيم و الإدارة

تشمل هذه التكاليف ما يلي : استئجار المكاتب ( مقرات المنظمات النقابية ) ، دفع فواتير الماء و الكهرباء و الأنترنت ، شراء المستلزمات المكتبية ، و غيرها من النفقات العامة اللازمة لتشغيل المنظمة<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> - أثناء جائحة كورونا أوقفت الدولة الدعم المالي للمنظمات النقابية .

<sup>2</sup> - تحتفظ النقابة بالفواتير ، و ذلك لتبرير ذمتها المالية أثناء تقديم التقرير المالي .

أيضا تقوم المنظمة النقابية بدفع رواتب الموظفين المسؤولين عن إدارة العمليات اليومية للمنظمة و تقديم الخدمات للأعضاء .

### ثانيا : مصاريف النشاطات و الفعاليات

تشتمل هذه التكاليف على المصاريف التي تنفقها المنظمة النقابية على تنظيم الندوات ، و الأيام التكوينية ، و المؤتمرات ، و ورشات العمل ، لتطوير مهارات الأعضاء و تمكينهم من التعامل مع قضايا العمل و المسائل النقابية .

تتفاوت هذه المصاريف بناء على طبيعة كل منظمة نقابية و أهدافها الخاصة .

### الفرع الثالث : الرقابة المالية

رغم تمتع المنظمات النقابية بالاستقلالية في تسيير مواردها المالية ، إلا أنها تبقى تحت رقابة القيادات النقابية ، فهناك آليات فعالة لمراقبة النفقات و تقديم التقارير المالية و استقلالية لجان المراجعة المالية ، و تساهم هذه الشفافية في تعزيز الثقة بين الأعضاء و النقابة ، و تساهم في منع الفساد و سوء التسيير المالي .

### أولا : الرقابة الداخلية

يتعين على المنظمة النقابية وضع آليات رقابة داخلية صارمة ، تتضمن إجراءات للمراقبة المستمرة للنفقات و المصاريف ، و التأكد من تطابقها مع الميزانية المعتمدة .

فالمنظمات النقابية مطالبة بتقديم تقارير مالية دورية ، و سنوية تفصل إيراداتها و نفقاتها ، واستخداماتها المالية بشكل كامل ، كما يجب أن تكون التقارير المالية متاحة للأعضاء بشكل منتظم .

يتم المصادقة على التقرير المالي من قبل الأعضاء في جمعية عامة ، الذين يصوتون بالرفض في حالة وجود انتهاكات ، حيث يحق للأعضاء المطالبة بالفواتير التي تبين نفقات المنظمة النقابية .

### ثانيا : الرقابة الخارجية

تقوم السلطات المختصة بمراقبة و مراجعة نفقات المنظمات النقابية ، و ضمان امتثالها للقوانين و اللوائح المالية ، كما أنها قد تلزم المنظمة النقابية بإجراء عمليات تدقيق مالي من قبل

شركات تدقيق مستقلة للتحقق من صحة تقاريرها المالية ، و هذا ما أكدته المادة 50 من القانون

23 – 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي<sup>1</sup> و التي جاء فيها :

إن الهدف من المراقبة الداخلية و الخارجية للموارد المالية للمنظمة النقابية ، هو ضمان الشفافية و المساءلة في إدارة هذه الموارد و الحفاظ على مصالح الأعضاء .

في الختام، تعد الاستقلالية في تسيير الشؤون المالية للمنظمات النقابية في الجزائر أساساً لضمان تحقيق أهدافها وحماية مصالح أعضائها بشكل فعال ومستدام .

---

<sup>1</sup> – " تمسك محاسبة المنظمات النقابية حسب الشكل التجاري وفقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما " .

### ملخص الفصل الأول

تم التطرق في هذا الفصل للضمانات الإدارية لممارسة الحق النقابي ، والتي تتمثل في الضمانات التي منحها المشرع الجزائري للمنظمة النقابية ، و أول ضمان هو الحرية في تأسيس المنظمة النقابية ، حيث تم ضبط شروط و إجراءات التأسيس ، وفقا للقانون 23 – 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ، كما تم منح حق الاعتراف الإداري للمنظمة النقابية ، و الذي يتمثل في حق اكتسابها للشخصية المعنوية ، التي تجعلها تتمتع بالاستقلالية عن أي جهة ، و تمكنها من ممارسة مختلف الأنشطة .

كما تقوم السلطة الإدارية المختصة بمنح المنظمة النقابية الدعم الفني و المالي للأنشطة التي تمارسها المنظمة النقابية و التي تساهم في تعزيز الوعي و تحقيق المصالح المشتركة .

تعتبر الضمانات الإدارية لممارسة الحق النقابي في الجزائر جزءاً أساسياً من نظام الحقوق والحريات المكفولة للمواطنين ، ومن خلال تعزيز هذه الضمانات ، يمكن تحقيق التوازن والعدالة في العلاقات العمالية وتعزيز دور النقابات في بناء مجتمع أكثر تضامناً واستقراراً .

الفصل الثاني:

الضمانات التشريعية

### الفصل الثاني : الضمانات التشريعية

تدعم الضمانات التشريعية حماية الحق النقابي وضمان حرية العمال في التنظيم و التجمع و التعبير عن مصالحهم المشتركة ، وهي تعكس التزام المشرع الجزائري بحماية حقوق العمال والموظفين و تعزيز العدالة الاجتماعية و المهنية .

حيث يضمن القانون حق العمال في التنظيم النقابي و الانضمام إلى النقابات دون أي عوائق أو تمييز، أو تدخل أو تضيق من السلطات العامة أو أصحاب العمل ، كما يتيح التشريع الجزائري للمنظمات النقابية الحق في تمثيل أعضائها والتفاوض الجماعي مع أصحاب العمل نيابة عنهم بشأن شروط العمل والأجور و الظروف المهنية الأخرى .

و تتمتع المنظمة النقابية و أعضاؤها بحماية قانونية ضد أي تمييز أو إجراءات تعسفية تتعرض لها بسبب نشاطها النقابي ، و تشمل هذه الحماية حق التصعيد النقابي و الإضراب كوسيلة للدفاع عن مصالحهم والتظاهر السلمي وغيرها من الأنشطة النقابية المشروعة .

كما يمكن للمنظمات النقابية اللجوء إلى القضاء في حالة صدور انتهاكات ضد حقوقها و أهدافها ، حيث تتمتع المنظمات النقابية بالحماية القانونية أمام المحاكم .

و من خلال هذه الضمانات التشريعية، يتم تعزيز دور المنظمات النقابية في الجزائر كوكيل فاعل لحماية حقوق العمال في ممارسة الحق النقابي بحرية ودون خوف من التعسف أو الانتقام . وتعتبر هذه الحماية التشريعية جزءاً أساسياً من نظام العمل العادل والديمقراطي .

و لدراسة هذه الضمانات ارتأيت إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين : تناولت في المبحث الأول الحماية كضمانة العمل النقابي ، و في المبحث الثاني آليات ممارسة العمل النقابي .

إن هذا الفصل يعد الجانب التطبيقي لهذه المذكرة ، الذي اعتمدت فيه على الجانب العملي كوني أمانة ولائمة مكلفة بالتنظيم و التنسيق في إحدى نقابات قطاع التربية ، لذلك يغلب عليه قلة المراجع ، لأن المعلومات الواردة فيه مستقاة من العمل الميداني على أرض الواقع .



### المبحث الأول : الحماية القانونية كضمان للعمل النقابي

تعتبر الحماية القانونية ضمانا هاما و أساسيا لممارسة العمل النقابي بحرية و فعالية و بدون تعرض للتمييز أو الضغوط .

فالحماية القانونية تضمن للعمل النقابي تمتع العمال بحرية الانضمام للمنظمات النقابية ، و المشاركة في الأنشطة النقابية دون تعرضهم للعقاب ، و تعزز دور المنظمات النقابية في تمثيل مصالح العمال و الدفاع عن حقوقهم .

### المطلب الأول : حماية المندوبين النقابيين

سأتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم المندوب النقابي ، و الحماية الإدارية و الجنائية للمندوبين النقابيين .

### الفرع الأول : مفهوم المندوب النقابي

سأتناول في هذا الفرع بالدراسة ، تعريف المندوب النقابي و تحديد عدد المندوبين النقابيين وفقا للقانون رقم 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي السالف الذكر

### أولا : تعريف المندوب النقابي

يُعرف المندوبون عمومًا بأنهم أعضاء مختارون من قبل المنظمة النقابية لتمثيل مصالح الأعضاء والعمال في مكان العمل .

و لقد عرفت المادة 04 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي المندوب النقابي بأنه : " ... - المندوب النقابي : عامل أجير منتخب بصفته ممثل منظمة نقابية تمثيلية لدى الهيئة المستخدمة ... " .

و تُعتبر حماية المندوبين من التضييق النقابي ، و المضايقات أمراً مهماً لضمان استمرارية عملهم بكفاءة ودون تعرض للضغوطات أو العقاب بسبب ممارسة مهامهم ، فالمشروع الجزائري يكفل حق المندوبين النقابيين في ممارسة وظيفتهم دون تعرض للتمييز أو التهديد ، كما يجرم أي

محاولة للتضييق عليهم بسبب نشاطهم النقابي ، كما يحق للمندوبين النقابيين القيام بأنشطتهم النقابية بحرية ، مثل توزيع المطبوعات والتواصل مع الأعضاء والمشاركة في المفاوضات<sup>1</sup> .

كما تتيح القوانين الجزائرية للمندوبين النقابيين اللجوء إلى القضاء للدفاع عن حقوقهم وللمطالبة بتعويضات في حالة تعرضهم للتمييز أو الإقصاء بسبب نشاطهم النقابي .

### ثانيا : تحديد عدد المندوبين النقابيين

نصت المادة 102 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي على : " ... يحدد عدد المندوبين حسب النسب و الحدود المبينة أدناه :

- أقل من 30 منخرطا : مندوب نقابي واحد (1) .
- من 31 إلى 60 منخرطا : مندوبان نقابيان (2) .
- من 61 إلى 100 منخرط : ثلاثة (3) مندوبين نقابيين .
- من 101 إلى 150 منخرطا : أربعة (4) مندوبين نقابيين .
- من 151 إلى 250 منخرطا : خمسة (5) مندوبين نقابيين .
- من 251 إلى 500 منخرط : ستة (6) مندوبين نقابيين .
- أكثر من 500 منخرط : يضاف مندوب نقابي واحد (1) لكل مائتي (200) منخرط ... "

تشير هذه المادة إلى أن تحديد عدد المندوبين النقابيين يتم حسب عدد الأعضاء المنخرطين في المنظمة النقابية ، حيث يتم تخصيص مندوب واحد على عدد معين من الأعضاء .

فكلما زاد عدد المنخرطين ، زادت الحاجة إلى عدد أكبر من المندوبين النقابيين لتمثيل مصالحهم بشكل فعال .

و يختلف عدد المندوبين النقابيين بناءً على احتياجات المنظمة النقابية ، و توجهاتها و نشاطاتها المحددة ، حيث يكون هذا الاختلاف في التمثيل نتيجة للاختلاف في عدد العمال .

<sup>1</sup> - بوعندل أسامة ، بوزارة حمزة : " الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في القانون الجزائري " ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون خاص للأعمال ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، 2017/2018 ، ص 52 .

على الرغم من أنه لا يوجد رقم ثابت يمكن تطبيقه على كل المنظمات النقابية ، إلا أنه يجب أن يكون هناك توازن بين عدد المندوبين النقابيين وعدد الأعضاء المنخرطين لضمان التمثيل الفعال والعدل لمصالحه المنخرطين .

### الفرع الثاني: الحماية الإدارية

تتعلق الحماية الإدارية للمندوب النقابي بالتدابير والضمانات التي تمنحها السلطات الإدارية لحمايته وضمان قدرته على ممارسة نشاطه النقابي بحرية وبدون تعرض للتضييق أو الضغوط ، و تتمثل هذه الحماية في التسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين ، و هي :

#### أولا : رخصة الغياب

يحق للمندوبين النقابيين الحصول على رخص غياب من أجل ممارسة العمل النقابي و المشاركة في مختلف الأنشطة النقابية ، و حضور الندوات التكوينية و المؤتمرات و المجالس الوطنية .

#### 1- الاستفادة من الرصيد الساعي

نصت المادة 105 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي على : " يستفيد كل مندوب نقابي من رصيد ساعي مدفوع الأجر من أجل ممارسة عهده النقابية . و تساوي الساعات التي يستفيد منها عشر ( 10 ) ساعات لكل شهر . يمكن للمندوبين النقابيين جمع أو اقتسام فيما بينهم مجموع أرصدة الساعات الشهرية الممنوحة لهم بعد إعلام المستخدم .

إذا تحجج المستخدم بضرورة المصلحة ، يتم اقتسام و جمع ساعات المندوبين باتفاق كتابي مشترك لا تجمع الساعات غير المستعملة من قبل المندوب النقابي من شهر إلى آخر " .

منحت المادة المذكورة للمندوب النقابي الحق في الاستفادة من رصيد عشر ( 10 ) ساعات

شهريا من أجل تنصيب الفروع النقابية ، و حل مشاكل المنخرطين ، و الانتقال بين الفروع و المؤسسات .

## 2- حضور الاجتماعات

يحق للمندوب النقابي طلب رخصة غياب مدفوعة الأجر من أجل عقد جلسات العمل مع الهيئة المستخدمة سواء كانت هذه الاجتماعات بدعوة من الهيئة المستخدمة ، أو بطلب من أعضاء المنظمة النقابية متمثلة في الأمين العام الوطني على مستوى الوزارة ، أو الأمين الولائي العام على المستوى المحلي<sup>1</sup> ، و هذا ما نصت عليه المادة 106 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي : " لا يدخل في حساب الرصيد الساعي الشهري الوقت الذي يقضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو تلك التي يوافق عليها بطلب منهم ... " كما يحق للمندوب النقابي الغياب المبرر المدفوع الأجر للمشاركة في الندوات التكوينية و الاجتماعات داخل المنظمة في الولاية ، أو وطنيا لحضور المؤتمرات و المجالس الوطنية ، و يكون هذا الغياب عن طريق تكليف بمهمة للمندوب النقابي صادر من المكتب الوطني للمنظمة النقابية أو أحد مكاتبها الولائية<sup>2</sup> ، و هذا ما جاءت به المادة 106 في فقرتها الثانية من القانون 23 - 02 المذكور أعلاه :

" ... كما لا تؤخذ في الحسبان ساعات الغياب التي يرخص بها المستخدم للسماح للمندوبين النقابيين بالمشاركة في نشاطات منظماتهم النقابية خارج الهيئة المستخدمة " .

لا تحتسب ساعات غياب المندوب النقابي لحضور الاجتماعات و الندوات ، و المؤتمرات و المجالس الوطنية من العشر ( 10 ) ساعات الممنوحة له كرصيد ساعي .

كما نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 360 الذي يحدد كفايات الانتداب لممارسة عهدة انتخابية و الاستفادة من رخ الغياب و عطلة التكوين النقابي في المؤسسات و

<sup>1</sup> - تم إدراج في الملحق رقم 05 دعوة لعقد جلسة عمل من طرف مدير التربية لولاية عنابة ، للنقابة الوطنية لعمال التربية .

<sup>2</sup> - تم إدراج في الملحق رقم 06 تكليف بمهمة لحضور اجتماع نقابي جهوي ، و في الملحق رقم 07 تكليف بمهمة لحضور فعاليات أشغال مؤتمر وطني .

الإدارات العمومية<sup>1</sup> على : " يمكن أن يستفيد العضو في الفرع النقابي أو في المجلس النقابي من رخص الغياب ، دون فقدان الراتب ، و ذلك لأسباب مرتبطة بنشاطاته النقابية ، شريطة تقديم مبررات للمشاركة في :

- المؤتمرات النقابية على الصعيدين المحلي و الوطني ،
- اجتماعات هيئة القيادة و / أو الإدارة للمنظمة النقابية القاعدية و الفدرالية و الكنفدرالية النقابية الذي هو عضو فيها ، ... " .

### ثانيا : الحق في التواجد في أماكن العمل

يحق للمندوب النقابي الدخول إلى أماكن العمل لممارسة واجباته النقابية دون قيود ، و ذلك بعد الحصول على رخصة الدخول إلى المؤسسات ، من أجل ممارسة العمل النقابي و تنصيب الفروع النقابية ، و الاجتماع بالفرع النقابي<sup>2</sup> .

و يمارس هذا الحق خارج أوقات العمل الرسمية ، و هذا ما نصت عليه المادة 97 من القانون 23 - 02 السالف الذكر : " مع مراعاة أحكام المادة 105 أدناه ، للفرع النقابي الحق في جمع أعضائه في أماكن العمل و في المحلات التي يضعها المستخدم في متناوله ، كلما اقتضت الحاجة ذلك .

و يتم عقد الاجتماعات خارج أوقات عمل المشاركين المعنيين ، و في حالة الاستعجال أثناء أوقات العمل ، بعد موافقة مكتوبة من المستخدم في مكان العمل " .

و المقصود هنا بحالة الاستعجال ، هو التدخل لحل نزاع قائم بين المستخدم و الفرع النقابي ، أو بين منخرطين ، حيث يكون هذا النزاع قد تفاقم و حال دون القيام بالعمل ، كالقيام بوقف احتجاجية .

---

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 23 - 360 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 ، يحدد كليات الانتداب لممارسة عهدة انتخابية و الاستفادة من رخص الغياب و عطلة التكوين النقابي في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023 .

<sup>2</sup> - يوجد في الملحق رقم 08 ترخيص الدخول إلى المؤسسات التربوية خاص بالنقابة الوطنية لعمال التربية و صادر عن مديرية التربية لولاية عنابة باعتبارها الهيئة المستخدمة .

### ثالثا : المشاركة في اتخاذ القرارات

باعتبار المندوب النقابي شريك اجتماعي ، فمن حقه المشاركة في صنع القرارات على المستوى الإداري خاصة فيما يتعلق بالشؤون الاجتماعية للعمال ، كما يحق له تمثيل الأعضاء في المفاوضات الجماعية ، حيث نصت المادة 108 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي على : " يستفيد المندوبون النقابيون من الوقت الضروري و المدفوع الأجر للمشاركة بطلب من منظماتهم النقابية في المفاوضات أو الاستشارات أو الاجتماعات على مستوى أعلى من الهيئة المستخدمة ، بعد ترخيص من المستخدم " .

كما يتشاور المندوبون النقابيون مع الهيئة المستخدمة لحل النزاعات والمشاكل التي قد تطرأ خلال نشاطاتهم النقابية ، و ذلك عن طريق عقد جلسة عمل<sup>1</sup> .

للمندوبين النقابيين الحق في تمثيل الأعضاء ، و التفاوض نيابة عنهم فيما يتعلق بشروط العمل والرواتب والمزايا وغيرها من المسائل ذات الصلة .

و يُعتبر الحصول على الحماية الإدارية مهماً لضمان استقلالية المندوب النقابي وتحقيق أهدافه النقابية بفعالية .

### الفرع الثالث : الحماية الجنائية

يتمتع المندوب النقابي بحماية قانونية تحميه من الفصل التعسفي بسبب نشاطه النقابي، وتضمن له القدرة على ممارسة دوره دون تعرض للتهديد بفقدان وظيفته ، و عليه فإن للمندوبين النقابيين الحق في التعبير عن آرائهم داخل الإطار النقابي دون التعرض للمساءلة الجنائية .

### أولا : الحماية من التضييق النقابي

يعرف التضييق النقابي بأنه أي إجراء أو ممارسة تهدف إلى تقييد حرية المنظمة النقابية

<sup>1</sup> - تم في الملحق رقم 09 إدراج بيان صادر عن المكتب الولائي - عناية - للنقابة الوطنية لعمال التربية بعد عقد اجتماع مع مديرية التربية السابقة لولاية عناية و طاقمها الإداري ، من أجل فك اللبس عن العديد من الانشغالات و القضايا .

و التنظيم النقابي ، سواء من خلال المضايقات التي يتعرض لها أعضاء المنظمات النقابية ، أو القيود على النشاطات النقابية التي يمارسها أعضاؤها ، و يهدف التضييق النقابي إلى إضعاف دور المندوب النقابي وتقليل تأثيره في الدفاع عن حقوق العمال و تحقيق مطالبهم .

يحظر القانون الجزائري فصل المندوبين النقابيين عن العمل بسبب نشاطهم النقابي دون سبب مشروع و منعهم من العودة للعمل بعد نهاية فترة نشاطهم النقابي ، و هذا حسب نص المادة 131 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي :

- " تطبق الحماية ضد التسريح أو العزل التعسفي ، وفقا لأحكام هذا القانون ، على العمال الآتين:
- المندوبين النقابيين ،
  - الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل جماعة العمال لغرض المفاوضة الجماعية و الوقاية و تسوية النزاعات الجماعية للعمل ،
  - الممثل النقابي المؤهل للمنظمة النقابية غير التمثيلية ،
  - أعضاء المجلس النقابي للهيئة المستخدمة " .

يتضح من نص المادة أن الفصل التعسفي للمندوب النقابي بسبب نشاطه النقابي دون سبب مشروع ، و منعه من الالتحاق بمنصبه بعد انتهاء فترة نشاطه النقابي ، يعتبر عملاً غير قانوني . و في هذه الحالة يمكن للمندوب النقابي الاتصال بالنقابة للحصول على الدعم القانوني و المساعدة في حماية حقوقه ، و التصدي للفصل التعسفي ، كما يمكن له التواصل مع السلطات القانونية لتقديم شكوى بشأن الفصل التعسفي و المطالبة بحقوقه القانونية ، و قد ترفض الإدارة التعامل مع المندوب النقابي أو تتجاهل مطالبه و مقترحاته ، كما تقيد حريته في التواصل مع المنخرطين كوسيلة للضغط عليه و إضعاف دوره <sup>1</sup> .

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الحماية في تأمين بيئة آمنة ومناسبة للمندوب النقابي لممارسة واجباته النقابية بحرية ودون خوف .

<sup>1</sup> - تم إدراج ملحق رقم 10 يتمثل في إشعار بوقف احتجاجية ضد التضييق النقابي الممارس من قبل الهيئة المستخدمة .

### ثانيا : حق اللجوء إلى القضاء

أقر المشرع الجزائري للمندوبين النقابيين اللجوء إلى القضاء للدفاع عن حقوقهم وللمطالبة بتعويضات في حالة تعرضهم للتمييز أو الإقصاء بسبب نشاطهم النقابي ، و معاقبة المرتكبين ، و في حالة عدم التوصل إلى حل ودي ، يمكن للمندوب النقابي رفع دعوى قضائية ضد جهة العمل التي قامت العمل التي قامت بالفصل التعسفي و المطالبة بتعويضات مادية ، و هذا ما نصت عليه المادة 158 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي <sup>1</sup> .

هذه الإجراءات والضمانات تهدف إلى ضمان حرية وأمان المندوبين النقابيين في ممارسة دورهم النقابي والدفاع عن حقوق العمال بدون تعرض للمضايقات أو التهديدات .

### المطلب الثاني : حماية المنخرطين

إن المنخرطين في المنظمة النقابية ، أحد العوامل الحيوية التي تؤثر بشكل كبير على نشاطاتها وتأثيرها في المجتمع و قطاع الشغل ، حيث يمثلون العمود الفقري للمنظمة النقابية ، و يعتبرون القاعدة الأساسية التي تقوم عليها كافة الأنشطة والمبادرات التي تنفذها هذه المنظمة في سبيل تحقيق أهدافها .

حيث نصت المادة 28 من الأمر 06 - 03 المتعلق بالوظيفة العمومية على : " لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف ... " .

### الفرع الأول : أهمية المنخرطين

يعتبر عدد المنخرطين في منظمة نقابية مرجعا هاما يُستخدم في تحديد النفوذ والتأثير الذي تمتلكه هذه النقابة في القطاع ، فكلما زاد عدد الأعضاء المنخرطين ، زادت قدرة المنظمة النقابية على تمثيل مصالح العمال بفعالية ، و التأثير في صنع القرارات المتعلقة بحقوقهم ، و ظروف عملهم .

---

<sup>1</sup> - " يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار ( 100.000 دج ) ، إلى مائتي ألف دينار ( 200.000 دج ) ، كل من يقوم بممارسات تمييزية أو ضغوطات أو تهديدات أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية و أعضائها و نشاطاتها ، بقصد عرقلة ممارسة الحق النقابي المضمون بموجب أحكام هذا القانون .  
و في حالة العود ، تضاعف العقوبة " .



و عليه ، فإن المنظمات النقابية تسعى دائماً إلى زيادة عدد المنخرطين ، و توسيع قاعدتها ، و ذلك من خلال الندوات التكوينية و الأيام الدراسية ، و التي تهدف إلى جذب عدد أكبر من العمال إلى الانضمام إليها .

و تعد حماية المنخرطين جزءاً أساسياً لتعزيز الديمقراطية النقابية ، و تنقسم هذه الحماية إلى حماية إدارية ، و حماية جنائية .

### الفرع الثاني : الحماية الإدارية

و تتجسد هذه الحماية في : حرية الانخراط في أي منظمة نقابية ، و الانسحاب منها ، كذلك الحرية في اختيار القيادات النقابية .

و تختلف إجراءات الانضمام أو الانسحاب حسب كل منظمة نقابية ، حيث اشترط المشرع الجزائري أن يشتمل القانون الأساسي لكل منظمة نقابية على قواعد و كيفية الانخراط فيها ، و كذلك الانسحاب منها ، و هذا ما نصت عليه المادة 38 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ، و التي جاء فيها : " تعد المنظمات النقابية القاعدية و الفدراليات و الكنفدراليات بكل حرية ، قوانينها الأساسية و أنظمتها الداخلية ، و يجب أن تتضمن القوانين الأساسية ، تحت طائلة البطلان ، لاسيما الأحكام الآتية : ... قواعد الانخراط و الانسحاب و الإقصاء ... " .

### أولاً : حرية الانخراط

تعني حرية الانخراط الحق الذي يتمتع به الأفراد في الانضمام إلى المنظمات النقابية و المشاركة في نشاطاتها وبرامجها<sup>1</sup> ، حيث نص المشرع الجزائري في المادة 06 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي على : " يمكن كل العمال الأجراء و المستخدمين ، دون أي تمييز ، الانخراط بكل حرية و إرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم ... " .

<sup>1</sup> - يكون الانخراط في النقابات عن طريق بطاقة انخراط تحمل بيانات العضو المنخرط ، و تكون مرقمة و مختومة من قبل المنظمة النقابية، إذا كانت هذه البطاقة غير مختومة لا يعتد بها .

و تلعب المنظمات النقابية دورا فعالا في حماية منخرطيها ، و ذلك عن طريق توعية المنخرطين بحقوقهم ومسؤولياتهم ، و توفير ندوات تكوينية لتمكينهم من الاستفادة القصوى من عضويتهم النقابية ، كذلك ضمان بيئة عمل آمنة و خالية من التهديدات و التضيق النقابي للمنخرطين خصوصا الناشطين منهم .

إن تحقيق هذه النقاط تساهم في بناء بيئة عمل نقابية ديمقراطية ، حيث يمكن للمنخرطين أن يشعروا بالثقة في تمثيل وحماية مصالحهم من خلال المنظمة النقابية النقابة .

### ثانيا : حرية الانسحاب

حرية الانسحاب من المنظمات النقابية هي حق أساسي للأفراد ، فمثلا للأفراد الحرية في اختيار الانضمام إلى المنظمات النقابية ، فكذاك لهم الحرية في الانسحاب منها إذا رغبوا في ذلك، دون التعرض للتهديد أو التضيق النقابي <sup>1</sup> .

فالحق في الانسحاب يندرج ضمن حقوق الحريات الأساسية والديمقراطية، و لقد نص عليه المشرع الجزائري في المادة 06 من القانون 23 – 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ، حيث جاء فيها : "... و يمكنهم أيضا الانسحاب من المنظمة النقابية التي يكونون أعضاء فيها طبقا للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي " .

بينت هذه المادة أن إجراءات الانسحاب من المنظمة النقابية ، يكون عن طريق قواعد الانسحاب المذكورة في قانونها الأساسي ، و غالبا ما تكون عن طريق استقالة مكتوبة ، سواء كانت هذه الاستقالة فردية تخص منخرط واحد<sup>2</sup> ، أو جماعية تضم انسحاب الفرع النقابي كله ، و يمكن أن تذكر فيها أسباب الانسحاب ، أو بدون ذكر أسباب ، كون الانسحاب من أي منظمة نقابية يعد حرية شخصية ، وبالتالي فهو حق محمي للمنخرط <sup>3</sup> .

<sup>1</sup> - بورزيق خيرة ، المرجع السابق ، ص 72 .

<sup>2</sup> - تم إدراج ملحق رقم 11 يتمثل في طلب استقالة فردية من النقابة .

<sup>3</sup> - تم إدراج ملحق رقم 12 يتمثل في طلب استقالة جماعية من النقابة .

إذن يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت ، و يعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية بإرادته المنفردة ، لأن الانسحاب حق للعضو ، و غير معلق على موافقة النقابة ، بحيث لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله <sup>1</sup> .

فالمنظمات النقابية تحترم حق الأفراد في الانسحاب ، ويجب أن تتيح للأعضاء الإجراءات اللازمة لإنهاء عضويتهم بطريقة شفافة ومن دون عراقيل غير مبررة .

### ثالثا : حرية اختيار القيادات النقابية

يُعتبر حق العمال في اختيار القيادات النقابية من الحقوق المنصوص عليها في القانون الجزائري ، حيث نصت المادة 102 من القانون 23 - 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي على : " يجب أن ينظم الفرع النقابي الانتخابات ، وفقا للقانون الأساسي و النظام الداخلي للمنظمة النقابية المعنية ، من أجل تعيين مندوب أو مندوبين نقابيين لتمثيل أعضائه أمام المستخدم أو ممثله في مكان العمل .

و يشارك في هذه الانتخابات المنخرطون في المنظمة النقابية دون سواهم ... " .

يتضح من نص هذه المادة أن المشرع الجزائري قد ترك للمنظمات النقابية حرية تحديد إجراءات انتخاب القيادات النقابية بما تراه مناسبا لقانونها الأساسي .

و في نفس السياق نصت المادة 56 من القانون 23 - 02 السالف الذكر على أنه :

" تنتخب و تجدد هيئات قيادة و إدارة المنظمة النقابية وفقا لمبادئ الديمقراطية في الآجال المحددة طبقا لقانونها الأساسي و النظام الداخلي .

يجب أن لا تتعدى مدة عهدة أعضاء هيئات القيادة و / أو الإدارة خمس ( 5 ) سنوات ، قابلة للتجديد مرة واحدة ( 1 ) .

و لا يمكنهم ممارسة أكثر من عهديتين ( 2 ) نقابيتين متتاليتين أو منفصلتين خلال مساهمهم النقابي في نفس المنظمة .

<sup>1</sup> - سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 124 .

يتم تحديد هيئات قيادة و / أو إدارة المنظمة النقابية بمحضر معاينة يعده محضر قضائي " .  
أشار المشرع الجزائري في هذه المادة إلى مسألة العهدة الانتخابية ، و لم يتركها على عاتق المنظمة النقابية ، بل حددها بمدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط ، بمعنى لا يمكن للهيئة القيادية أن تتقلد المناصب ذاتها ، أكثر من عهديتين ، سواء كانت هذه العهديتين متتاليتين أو منفصلتين <sup>1</sup> .

تتم عملية انتخاب المندوبين النقائيين و تحديد عددهم لتمثيل أعضاء المنظمة النقابية حسب الإجراءات و المعايير المنصوص عليها في القانون الأساسي للمنظمة النقابية ، و عادة ما تكون العملية الانتخابية داخلية ، أي تجرى داخل المنظمة النقابية <sup>2</sup> .  
و تقوم المنظمات النقابية بمراجعة عدد المندوبين النقائيين بانتظام ، لضمان تمثيل ملائم لأعضائها وتحديث عدد المندوبين وفقاً للتغيرات في القوانين .  
و الهدف من قيام المنخرطين في المنظمة النقابية في مختلف القطاعات باختيار ممثلهم ( المندوبين ) هو لتمثيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم .

### الفرع الثالث : الحماية الجنائية

تتمثل الحماية الجنائية للمنخرطين في سن القوانين التي تجرم التهديدات أو العنف ضد العمال المنخرطين في المنظمات النقابية ، و توقيع العقوبات على مرتكبيها ، و تشمل حماية المنخرطين من الفصل التعسفي أو الإجراءات التأديبية غير المبررة ، كما منع المشرع الجزائري فرض أي عقوبات إدارية على المنخرطين بسبب ممارسة نشاطاتهم النقابية بطريقة شرعية .

### أولا : الحماية من التضييق النقابي

يجب أن يكون للعمال الحق في الانضمام إلى النقابات والمشاركة في نشاطاتها دون تعرض للتهديدات أو التضييق النقابي ، و هذا ما نصت عليه المادة 153 من القانون 23 - 02 المتعلق

<sup>1</sup> - حيث أنه أحيانا يتم التحايل من قبل المندوب النقابي بتقلده القيادة أكثر من عهديتين ، حيث يفصل بين العهدة و أخرى بمدة زمنية ، قد تصل إلى خمس سنوات ، و يمكن أن تكون أقل من ذلك .

<sup>2</sup> - لقد تم إدراج في الملحق رقم 13 دعوة لحضور الجمعية العامة الانتخابية للأمانة العامة الولائية لولاية عنابة .

بممارسة الحق النقابي ، و التي جاء فيها : " يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) إلى مائة ألف دينار ( 100.000 دج ) على أي عرقلة للحرية النقابية و حماية ممارسة الحق النقابي ، كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون ، لاسيما تلك المنصوص عليها في الباب السادس منه .

و في حالة العود ، يعاقب مرتكب الفعل بالحبس من ثلاثين (30) يوما إلى ستة (6) أشهر و بغرامة من مائة ألف دينار ( 100.000 دج ) إلى مائتي ألف دينار ( 200.000 دج ) أو بإحدى هاتين العقوبتين " .

يتضح من نص هذه المادة أن المشرع الجزائري قام بتوفير حماية للمنخرطين النقابيين ضد التهديدات ، و الاعتداءات الجسدية أو اللفظية ، بهدف إخافتهم أو منعهم من ممارسة الحق النقابي ، حيث اعتبرها جرائم قابلة للمساءلة الجنائية .

### ثانيا : الحماية من التمييز النقابي

ينبغي حماية المنخرطين من التمييز بسبب انتمائهم للنقابة، سواء في العمل أو في المجتمع ، حيث نص المشرع الجزائري في المادة 149 من القانون 23 – 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي على : " يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار ( 100.000 دج ) إلى مائتي ألف دينار ( 200.000 دج ) ، كل من يرتكب أحد الأفعال الآتية : ... الإضرار بالعامل الأجير بسبب الانتماء أو ممارسة النشاط النقابي ، لا سيما فيما يتعلق بالتوظيف و الترقية و التحويل و التكوين المهني ، و كذا منح المزايا الاجتماعية و الإجراءات التأديبية .

و في حالة العود ، تضاعف الغرامة " .

و عليه فإن القانون يحمي المنخرطين من أي تمييز أو إقالة بسبب نشاطهم النقابي ، كما أنه توجد آليات للمساءلة القانونية تُتيح للعمال اللجوء إلى القضاء في حالة تعرضهم لانتهاكات لحقوقهم النقابية ، و هذا ما جاءت به المادة 126 من القانون 23 – 02 المتعلق بممارسة الحق

النقابي ، حيث نصت على : " يمنع اتخاذ قرار التسريح أو تسليط أي عقوبة تأديبية أخرى ضد أي عضو في منظمة نقابية ، تكون مرتبطة بانتمائه أو نشاطه النقابي ... " .

حسب نص هذه المادة فإن المشرع الجزائري يمنع التمييز ضد العمال بناءً على عضويتهم في المنظمات النقابية ، أو بسبب نشاطاتهم النقابية ، تضمنت هذه القوانين حقوق العمال في الانضمام إلى المنظمات النقابية ، و المشاركة في نشاطاتها دون مخاوف من التمييز .

كما أن المنظمة النقابية تتابع و تراقب منخريتها لضمان عدم وجود أي شكل من أشكال التمييز ضدهم ، و تتدخل لحل النزاعات وحماية حقوق المنخريين في حالة حدوث التمييز<sup>1</sup> .  
تهدف هذه الإجراءات إلى ضمان حق المنخريين في ممارسة حقوقهم دون تعرض لأي تمييز نقابي، وتعزيز المساواة والعدالة داخل البيئة النقابية .

### المبحث الثاني : آليات ممارسة العمل النقابي

هي الإجراءات و الطرق التي توفرها القوانين لحماية حق المنظمات النقابية ، و أعضائها في التنظيم و التجمع و التعبير عن مطالبهم المشتركة داخل بيئة العمل .

و تلعب هذه الطرق و الآليات دورًا هامًا في تأمين ، و حماية حقوق العمال و المنظمات

النقابية في ممارسة حقوقهم النقابية ، و المشاركة في الحياة النقابية والعملية بحرية .

كما تعتبر هذه الآليات جزءًا من استراتيجيات ممارسة العمل النقابي التي يستخدمها النقابيون

لتعزيز حقوق العمال وتحسين ظروف العمل والعيش ، و تتمثل في : المفاوضات الجماعية ،

و الإضراب .

<sup>1</sup> - توجد في الملحق رقم 14 نموذج شكوى من النقابة ضد مدير مؤسسة للتمييز بين العمال بسبب الانتماء النقابي ، و منع المنظمة النقابية من الاتصال بمنخريها .

### المطلب الأول : المفاوضات

أقر المشرع الجزائري للمنظمات النقابية ، حق التفاوض مع الهيئة المستخدمة ، و هذا ما نص عليه في المادة 05 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها

و ممارسة حق الإضراب<sup>1</sup> : " يعقد المستخدمون و ممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة ، بصفة مشتركة ، وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و الظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة .

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة ، لا سيما دورية الاجتماعات ، عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات ، التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال .

في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات ، يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل " .

كما اعتبره أيضا المشرع الجزائري حقا من حقوق العمال ، و هذا ما نصت عليه المادة 05 من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>2</sup> : " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : ... التفاوض الجماعي ... " .

و تقوم المنظمات النقابية بالمفاوضات مع الهيئة المستخدمة لتحقيق مطالب ومصالح أعضائها، حول مختلف القضايا المتعلقة بالعمال ، مثل : الأجور ، و ساعات العمل ، وظروف العمل ، و كل ما له علاقة بالعمال .

---

1- قانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 جوان 2023 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية العدد 42 المؤرخة في 25 جوان 2023 .

2- القانون 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 17 ، المؤرخة في 25 أبريل 1990 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 22 - 16 المؤرخ في 20 جويلية 2022 ، الجريدة الرسمية العدد 49 ، المؤرخة في 20 جويلية 2022 .

### الفرع الأول : تعريف المفاوضات

تعتبر المفاوضات الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية ، و هي أسلوب مباشر للحوار و النقاش بين طرفي المنازعة الجماعية ، حيث يلتقي ممثلي الموظفين و ممثلي المؤسسات المستخدمة لتبادل الآراء و طرح الحلول الممكنة ، بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح<sup>1</sup>

حيث عرف المشرع الجزائري المفاوضات في المادة 114 من القانون 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ، حيث نص فيها على : " الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية .

و تبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال . كما تبرم بين مجموعة من المستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين ، من ناحية ، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال ، من ناحية أخرى . تحدد شروط تمثيلية الأطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي " .

وعليه فإن المفاوضات هي عملية تبادل الآراء بين المنظمة النقابية من جهة ، و بين الهيئة المستخدمة من جهة أخرى ، و ذلك بهدف التوصل إلى اتفاق مشترك يلبي مصالح الطرفين . فالمفاوضات الجماعية تكتسب أهمية كبيرة في علاقات العمل و هي أحد المحاور الأساسية للتنمية الاجتماعية و وسيلة في تعزيز ممارسة الحرية النقابية التي تعتبر من الحقوق الأساسية و جزء هاماً من حقوق الإنسان<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> - نقيلو زينة ، المرجع السابق ، ص 35 .

<sup>2</sup> - بن خشيبة بن عطية ، خلفاوي اسماعين ، " الحق النقابي في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية و التشريع الجزائري " ، مذكرة ماستر ، تخصص إدارة مالية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، 2015 / 2016 . ص 65 .



### الفرع الثاني : الهدف من المفاوضات

تهدف المفاوضات الجماعية إلى تحسين شروط العمل و أحكام الاستخدام إضافة إلى التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة و الأهم من ذلك هو تسوية المنازعات بين العمال و أصحاب الأعمال<sup>1</sup> .

و تُعتبر المفاوضات الجماعية وسيلة هامة لتحقيق توازن في العلاقة بين المنظمات النقابية و الهيئة المستخدمة ، و عليه فهي تهدف أيضا إلى الوصول إلى اتفاقيات معقولة و عادلة تلبي مصالح كل الأطراف المعنية .

كما تهدف المفاوضات الجماعية إلى حماية حقوق العمال و تعزيزها ، بما في ذلك تحديد الأجور الأساسية ، التعويضات ، المنح ، و تعمل على تحسين الظروف المهنية للعمال ، و ذلك بالعمل على تحسين السلامة و الصحة المهنية ، و تلبية احتياجاتهم ، كذلك تنظيم ساعات العمل، و الإجازات ، و غيرها ، أيضا تعزز المفاوضات الجماعية الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي، و ذلك من خلال التوصل إلى اتفاقيات ترضي الطرفين ، و تقليل النزاعات بين العمال و أصحاب العمل<sup>2</sup> .

و تعمل أيضا المفاوضات الجماعية على بناء علاقات تعتمد على التفاهم و التعاون المستمرين بين المنظمات النقابية ، و الهيئة المستخدمة .

و عليه فإن المفاوضات الجماعية تسعى إلى تحقيق التوازن ، بين مصالح الهيئة المستخدمة و المنظمة النقابية ، و تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة في بيئة العمل .

### الفرع الثالث : أنواع المفاوضات

حسب نصوص القوانين و التشريعات الجزائرية المتعلقة بالتفاوض الجماعي ، فإن المشرع الجزائري قد اعتمد العديد من التقسيمات للمفاوضات ، و تختلف أنواع المفاوضات حسب مايلي :

1- سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 139 .

2- برتمة عبد الوهاب ، " المفاوضات الجماعية و دورها في تنظيم علاقات العمل " ، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ، العدد 22 ، المجلد الأول ، 135 .

### أولاً : حسب أطراف المفاوضات

تنقسم المفاوضات حسب طبيعة الأطراف ، إلى مفاوضات نوعين ، مفاوضات جماعية فردية، و مفاوضات جماعية تمثيلية .

#### 1- المفاوضات الجماعية الفردية

هي المفاوضات التي تتم بين الهيئة المستخدمة و العمال دون اعتمادهم على وجود تمثيل نقابي، و يكفي العمال فيها باختيار ممثلين عنهم .  
و تتمثل أهمية هذا النوع من المفاوضات في إمكانية التفاوض على ما يناسب احتياجات الأفراد، دون الالتزام بالاتفاقيات الجماعية الواسعة النطاق التي قد لا تلبي تلك الاحتياجات بالضبط<sup>1</sup>.

#### 2- المفاوضات الجماعية التمثيلية

تعني عملية التفاوض التي تتم بين المنظمات النقابية التي تمثل مصالح أعضائها و منخرطيها ، و الهيئة المستخدمة .  
و تكمن أهمية هذا النوع من المفاوضات في ، تمثيل المصالح الجماعية للعمال و الموظفين ، من خلال الاتفاقيات التي تتم بين الطرفين<sup>2</sup> .

### ثانياً : حسب توقيت المفاوضات

تنقسم المفاوضات حسب وقت إجرائها إلى مفاوضات جماعية دورية ، و مفاوضات جماعية فورية .

---

<sup>1</sup> - مصطفى أحمد أبو عمرو ، " علاقات العمل الجماعية " ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، 2005 ، ص 240.

<sup>2</sup> - موسى أومارو ، مانويلا تومي ، " المفاوضات الجماعية ، دليل للسياسات " ، منظمة العمل الدولية ، مصر ، 2018 ، ص 31 .

### 1- المفاوضات الجماعية الدورية

هي عملية التفاوض التي تحدث بشكل منتظم بين المنظمات النقابية و الهيئة المستخدمة ،  
لمناقشة شروط و ظروف العمل ، و يتم عقد هذه المفاوضات بانتظام و بشكل متكرر بين الأطراف  
المعنية <sup>1</sup>.

تكمن أهمية المفاوضات الجماعية الدورية إلى تحقيق التوافق و التفاهم بين الطرفين ، و تطوير  
العلاقات العمالية بشكل دائم .

### 2- المفاوضات الجماعية الفورية

يقصد بها عملية التفاوض التي تحدث بشكل عاجل و دون التخطيط المسبق لها ، بين  
المنظمات النقابية و الهيئة المستخدمة ، لمناقشة قضية طارئة أو حل نزاع قائم ، و تتميز هذه  
المفاوضات بالسرعة في اتخاذ القرارات التي تستدعي التدخل الفوري لإيجاد الحلول .  
و تتمثل أهمية المفاوضات الجماعية الفورية ، في المرونة و القدرة على التكيف مع المواقف  
الطارئة، و التعامل بفعالية و سرعة في الوصول إلى الاتفاق بين الطرفين .  
تلعب جميع هذه الأنواع دورا هاما في بناء علاقات العمل الفعالة و المستدامة ، و تلبية  
احتياجات العمال و الهيئات المستخدمة <sup>2</sup>.

### الفرع الرابع : إجراءات المفاوضات

يقصد بالإجراءات ، الخطوات التي يتبعها الأطراف المشاركة في التفاوض الجماعي حتى  
تضمن تحقيق النتائج المرجوة من هذه المفاوضات ، و تتمثل هذه الإجراءات في :

---

<sup>1</sup> - و تحدث هذه المفاوضات دوريا و بانتظام و بشكل متكرر ، و ذلك لحل المشاكل العالقة مع الهيئة المستخدمة ، حيث يمكن أن  
تكون هذه المفاوضات مرة كل شهر .

<sup>2</sup> - يجب الإشارة هنا إلى أنه مازالت توجد أنواع أخرى للمفاوضات ، و هي المفاوضات الجماعية الثنائية ، و المفاوضات الجماعية لأكثر  
من منظمة نقابية مع الهيئة المستخدمة .

### أولاً : تعيين الممثلين و الرئيس :

يتم تعيين ممثلين عن كل طرف للمشاركة في المفاوضات و هذا ما نصت عليه المادة 05 من القانون رقم 23 – 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب : " يعقد المستخدمون و ممثلو العمال ... " .

كما يتم تعيين رئيس يكون هو الناطق الرسمي باسم كل وفد مشارك في المفاوضات ، و هذا ما جاءت به المادة 125 من القانون 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup> .

### ثانيا : التوازن بين أطراف المفاوضات

نصت المادة 124 من القانون 90 – 11 المذكور أعلاه على : " يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة ( 03 ) إلى سبعة ( 07 ) أعضاء .

أما في الاتفاقيات من درجة أعلى ، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر ( 11 ) عضوا " .

يتبين من نص المادة أنه يجب أن يكون هناك توازن و مساواة في عدد طرفي المفاوضات ، حتى تمنح الفرصة لجميع الأطراف في التعبير عن وجهة نظره ، و إبداء رأيه ، و طرح مطالبه بشكل منصف و عادل .

### ثالثاً : تنفيذ الاتفاقية

يجب أن يتم التوصل إلى اتفاقية بين الطرفين تحدد الشروط والمعايير التي يجب تطبيقها في العمل ، كما يلتزم الطرفان بتنفيذ الاتفاقية ، حيث نصت المادة 126 من القانون 90 – 11 السالف الذكر على : " يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما الاتفاقية

---

<sup>1</sup> – " يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية رئيساً يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده و يصبح ناطقه الرسمي " .

الجماعية فور إبرامها ، قصد تسجيلها فقط ، إلى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية : ... " .

هذه هي بعض الشروط الأساسية لإجراءات المفاوضات الجماعية ، و التي تهدف إلى ضمان سير عادل للمفاوضات بين الطرفين .

تستند المفاوضات إلى مبادئ الشفافية والمساواة والنزاهة لضمان تحقيق نتائج عادلة ومقبولة لكل الأطراف .

### المطلب الثاني : الإضراب

هو وسيلة للضغط تستخدمه المنظمات النقابية و العمال لتحقيق مطالبهم المهنية ، و يعد الإضراب أحد أقوى الأدوات التي يمتلكها العمال للتأثير على أصحاب العمل أو الحكومة .

و لقد كفل التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 م<sup>1</sup> حق الإضراب في المادة 70 منه حيث جاء فيها : " الحق في الإضراب مُعترف به ، ويُمارَس في إطار القانون .

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

كما كرس الأمر 06 – 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحق في

الإضراب في المادة 36 منه ، و التي نصت على : " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما " .

و للمتربص الحق في الإضراب ، كونه يتمتع بنفس حقوق الموظف ، و هذا ما نصت عليه

المادة 87 من الأمر 06 – 03 السالف الذكر : " يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين و يتمتع بنفس حقوقهم ، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي " .

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 96 – 438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 ، الجريدة الرسمية العدد 76 ، المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 ، المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 20 – 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ، الجريدة الرسمية العدد 82 ، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020 .

كذلك نصت عليه المادة 41 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب بقولها : " إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في الباب الثاني من هذا القانون و في غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل ، يمكن العمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب ضمن الشروط و حسب الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون " .

و عليه إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق بين أصحاب العمل أو الحكومة و بين العامل و المنظمة النقابية من خلال المفاوضات ، فإن الإضراب يعتبر وسيلة قوية للتعبير عن تضامن العمال و قوتهم الجماعية، و لفرض الضغط على الجهات المعنية لتلبية مطالبهم .

### الفرع الأول : مفهوم الإضراب

و يضم هذا الفرع ، تعريف الإضراب ، و الأسباب التي تؤدي إلى اللجوء إلى الإضراب .

#### أولا : تعريف الإضراب

عرفته المادة 42 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب في قولها : " يقصد بالإضراب ، بمفهوم هذا القانون ، توقف جماعي و متفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية و مهنية محضة ، يقرره العمال الأجراء أو الأعدوان العموميون وفقا للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون ... " .

إذن الإضراب هو التوقف عن العمل لفترة معينة ، و غالبا ما يتم ذلك بناء على قرار جماعي يصدر عن المنظمة النقابية ، و يكون إما إضراب مفتوح لغاية تحقيق المطالب أو إضراب محدد المدة كإضراب اليومين أو ثلاثة أيام ، كذلك يمكن أن يكون الإضراب متقطعا <sup>1</sup> .

---

<sup>1</sup> - مثلما حدث في إضراب الثلاثة أيام لسنة 2019 في قطاع التربية و التعليم ، أين كان أساتذة التعليم الابتدائي ، يدخلون في إضراب أيام الاثنين و الثلاثاء و الأربعاء ، مع استئناف العمل يوم الخميس و الأحد ، إلا أنه غالبا ما لا يتم تحقيق النتيجة المرجوة من الإضراب المحدد المدة .

### ثانيا : أسباب اللجوء إلى الإضراب

- تلجأ المنظمة النقابية إلى الإضراب عندما يعتبرون أنه لم يتم تحقيق مطالبهم بوسائل الضغط الأخرى أو بعد فشل المفاوضات في التوصل إلى حلول مقبولة للطرفين .
- تختلف الأسباب التي تدفع المنظمات النقابية للجوء إلى الإضراب ، و نذكر منها :
- عدم وفاء أصحاب العمل أو الدولة بالتزاماتها بخصوص الأجور و المزايا و ظروف العمل .
  - تجاهل مطالب العمال أو رفضها من قبل أصحاب العمل أو الدولة .
  - التعسف في إجراءات الفصل أو التشديد على العمال .

### الفرع الثاني : إجراءات الإضراب

من أجل أن يتسم الإضراب بالشرعية ، يجب أن يتم الالتزام بالإجراءات المحددة في القوانين الجزائية قبل الدخول في الإضراب ، و تتمثل هذه الإجراءات في :

#### أولا : شروط الإضراب

حتى يكون الإضراب مشروعاً يجب أن يستوفي الشروط التالية :

#### 1- استنفاد أدوات التسوية الودية

لا يمكن الدخول في الإضراب إلا بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية من المصالحة ، الوساطة و التحكيم ، و هذا ما نصت عليه المادة 41 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب في قولها : " إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في الباب الثاني من هذا القانون و في غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل ، يمكن العمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب ضمن الشروط و حسب الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون " .

و هذا ما أكدته أيضا المادة 42 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، حيث نصت على : " ... بعد استنفاد

الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع و طرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل .

لا يمكن أن تتم المشاركة في الإضراب إلا بمناسبة نزاع جماعي للعمل و بعد استنفاد وسائل تسوية النزاع القانونية و الاتفاقية المذكورة أعلاه " .

### 2- الموافقة على الإضراب

نصت المادة 47 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على : " بعد استنفاد الإجراءات المنصوص عليها في المادة 41 أعلاه ، و مع مراعاة احترام أحكام المادة 48 أدناه ، يستدعي العمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة ، بمبادرة و تحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية أو مثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية ، قصد إعلامهم بنقاط النزاع المستمر و البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل و المتفق عليه .

يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو مثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل تبليغ المستخدم ، قبل ثمان و أربعين ( 48 ) ساعة على الأقل ، من انعقاد الجمعية العامة ، كتابيا ، مقابل إشعار بالاستلام .

يحضر المستخدم أو ممثله الجمعية العامة ، و يمكنه أخذ الكلمة بهذه المناسبة لإبداء أي شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل " .

انطلاقا من هذه المادة ألاحظ أنه يجب على المنظمة النقابية قبل الدخول في الإضراب ، التواصل مع المنخرطين عن طريق جمعية عامة ، من أجل توضيح أهداف هذا الإضراب و المطالب المرجوة منه <sup>1</sup> .

<sup>1</sup> - تم إدراج ملحق رقم 15 يتمثل في بيان صادر عن مجلس ولائي لأمانة ولائية لمنظمة نقابية ، بعد عقد جمعية عامة تقرر فيها الدخول في حركة احتجاجية ( إضراب ) إذا لم تلي الهيئة المستخدمة مطالبهم ، ولم ترد على انشغالهم .



كما نصت المادة 48 من القانون رقم 23 - 08 السالف الذكر على : " تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل .  
تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي " .  
فاتخاذ قرار الإضراب يكون بشكل شفاف و ديمقراطي ، مع مشاركة الأعضاء المعنيين ، واحترام إرادتهم ، و لضمان شرعية الإضراب يجب أن يكون قرار الدخول في الإضراب مؤيدا من قبل أكبر عدد من المنخرطين .

### 3- الإشعار المسبق بالإضراب

نصت المادة 49 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على أنه : " لا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع ، لدى المستخدم و مفتشية العمل المختصة إقليميا ، مقابل إشعار بالاستلام " .  
يتضح من نص المادة أن الإشعار يجب أن يكون مكتوبا ، و هذا ما يفهم من قول كلمة المودع ، كما أنه لا يمكن الدخول في إضراب ما لم تنتهي المدة القانونية للإخطار بالإضراب ، و يودع الإشعار المسبق بالإضراب لدى الهيئة المستخدمة ، و مفتشية العمل أيضا ، و يقابل هذا الإيداع تسليم إشعار بالاستلام ، كما يلزم إيداع نسخة من الإشعار المسبق بالإضراب لدى مديرية الأمن الوطني للإعلام فقط ، و هنا لا يتم تسليم الإشعار بالاستلام<sup>1</sup> .  
و نصت المادة 50 من القانون رقم 23 - 08 المذكور أعلاه على : " يبدأ سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و مفتشية العمل المختصة إقليميا مرفقا بمحضر المحضر القضائي المنصوص عليه في المادة 48 أعلاه .

<sup>1</sup> - يوجد في الملحق رقم 16 إشعار بالإضراب لمنظمة نقابية من قطاع التربية .

تحدد مدة هذا الإشعار عن طريق المفاوضة على أن لا تقل عن عشرة ( 10 ) أيام عمل من تاريخ إيداعه .

غير أنه ، لا يمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشر ( 15 ) يوم عمل في قطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أدناه " .

حدد المشرع الجزائري حساب مهلة إخطار السلطات المعنية بالإضراب في أجل عشرة (10) أيام على الأقل من تاريخ إيداع الإشعار المسبق بالإضراب ، و بالنسبة للقطاعات المذكورة في المادة 62 من هذا القانون ، فقد حدد المدة بخمسة عشر ( 15 ) يوما على الأقل .

و الغرض من إعلان الإضراب مسبقاً بمهلة معينة قبل تنفيذه ، هو منح الفرصة للأطراف المعنية للتحضير و التفاوض .

و الإشعار المسبق بالإضراب كأى وثيقة يتطلب توافر جملة من البيانات ، ولقد نصت عليها المادة 51 من القانون رقم 23 - 08 السالف الذكر بقولها : " يجب أن يتضمن الإشعار المسبق للإضراب ، تحت طائلة البطلان ، ما يأتي :

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء و ألقاب ممثلي العمال المنتخبين ،
- اسم و لقب وصفة عضو هيئة القيادة و الإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين ،
- الموقع على الإشعار ،
- تاريخ الشروع في الإضراب و مدته و سببه ،
- عدد العمال المعنيين بالتصويت ،
- مكان الشروع في الإضراب ،
- النطاق الإقليمي للإضراب " .

و بناء على نص هذه المادة ، يجب أن يحتوي الإشعار المسبق للإضراب على تاريخ البدء في الإضراب و مدته ، و السبب أو الأسباب التي أدت إلى اللجوء إليه ، و يجب أن يتضمن أيضاً الإشعار المسبق بالإضراب على مكان الإضراب ، هل هو في مكان عمل معين على مستوى البلدي

أو الولائي ، أو على المستوى المحلي أو الوطني ، و يكون تحديد المكان حسب نوع المطالب هل هي محلية أم وطنية ، و كذا الجهة المعنية بالإضراب ، و إذا تخلفت أي معلومة من هذه البيانات ، يعد الإشعار باطلا ولا يعتد به .

و حتى يكون الإشعار المسبق مقبولا يجب أن يصدر من منظمة نقابية تمثيلية ، أو صادر من قبل ممثلي العمال المنتخبين ، و هذا ما نصت عليه المادة 52 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، على : " يعد باطلا و عديم الأثر ، أي إشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها القانونية ، أو دون احترام أي شرط من شروط كفاءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل المحددة في أحكام هذا القانون .

و يعد ذلك باطلا و عديم الأثر ، كل إشعار مسبق يبادر بهم مثلوا العمال غير المنتخبين طبقا لأحكام هذا القانون " .

و عليه فإن أي إشعار مسبق بالإضراب صادر عن هيئة غير معترف بها لا يعتد به و يعتبر لاغيا ولا يوقع أي أثر .

كما نصت المادة 53 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، على : " يسري مفعول الإشعار المسبق بالإضراب في التاريخ المحدد له ، ولا يمكن تمديده عند انقضاء أجله " .

بمعنى أنه إذا لم تقم الجهة المعنية بالإضراب بالقيام به في الآجال المحددة له ، فإن الإشعار المسبق بالإضراب التي تم إيداعه يصبح غير فعال ، و لا يمكن تمديد آجاله .

رغم إيداع الإشعار المسبق بالإضراب ، تواصل الهيئة المستخدمة الاجتماع بالمنظمة النقابية ، أو العمال ، من أجل الوصول إلى اتفاق بينهم ، يمكن أن يحول دون الوصول إلى الإضراب ، كما أنه

يتوجب توفي الحد الأدنى من الخدمة ، و هذا ما جاءت به المادة 54 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب<sup>1</sup> .

### 4- المحافظة على المنشآت

نصت عليه المادة 87 من القانون رقم 23 - 08 المذكور سابقا ، حيث جاء فيها : " دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات ، يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر و بغرامة من عشرين ألف دينار ( 20.000 دج ) إلى خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) ، أو بإحدى هاتين العقوبتين ، كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف ، أثناء الإضراب ، أي أغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة ، أو مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و / أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل " .

أكد المشرع الجزائري في هذه المادة على ضرورة تنفيذ الإضراب بشكل سلمي دون استخدام العنف أو التخريب ، و المحافظة على أماكن العمل ، مع توفير الحماية الأمنية اللازمة .

كما يجب على المنظمين للإضراب الالتزام بهذه الإجراءات ، و ذلك لضمان سير الإضراب بشكل جيد ، و حتى يكون شرعياً وله الحق في الاعتراف به كوسيلة شرعية للتعبير عن مطالب العمال .

### ثانيا : القيود الواردة على حق الإضراب

تمنع بعض الوظائف و القطاعات من ممارسة حق الإضراب ، أو تقيدها بشروط صارمة نظراً لأهميتها الحيوية لاستمرارية الخدمات الأساسية و الحفاظ على الأمن العام .

### 1- ضمان الحد الأدنى من الخدمة

يقصد بضمان الحد الأدنى من الخدمة ، عدم التوقف الكلي لتقديم الخدمات في المرافق العمومية ، و الاقتصادية ، و هذا ما نصت عليه المادة 62 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق

<sup>1</sup> - " يتعين على المستخدم و ممثلي العمال ، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب ، الاجتماع خلال فترة هذا الإشعار لمواصلة المفاوضات و تنظيم الحد الأدنى من الخدمة و ضمان حماية المنشآت و المعدات طبقاً لأحكام هذا القانون " .

بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب : " يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة ، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضرّ انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية ، لا سيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية و الصحية و الطاقوية أو المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة .

تحدد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة ، إجباريا ، عن طريق التنظيم " .

أوجب المشرع في هذه المادة توفير الحد الأدنى من الخدمة ، و الذي يجب أن لا يقل عن 30 % من مجموع العمال المضربين ، و هذا ما جاءت به المادة 63 من القانون رقم 23 - 08 السالف الذكر : " دون الإخلال بأحكام المادة 62 أعلاه ، يحدد الحد الأدنى للخدمة في القطاع الاقتصادي الذي لا يمكن أن يقل عن 30 % من مجموع العمال المعنيين بالإضراب ، بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل ... " .

كما نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 361 المتعلق بتحديد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا ، و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب<sup>1</sup> على : " ... لا يمكن أن يقل الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه أعلاه ، عن 30 % من مجموع العمال المعنيين بالإضراب " .

أما بالنسبة للقطاعات التي يجب أن تضمن الحد الأدنى من الخدمة ، فقد نصت عليها المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 361 السالف الذكر ، حيث جاء في نصها ما يلي : " تضم

---

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 23 - 361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المتعلق بتحديد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا ، و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب ، الجريدة الرسمية العدد 67 ، المؤرخة في 18 أكتوبر 2023 .

قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا و المذكورة في أحكام المادة الأولى أعلاه ، ما يأتي :

- المصالح العمومية للصحة و المداومة و الاستعجالات و صرف و توزيع الأدوية و مخابر التحاليل الطبية ،
- المصالح المكلفة بإنتاج و تموين و توزيع المواد الصحية ، لا سيما المواد الصيدلانية و المستلزمات الطبية ،
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة ،
- مصالح إدارة العدالة.
- مصالح الشحن و التفريغ بالموانئ و المطارات و نقل المنتجات المعترف بخطورتها و السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني ،
- مصالح الدفن و المقابر ،
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية و اللاسلكية و الإذاعة و التلفزة و البث الإذاعي و التلفزيوني و المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية و اللاسلكية و كذا المالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية و اللاسلكية الوطنية و صيانة الشبكة الوطنية للإشارة ،
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء و الغاز و المحروقات و المواد البترولية و الماء و نقلها و شحنها و توزيعها ،
- مصالح البلدية لرفع النفايات في الهياكل الصحية و المسالخ ، و مصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية و البيطري العاملة في الحدود و الموانئ و المطارات و المصالح البيطرية العمومية و الخاصة ، و مصالح التطهير ،

- مصالـح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المنزلية و كل و كل النفايات الناجمة عن المنازل و كذا النفايات المماثلة الناتجة عن النشاطات الصناعية و التجارية و الحرفية و غيرها ، و التي بفعل طبيعتها و مكوناتها تشبه النفايات المنزلية ن التابعة للبلدية و القطاعات الأخرى المعنية ،
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج لدى بنك الجزائر و البنوك التجارية ،
- المصالح الإدارية للضرائب و الخزينة العمومية والرقابة الميزانية ، والمصالح الإدارية المسؤولة عن تطبيق التشريع والتنظيم الجمركيين و تحصيل الحقوق و الرسوم عند الاستيراد و التصدير ، و المصالح الإدارية للأموال الوطنية و الحفظ العقاري ،
- مصالح شركات التأمين ضد الأخطار ،
- مصالح استقبال و حماية و موفقة الأشخاص المسنين و الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة و الطفولة المسعفة و المعرضة للخطر ،
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل ، لا سيما الأرصاد الجوية و الإشارة البحرية و السكك الحديدية ، و منها حراسة حواجز المقاطع و مصالح النقل و المواصلات السلكية و اللاسلكية المرتبطة مباشرة بحماية الأرواح البشرية و عمليات الجر أو إنقاذ السفن ،
- المصالح المرتبطة بتلقيق البرامج البيداغوجية و صب النقاط و اجتماعات مجالس الأقسام و المداولات و الامتحانات المدرسية و المهنية ذات الطابع المحلي و الجهوي و الوطني طوال فترة إجراءاتها ، بما فيها أشغال تصحيح هذه الامتحانات في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية و التكوين و التعليم المهنيين و التعليم العالي و البحث العلمي ،
- المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام و الإيواء و النقل و الصحة في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية و التكوين و التعليم المهنيين و التعليم العالي و البحث العلمي ،

- مصالح النقل البريء و عن طريق السكك الحديدية و الجوي و البحري ، بما في ذلك مصالح الطرق السيارة و ملحقاتها ، و الموانئ و المطارات و المحطات البرية و محطات السكك الحديدية الخاصة بالمسافرين ،
- مصالح البريد و البريد السريع و مكاتب البريد و المراكز المالية و مراكز الفرز و مراكز التوزيع ، و مصالح الاتصالات و الاتصالات عبر الساتل و الاتصالات بالهاتف النقال ،
- المصالح الفلاحية ، و المصالح المكلفة بإنتاج و تموين و توزيع المواد الغذائية ذات الاستهلاك الواسع ، و المصالح الإدارية لمراقبة النوعية و قمع الغش و المفتشيات و مخابر قمع الغش ،
- مصالح صناديق الضمان الاجتماعي و التعاضديات الاجتماعية و مفتشية العمل ،
- مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية " .

أشارت المادة إلى أن تُحدّد مناصب العمل المتعلقة بحسن الخدمة و الحفاظ على استمراريته بموجب اتفاقية أو اتفاق بين المستخدم أو ممثله و عند غياب الاتفاقية يحدد وزير القطاع ، الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي مناصب العمل بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين ، و هذا حسب نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 361 السالف الذكر : " يتم تحديد مناصب العمل الضرورية لحسن سير الخدمة و الحفاظ على استمراريته و المرتبطة بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في أحكام المادة 2 أعلاه ، كما يأتي :

- بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل بين المستخدم أو ممثله و ممثلي العمال في القطاع الاقتصادي ، طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما . و في حالة غياب اتفاقية أو اتفاق جماعي ، يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني ، كل في مجال اختصاصه ، مناصب العمل المذكورة أعلاه ، بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين ، حسب الحالة ،



- من قبل وزير القطاع المعني في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية و المرافق العمومية ، بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين ، حسب الحالة ... " .

و يبلغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى شخصا بأمر خدمة موقع من وزير القطاع المعني ، أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي ، أو بمقرر من المستخدم أو ممثله ، و يكون هذا التبليغ في مساكنهم ، أو بمقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية بالوسائل القانونية ، و كذلك عن طريق الإعلان في أماكن العمل ، و هذا ما جاء في نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي 23 - 361 السالف الذكر : " يتم تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصا ، إما بأمر خدمة موقع من طرف وزير القطاع المعني ، أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني ، أو بمقرر من المستخدم أو ممثله ، و ذلك بكل وسيلة قانونية ، في مساكنهم أو في مقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية ، عند الاقتضاء ، و عن طريق الإلصاق في أماكن العمل " .

لا يحق للعامل الذي وضع للحد الأدنى من الخدمة رفض الأمر ، و مخالفته تحقيق حد أدنى من الخدمة يؤدي به إلى المساءلة الجنائية المنصوص عليها في المادة 86 من القانون رقم 23 - 08 المذكور سابقا ، و التي جاء في نصها ما يلي : " دون الإخلال بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في أحكام المادة 66 أعلاه ، يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار ( 20.000 دج ) إلى خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) ، كل عامل أجبر أو عون عمومي لا ينفذ ، دون مبرر ، أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة ، و لو مؤقتا ، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به طبقا لأحكام هذا القانون " .

### 2- التسخير

هو إجراء تتخذه الهيئة المستخدمة بشكل استثنائي خلال الإضراب ، يتمثل في استخدام القوة العامة للحفاظ على النشاط الاقتصادي أو الخدمات العامة التي يؤثر فيها الإضراب ،

و يستخدم التسخير عادةً لتقليل تأثير الإضراب و ضمان استمرارية العمل والخدمات الضرورية للمجتمع<sup>1</sup> .

حيث نصت المادة 65 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على : " طبقا للتشريع الساري المفعول ، يمكن أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني ، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات و الإدارات العمومية أو المؤسسات و الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية :

- لأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك ،
- لاستمرار المصالح العمومية الأساسية ،
- لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد ،
- لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة .

و يبلغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطرق القانونية ، كل عامل معني بقرار التسخير " .

يتعلق التسخير بالعمال المضربين الذين يشغلون مناصب في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات ، التي تتعلق بأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك ، أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان و هذا من أجل ضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد.

يعاقب المشرع الجزائري على عدم الامتثال لأمر التسخير ، حيث اعتبره خطأ مهنيا جسيما، و هذا حسب نص المادة 66 من القانون رقم 23 - 08 السالف الذكر : " دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات ، يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المعني ، طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما " .

---

<sup>1</sup> - التسخير ليس إجراء تأديبي أو عقوبة ، بل هو إجراء تتخذه الهيئة المستخدمة لتوفير الحد الأدنى من الخدمة اللازمة ، و العامل المسخر يتقاضى أجره نظير أدائه عمله ، حيث نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 361 على : " يتقاضى المستخدمون المعنيون أجورهم عن أداء عملهم في إطار تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة خلال الإضراب ... " .

### 3- موانع اللجوء إلى الإضراب

حدد المشرع الجزائري بعض القطاعات التي يُعتبر فيها الإضراب ممنوعا و غير قانونيا ، و هذه القطاعات عادة ما تكون ذات أهمية حيوية للدولة أو للمجتمع بشكل عام ، و هذه الموانع نصت عليها المادة 67 من القانون 23 - 08 السالف الذكر على : " يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع و الأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة ، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات إستراتيجية و حساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة ، التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر ، أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب ، من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة .

تحدد قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف ، عن طريق التنظيم " .

و قد حددت المادة 09 من المرسوم التنفيذي 23 - 361 السالف الذكر قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليها ممارسة حق الإضراب ، حيث نصت على : " تشمل قائمة المستخدمين و الوظائف للقطاعات المذكورة في أحكام المادة 8 أعلاه أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة و الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب ما يأتي :

- القضاة ،
- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج ،
- مستخدمي مصالح الأمن ،
- أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع و المؤسسات ،
- مستخدمي مصالح الحماية المدنية ،
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين المكلفتين بالداخلية و بالشؤون الخارجية ،

## الفصل الثاني : الضمانات التشريعية

- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك ،
- أسلاك إدارة السجون ،
- أئمة المساجد ،
- مراقبي الملاحة الجوية و البحرية ،
- العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة و إستراتيجية ،
- مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت و التحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية و الشبكات الطاقوية ،
- الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات ،
- مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية و موظفي التفتيش في قطاعات التربية و التكوين و التعليم المهنيين " 1 .

### الفرع الثالث : حماية الحق في الإضراب

جاءت المادة 55 من القانون 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب بما يلي : " دون الإخلال بأحكام المادة 45 أعلاه ، حق الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به و لا ينهي علاقة العمل و يترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل .

لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب ، أي حق في تقاضي الأجر " .

باعتبار أن الإضراب يوقف علاقة العمل بشكل مؤقت ، فمن آثاره توقيف الراتب المؤقت ، و بالتالي خصم أيام الإضراب من راتب الموظف المضرب ، إلا أن الموظف المضرب يبقى محافظا على منصبه و لا يمكن استبداله أو تعويضه ، و هذا ما أكدته المادة 56 من القانون 23 - 08 المذكور

<sup>1</sup> - الهدف من منع المشرع هذه القطاعات من الإضراب ، هو كونها تتعلق بالنظام العام للدولة .

أعلاه : " يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ، ما عدا في حالات التسخير ... " .

و يتمتع العمال بحق الإضراب وفقا لنص المادة 56 الفقرة الأخيرة من القانون 23 - 08 السالف الذكر : " ... لا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال لسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون " .

تشير هذه المادة إلى أنه لا يمكن للهيئة المستخدمة تسليط العقوبة على العامل المنخرط في النقابة المصدرة لبيان الإضراب بسبب مشاركته في إضراب قانوني و مشروع ، إلا أنه إذا كان هذا الإضراب غير قانوني<sup>1</sup> ، تباشر الهيئة المستخدمة بتوجيه اعدار للعامل المضرب من أجل استئناف عمله في مدة 48 ساعة ، قبل أن تتخذ ضده الإجراءات التأديبية .

### الفرع الرابع : تسوية الإضراب

هي الوصول إلى اتفاق أو حلول تسوية بين الأطراف المتنازعة لإنهاء الإضراب ، و حل النزاعات بشكل سلمي ، و لقد نصت عليه المادة 69 من المرسوم التنفيذي 23 - 08 السالف الذكر على : " يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل ، خلال مدة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب ، مواصلة المفاوضات لتسوية الخلافات موضوع النزاع .

إذا ظهر عنصر أساسي جديد ايجابي لتسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات ، فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال أو الأعران العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك ، و يجب على هؤلاء أن يقرروا ، وفق أحكام هذا القانون ، العودة إلى العمل من عدمه .

و يشارك المستخدم أو ممثله المفوض قانونا في الجمعية العامة " .

إذا استمر الإضراب يمكن إحالة النزاع على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم ،

<sup>1</sup> - حددت المادة 45 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على الإضرابات غير القانونية .

و هذا ما نصت عليه المادة 70 من القانون رقم 23 - 08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على : " في حالة استمرار الإضراب، يمكن وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني ، بعد استشارة المستخدم و ممثلي العمال عرض النزاع الجماعي للعمل ، حسب الحالة ، على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في أحكام هذا القانون ، عندما :

- تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية و اجتماعية قاهرة .

- يتعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أعلاه التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين للاقتصاد الوطني للخطر " .

تهدف عملية تسوية الإضراب إلى تحقيق حلول مقبولة للأطراف المتنازعة ، وتجنب الضرر الناتج عن الإضرابات و تأثيرها على الخدمات العامة والاقتصاد الوطني .

إن تكريس هذه الآليات يعكس الجهود المبذولة من طرف المشرع الجزائري لحماية حرية المنظمات النقابية ، و حقوق العمال النقابية وتعزيز دور النقابات في تمثيل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم .

### ملخص الفصل الثاني

تناولنا في هذا الفصل الضمانات التشريعية لممارسة الحق النقابي ، والتي تتمثل في الحماية القانونية التي أقرها المشرع الجزائري للمندوبين النقابيين و المنخرطين ، و تتجسد هذه الحماية في حرية الانضمام إلى المنظمات النقابية ، و المشاركة في أنشطتها دون أي تمييز أو تضيق ، و لقد حدد القانون 02 – 23 المتعلق بممارسة الحق النقابي هذه الحماية .

كما يتيح المشرع الجزائري للمنظمات النقابية الحق في التفاوض الجماعي مع الهيئة المستخدمة في حالة وجود نزاع ، و إذا لم يتم التوصل إلى توافق و استمر الجدل ، فإنه يمنح للمنظمات النقابية الحق في ممارسة الإضراب كوسيلة للتعبير عن مطالبها و حماية مصالحها و مصالح منخرطيها .

و تضمن الضمانات التشريعية حماية الحق النقابي ، و ضمان حرية العمال في التعبير عن مصالحهم المشتركة ، و هي تعكس أيضا التزام المشرع الجزائري بتعزيز العدالة الاجتماعية .

و للإشارة فإن القانون يحظر أي تمييز ضد العمال بسبب انتمائهم أو مشاركتهم في المنظمات النقابية ، كما يمنع الاعتداء على حقوقهم بسبب ممارستهم النشاط النقابي ، مثل الفصل التعسفي أو التهديد بالعزل ، و يضع آليات لحماية العمال من أي تجاوزات تتعلق بحقوقهم النقابية، حيث يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعاقبة المخالفين .

خاتمة



## خاتمة

من خلال دراسة الضمانات القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، يتضح أن المشرع الجزائري قد أولى اهتماماً كبيراً بتكريس هذا الحق وضمان ممارسته بحرية وبدون عراقيل، و قد تضمن القانون الجزائري جملة من النصوص القانونية التي توفر الحماية للنقابات و أعضائها ، سواء على مستوى التأسيس أو النشاط النقابي ، بالإضافة إلى وضع آليات لحل النزاعات وضمان عدم التدخل التعسفي من قبل أصحاب العمل أو السلطات .

و في إطار إعدادي لهذه المذكرة قد توصلت إلى النتائج التالية :

1- تدخل السلطة التنفيذية في شؤون المنظمات النقابية ، و الضغوط الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على استقلالية المنظمات النقابية .

2- جعل راتب المندوب النقابي على عاتق النقابة ، مما يؤدي إلى التضيق النقابي على ممارسة الأنشطة النقابية للمنظمات النقابية .

3- تهرب الهيئة المستخدمة من التفاوض و الحوار مع المنظمة النقابية ، و التحجج بضيق الوقت و كثرة الالتزامات .

4- السلطات القضائية في الجزائر تلعب دوراً محورياً في حماية الحقوق النقابية من خلال قراراتها التي تعزز من سيادة القانون وتحد من الانتهاكات المحتملة . و في الأخير أدرج المقترحات التالية :

تطرح عدة مقترحات لتعزيز حماية الحق النقابي في الجزائر، و من أهم هذه المقترحات :

1- تفعيل النصوص القانونية المتعلقة بالدعم المالي ميدانياً .

2- تفعيل آليات الحوار الاجتماعي و التفاوض الجماعي بين المنظمات النقابية و الهيئة المستخدمة.

3- إعادة النظر في النصوص القانونية المتعلقة بالانتداب خاصة ما يتعلق بالشق المالي .

4- تسريع وتيرة الفصل في النزاعات النقابية لضمان تحقيق العدالة .

الملاحق

ملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
النقابة  
منظمة نقابية معتمدة تحت رقم 13/762000  
العنوان مدرسة عيسات ايدر  
الهاتف: 03 66 02 14  
الموقع الإلكتروني www.univ-alger.dz

محضر تنصيب مكتب الأمانة الولائية لولاية عنابة

- بمقتضى القانون 90/14 المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي.

- بمقتضى القانون 91/30 المتعمم والمعدل له.

- بناء على القانون الأساسي والنظام الداخلي للنقابة

- بناء على دورة المؤتمر الوطني الرابع بتاريخ 28 و 29 افريل 2022 بدار الثقافة بن رشد بولاية

تم تنصيب مكتب الأمانة الولائية لولاية عنابة بتاريخ: 02 / 09 / 2023

| الرقم | المكتب والاسم | الوظيفة               | المهمة النقابية                 | مكان العمل |
|-------|---------------|-----------------------|---------------------------------|------------|
| 01    |               | استاذة تعليم ابتدائي  | الأمين العام الولائي            | ابتدائية   |
| 02    |               | استاذة تعليم ابتدائي  | مكلف بالتنظيم والتنسيق          | ابتدائية   |
| 03    |               | مستشارة تربوية متوسطة | مكلف بالكتابة والعلاقات العامة  | متوسطة     |
| 04    |               | ناظرة ثانوي           | مكلف بالمالية والوسائل          | ثانوية     |
| 05    |               | مديرة ابتدائية        | مكلف بالتربية والتكوين النقابي  | شهداء      |
| 06    |               | استاذ ابتدائي         | مكلف بالشؤون الاجتماعية         | ابتدائية   |
| 07    |               | استاذ تعليم متوسط     | مكلف بالإعلام والاتصال والاشهار | متوسطة     |
| 08    |               | استاذ تعليم ابتدائي   | بالمنازعات والشؤون القانونية    |            |
| 09    |               | مستشارة تربوية ثانوي  | المكلف بالتضامن وشؤون المرأة    | ثانوية     |

- ملاحظة: هذا المحضر يلقي ويحضره المعارض السابقة.

يكلف السادة المذكورين أعلاه بما يلي:

تمثيل النقابة والقيام بمهام الخولة قانونا على مستوى ولاية:

نسخة موجهة إلى:

- مديرية التربية لولاية

- الأمانة الوطنية.

- مفتشية العمل لولاية

- الأمين الولائي لولاية

- الأرشيف.

## ملحق رقم 02



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
النقابة الوطنية لعمال التربية

**SNTE**

منظمة نقابية معتمدة تحت رقم : 13/762000  
العنوان : مدرسة عباسات إيدير. سيدي أحمد. الجزائر  
الهاتف/الفاكس : 021 65 32 14  
الموقع الإلكتروني : www.sntedz.com



الأمانة الولائية لولاية .....

عنوان مقر الأمانة الولائية

Email : SG@sntedz.com

الهاتف .....  
site web : www.sntedz.com

### محضر تنصيب فرع نقابي

السيد الأمين العام الولائي للنقابة الوطنية لعمال التربية لولاية :

- بمقتضى القانون 90/14 المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي .
- بمقتضى القانون 91/30 المتمم والمعدل له .
- بناء على القانون الأساسي و النظام الداخلي للنقابة الوطنية لعمال التربية
- بناء على دورة المؤتمر الوطني الرابع بتاريخ 28 و 29 افريل 2022 بدار الثقافة بن رشد بولاية الجلفة .

تم تنصيب الفرع النقابي للمؤسسة التربوية

بلدية : ..... دائرة : ..... بتاريخ : .....

| الرقم | اللقب والاسم | تاريخ ومكان الميلاد | الوظيفة | المهمة في النقابة                | رقم الضمان الاجتماعي | الهاتف |
|-------|--------------|---------------------|---------|----------------------------------|----------------------|--------|
| 01    |              |                     |         | الأمين العام للفرع النقابي       |                      |        |
| 02    |              |                     |         | المكلف بالتنظيم والتنسيق         |                      |        |
| 03    |              |                     |         | المكلف بالمالية والوسائل         |                      |        |
| *04   |              |                     |         | المكلف بالتربية والتكوين النقابي |                      |        |
| *05   |              |                     |         | المكلف بالشؤون الاجتماعية        |                      |        |

- ملاحظة: هذا المحضر يلغى ويعوض المحضر السابق .

يكلف السادة المذكورون أعلاه بما يلي :

- تمثيل النقابة و القيام بمهامهم على مستوى المؤسسة التربوية :
- الإشراف على الجمعية العامة على مستوى المؤسسة و القيام بكل المهام النقابية المخولة قانونا .

ع. /لجنة التنصيب

S . N . T . E

نسخة موجهة إلى الأمانة الولائية .

- مديرية التربية لولاية .....
- مقتشية العمل لولاية .....
- الأمانة الولائية .
- الأرشيف

## ملحق رقم 03

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

الجزائر في : 2023/01/18

المديرية العامة للموارد البشرية و التكوين

مديرية الموارد البشرية

الرقم: 2023/03.06/54

قرار

- إن وزير التربية الوطنية  
- بمقتضى المرسوم رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.  
- بمقتضى القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم  
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية للولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.  
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية المعدل والمتمم.  
- بناء على طلب النقابة [REDACTED] رقم 4 المؤرخ في 2023/01/17.

يقرر ما يأتي:

- المادة الأولى: يوضع السيد(ة) غناي فوزية، الرتبة: أ.م.إ، تحت تصرف النقابة [REDACTED] ابتداء من 2023/01/18 إلى غاية 2023/08/30.  
المادة الثانية: يلزم المعني بالتفرغ التام للعمل النقابي دون سواه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما و يمنع عليه ممارسة أي نشاط يتنافى والعمل النقابي للتنظيم الذي ينتمي إليه.  
المادة الثالثة: يوقع المعني على محاضر استئناف العمل ومحاضر الخروج على مستوى المصلحة المعنية بمديرية التربية.  
المادة الرابعة: يخضع المعني لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقانون الأساسي الخاص الذي ينتمي إليه وكذا التنظيم الساري المفعول.  
المادة الخامسة: يبقى المعني بالأمر يتقاضى مرتبه من إدارته المستخدمة ويحافظ على حقوقه في رتبته الأصلية.  
المادة السادسة: يلزم المعني باستئناف العمل في أجل أقصاه 48 ساعة بعد إنقضاء مدة الوضع تحت التصرف المحددة في المادة الأولى أعلاه، في حالتي عدم التجديد أو الإنهاء.  
المادة السابعة: يكلف السيدان / المدير الفرعي لمتابعة تسيير مستخدمي المصالح اللامركزية ومدير التربية لولاية [REDACTED] بتنفيذ هذا القرار، كل في مجال اختصاصه.

نسخة إلى :

- النقابة [REDACTED]
- السيد / مدير التربية لولاية [REDACTED]
- المعني بالأمر.
- ملف المعني.



## ملحق رقم 04

### واجهة البطاقة

|                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>منظمة نقابية معتمدة تحت رقم : 2000/13/76</p> <p><b>بطاقة الإنخراط</b></p> <p>الاسم و اللقب : .....</p> <p>تاريخ الميلاد : .....</p> <p>رقم الضمان الإجتماعي : .....</p> <p>الوظيفة : .....</p> <p>مكان العمل : .....</p> <p>البلدية : .....</p> <p>الولاية : .....</p> <p>العضو</p> | <p>النقابة الوطنية لعمال التربية</p> <p><b>S.N.T.E</b></p> <p><b>بطاقة الإنخراط</b></p> <p>الاسم و اللقب : .....</p> <p>تاريخ الميلاد : .....</p> <p>رقم الضمان الإجتماعي : .....</p> <p>الوظيفة : .....</p> <p>مكان العمل : .....</p> <p>البلدية : .....</p> <p>الولاية : .....</p> <p>إمضاء المنخرط</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### خلفية البطاقة



ملحق رقم 05

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

عناية في: 31 / 03 / 2024  
مدير التربية

مديرية التربية لولاية عنابة  
الأمانة الخاصة

إلى السيدة: رئيسة المكتب الولائي  
للنقابة الوطنية لعمال التربية لولاية عنابة

لرقم: ٨٨٦ / أ.خ / 2024  
لوضوع: ف/ي دعوة لعقد جلسة عمل

يشرفني دعوتكم لحضور جلسة عمل وهذا يوم الاثنين: 01 افريل 2024 على الساعة  
أنيّة عشر ( 12<sup>h</sup> ) زوالا بمقر مديرية التربية.

مدير التربية  
نور الدين زينتي



ملحق رقم 06



النقابة الوطنية لعمال التربية  
S.N.T.E  
منظمة نقابية معتمدة تحت رقم 2000/13/76  
مدرسة عيمحات الهدير - سيدي امحمد - الجزائر  
الهاتف/فاكس: 021.65.32.14



عنابة: في 2022/03/10

الأمانة الولائية

رقم: 03/2022

تكليف بمهمة

ان الأمين العام للنقابة الوطنية لعمال التربية  
بناء على القانون الاساسي والتنظيم الداخلي للنقابة الوطنية لعمال التربية.  
بناء على القانون 14/90 المحدد لممارسة الحق النقابي.

ت ك ل ف

غني فوزية

أمانة ولانية مسؤولة المنازعات الإدارية

كلمينة ولانية مسؤولة المنازعات الإدارية

غني فوزية

لحضور الاجتماع النقابي وذلك يوم 2022/03/13

بمقر الأمانة الولانية لولاية

ملاحظة: الحضور أكيد وإجباري

الأمين العام الولاني



ملحق رقم 07

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
الولاية الولائية عمالة  
SNTS  
مجلس الولائية  
الولاية الولائية عمالة  
الولاية الولائية عمالة

الولاية الولائية عمالة  
2022

الولاية الولائية عمالة  
25 مارس

## أمر بمهمة

• بمقتضى القانون 14/90 المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي  
• بمقتضى القانون 30/91 المتضمن والمعدل  
• بناء على القانون الأساسي والقانون الأساسي للولاية الولائية عمالة

يكلف:

رئيس: عائدي فوزية  
نائب الرئيس: لمينة ولانسية مسؤولة المنزعات الإدارية  
تاريخ: الابتداء من يوم 2022/03/27 إلى نهاية المهام  
مكان المهمة: ثانوية النعيم النعيمي بولاية الجلفة  
المهمة من أجل: حضور فعاليات أشغال المؤتمر الوطني الرابع لتقريب

ع / الأمينة الولائية  
رجالية العمالة عمالة

الولاية الولائية عمالة  
S.N.T.S.

## ملحق رقم 08

### الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية عنابة  
الأمانة العامة  
رقم: 85/أ.ع/2023  
عنابة في: 24-09-2023  
مديرة التربية  
الى  
السيدة الامينة العامة الولائية  
للنقابة الوطنية لعمال التربية  
S.N.T.E

الموضوع: ف/ي طلب رخصة الدخول الى المؤسسات التربوية  
المرجع: مراسلتكم رقم: 13 المؤرخة في: 30-08-2023.

بناء على ما جاء في المرجع المنوه به أعلاه، يشرفني إعلامكم بالموافقة على طلبكم  
المتضمن الترخيص للدخول الى المؤسسات التربوية، وذلك من أجل ممارسة العمل النقابي  
وتنصيب الفروع النقابية وفق ما يقتضيه القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام  
1410 المعدل بالقانون 02-23 المؤرخ في 25 أفريل 2023،  
ابتداء من تاريخ 04 أكتوبر 2023.

نسخة الى :

-مديرو المؤسسات التعليمية للأطوار الثلاث



## ملحق رقم 09



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
النقابة الوطنية لعمال التربية

S.N.T.E

ميدلطة نقابية معتمدة تحت رقم : 13/762000/  
العنوان : مدرسة عيمنت إيدير - سيدي أحمد - الجزائر  
الهاتف/الفاكس :  
الموقع الإلكتروني :



عنابة في: 19/11/2023

## بيان

تم مساء يوم الأربعاء 15 نوفمبر 2023 على عقد اجتماع أعضاء المكتب الولائي للنقابة الوطنية لعمال تربية مع السيدة مديرة التربية وطاقمها الإداري و ذلك من أجل فك اللبس عن العديد من الاشتغالات والقضايا المطروحة في البيان المؤرخ في 14/11/2023 ومن مخرجات هذا اللقاء :

- 1- فيما يخص عدم تسديد المستحقات والمنح لبعض الموظفين تمت الإجابة بأنه لم يتم إرسال الملفات في أجلها المحددة من طرف المديرين ومع ذلك فقد تم تدارك الأمر من طرف السيد رئيس مصلحة تسيير نفقات المستخدمين كما أنه تم التصريح بأن باقي المستحقات سيتم تسديدها على دفعات نظرا للكم الهائل للملفات التي تم تسويتها من بينها 1.40 للعمال المهنيين ومخلفات المردودية فيما يتعلق بالدرجات وغيرها
- 2- بالنسبة لتسوية المقررات وتعويض الخبرة فقد صرح رئيس مصلحة الموظفين أنه سيقف عليها شخصيا
- 3- كما صرحت السيدة مديرة التربية على ضرورة استحداث بما يسمى لجنة العقلاء في كل المؤسسات التربوية مهمتها النظر في النزاعات القائمة على مستوى المؤسسات التربوية ومحاولة حلها وديا دون اللجوء إلى الوصاية
- 4- أما فيما يخص قضية [REDACTED] فقد تم تأجيل المجلس التأديبي إلى إشعار لاحق للتعق في دراسة الملف المقدم للجهة الوصية

وعليه قرر المكتب الولائي للنقابة الوطنية لعمال التربية تعليق الوقفة الاحتجاجية إلى إشعار آخر

عاشت النقابة الوطنية لعمال التربية واحدة موحدة

الإمضاء



بن طالب زهرة  
الأمينة العامة الولائية

## ملحق رقم 10



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
النقابة الوطنية لعمال التربية  
**SNTE**  
منظمة نقابية معتمدة تحت رقم : /13/702000  
العنوان : مدرسة عيسات ايدير - سيدي امحمد - الجزائر  
الهاتف : 021 26 11 11  
الموقع الإلكتروني : www.sn-te.org



---

الأمانة الولائية لولاية عنابة

عنوان مقر الأمانة الولائية : متوسطة جورج اسحاق - ساحة الكسبيس لمير - عنابة

Email : [REDACTED]

---

عنابة في : 03 / 01 / 2023

### اشعار بوقفة احتجاجية

- بناء على القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بقانون 06/22 المؤرخ في 2022/04/25

- بناء على الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية

- بناء على القانون 02/90 المتعلق بحل النزاعات الجماعية للعمل.

- نظرا لحالة الاحتقان الناتجة عن استمرار التجاوزات والتعسف و تحويل السلطة لأغراض شخصية الذي تمارسه امينة مديرة التربية لولاية عنابة.

- نظرا الى التضيق على النقابيين و الضغط عليهم و تهديدهم و عرقلة النشاط النقابي الممارس من طرف السيدة مديرة التربية .

**تقرر ما يلي :**

**تنظيم وقفة احتجاجية أمام مديرية التربية و ذلك يوم الثلاثاء 2023/01/17 على الساعة 14.**



نسخة مرسلة الى :

- والي عنابة
- الأمن الولائي
- الأمانات الوطنية للنقابات المعنية
- مديرية التربية بعنابة
- وسائل الاعلام

ملحق رقم 11

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

الى السيد. رئيس المكتب الولائي لتقاية.

س. طيف .

عن الأستاذ [REDACTED] رقم بطاقة الانضمام 054386

ف/ع: استقالة.

رَدًا على المقررات الاستوائية من طرف الامم العام للتقاية  
السنة [REDACTED] للسنة العربية التي تعتبر من ثوابت الأمة

أقدم استعالي بصفتي مناصلا ممن فرع ثانوية [REDACTED]

[REDACTED] وفي الأخير رغب لا نناضل ضد

مقومات الأمة. وتبقى العروبة صوته جزائرية شاء من شاء

وكره من كره :

الأستاذ :

  
أستاذ التعليم الثانوي  
في الادب العربي

- نسخة الى رئيس المكتب الولائي .

- نسخة الى المكتب الوطني

ملحق رقم 12

عناية في 3/03/13

إبتدائية [REDACTED]

النوبي - عناية

الموضوع: طلب الانسحاب من نقابة

[REDACTED]

نحن المسنون أمفله أساتذة مدرسة [REDACTED]

نحيط علمكم وبناءً عن قناعات شخصية، أننا

ننسحب من النقابة [REDACTED]

اعتباراً من تاريخ 2023/03/13

شكراً لثقتكم وتقبلوا منا خائق التقدير والإحترام

إمضاء الأساتذة



## ملحق رقم 13

النقابة الوطنية لعمال التربية

Syndicat National des Travailleurs de l'Education





الأمينة العامة الولائية  
لولاية عنابة

# صحوة

✓ بناء على القنون الأساسي للنقابة  
✓ بناء على النظام الداخلي للنقابة

يشرفني أن أدعوكم لحضور الافتتاح الرسمي لفعاليات المؤتمر الولائي الأول لإضفاء الشرعية على المكتب الولائي للنقابة وذلك عملا بأحكام القانون رقم 02.23 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي

وذلك يوم السبت 20 أفريل 2024 وذلك على الساعة 10:00

بثاتوية القطب الجامعي - البووني

الأمينة العامة الولائية  
عنابة في: 2024-04-01



بن طالب زهرة  
الأمينة العامة الولائية

## ملحق رقم 14

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
النقابة الوطنية لعمال التربية  
SNTE  
منظمة نقابية مستقلة تحت رقم : 2000/13/76  
العنوان : متوسطة جورج اسحاق - ساحة الكسبيس لمبير - عناية  
الهاتف / الفاكس :  
الموقع الإلكتروني :

مكتب ولاية في : 2023/03/26

رقم الإرسال : 2023/09

الى السيدة : مديرة التربية لولاية

### شكوى

بمقتضى القانون الفنون 14/90 المؤرخ في 1990/06/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 22/06 المؤرخ في 2022/04/20

نظرا لتطور و تسارع الأحداث و تفاقم الوضع مع السيد ، وذلك بعد تنصيب الفرع النقابي بطريقة قانونية وفق ما تقتضيه الإجراءات و بترخيص من هذا الأخير و الذي تم بتاريخ 2022/03/15 حيث تبين انه يطبق القانون الداخلي للمؤسسة بالمحابيات و التحيز لمن لهم نفس انتمائه النقابي تبين بعدها ان المدير كان رافضا لفكرة استقالة الأساتذة من نقابة ينتمي إليها و انخرطهم طواعيا في نقابتي وهذا ظهر بإرسال استقشرات عشوائية يوم 2023/03/16 يتهم فيها الأساتذة المنخرطين في ممارسة حقهم النقابي . وتلقيق التهم و بعض للممارسات مستدلا بمعلومات لا أساس لها من الصحة.

و لم يتوقف الأمر عند هذا الحد بل تجاوزها لتضييق الخناق على شخصي في التواصل مع المنخرطين لحل النزاعات و تماطل في تسليم شكوى و تظلمات الموظفين حيث بعد أخذ موعد مع إدارة المؤسسة للحضور و حل الخلافات و ديا يغلق بلب المكتب و يغادر في أوقات العمل بل وصل الأمر الي إعطاء توصيات للحاجب بعدم إدخال أي نقابي للمؤسسة ، كل هذا لم يحيدنا كنقابة تسعى للرفق بقطاع التربية و تغليب لغة العقل على اتخاذ أي إجراء قانوني قبل السعي إلى الحل الودي الذي تمارسه النقابة كمبدأ من مبادئها في حل نزاعاتها غير أننا تفاحمنا بلجوء هذا المدير إلى تقديم شكوى غير مؤسسة قانونا ضد لولاية الى رئيس مصلحة الموظفين بمديرية التربية.

ونظرا لكل هذه الممارسات العلنية و الخفية ضد الموظفين التي يمارسها نائب المدير المكلف بإدارة مؤسسة تربوية نطلب من سيادتكم إعادة النظر في تكليفه بهذا المنصب الذي أصبح يضر بسمعة المؤسسة و المديرية على حد سواء.

### الأوراق المرفقة:

رسالة يوم عدم وجود مفسرة فيها معنى عدم إمضاء التظلمات من طرفه (آخر الأسبوع)  
رسالة أخرى موضحة فيها حضورنا للمرة الثانية للقاء الودي وقبولنا بالمنع من دخول المؤسسة (أول الأسبوع)  
قائمة الفرع النقابي ممضاة من طرف المدير المكلف بطريقة قانونية

نسخة الى:

الأمين العام الوطني للنقابة



## ملحق رقم 15



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
النقابة الوطنية لعمال التربية

**SNTU**

منظمة نقابية معتمدة تحت رقم : 2000/13/76

العنوان : مدرسة عيسات إيدر - سيدي أحمد - الجزائر

الهاتف/الفاكس : 021 23 23 23 23

الموقع الإلكتروني : [www.sntu.dz](http://www.sntu.dz)



## بيان المجلس الولائي 01/2023

- تم عقد جمعية عامة للنقابة الوطنية لعمال التربية اليوم 14 أكتوبر 2023 بحضور الأمين الوطني المكلف بالشرق والأمناء المعلمون لولايات الشرق وأعضاء المجلس الولائي من أجل لم شمل المنخرطين و طرح الانشغالات قصد الاتفاق على النقاط الواجب علاجها لتصحيح وضع الإداري الأستاذ والعمال للأحسن.
- وبعد إلقاء السيدة الأمانة الولائية العامة كلمة ترحيبية على مسامحة القاعدة و السادة الحضور تم الانطلاق الرسمي بعرض جدول الأعمال الذي جاء بعده مباشرة مناقشة فعالة بين أعضاء المكتب و المنخرطين ممث مختلف النقاط الحساسة و المتعلقة التي تعيشها الأسرة التربوية وطرح فقرات و حلول للخروج من هذا الوضع
- و بعد ساعفت من هذا النقاش تم الاتفاق بالإجماع على النقاط الآتية:
- 1- الشفافية المنحمنة في عملية استغلال قوائم الاحتياط و البلية التي خلقتها بعض الخروقات في عدم الالتزام بالترتيب الإستحققي للناجحين و لحد كفية هذا البيان لم يتم الإعلان عن قائمة الاحتياط التي تبقى مجهولة بالنسبة للمشاركين
  - 2- عرقلة العمل النقابي الذي يحميه القانون 05 / 23 في مادته 7 و 11 من خلال التحيز و التمييز بين النقابات و تفضيل نقابة عن أخرى و نخص بالذكر ما حدث في قضية أساتذة الأرضية الرقمية الوطنية المعروضة في بيان النقابة التي كانت سبقة لها وتم اصطباها
  - 3- مكتب الأمين العام المكلف و الذي أصبح سمة معروفة في مديرية التربية عناية أنه مغلق طوال الوقت و الذي يعتبر فيه الأمين العام المكلف النقيب إضافة إلى الخياب التام لأهم مصلحة في فترة التهيئة للدخول المدرسي و نقصد بها هنا مصلحة البرمجة و المتابعة في الوقت الذي تغرق فيه المؤسسات التعليمية في مشاكل نقص التجهيزات
  - 4- التمسك على الأخطاء الإدارية الجسيمة لبعض المديرين ( دون التعميم ) برغم الشكاوي المقدمة ضدهم على مستوى المديرية دون الردع اللازم الذي تمسب في استباحة حقوق الموظفين
  - 5- إضعاف همة العمل النقابي و ضرب مصداقية النقابة من خلال تماطل مصالح المديرية في دراسة الملفات و المشاكل للموظفين المقدمة من طرف النقابة كشريك اجتماعي
  - 6- المسكتات الوظيفية التي رغم شروع الوصلية في رقيمتها و ضبطها إلا أنها مازالت توزع دون أي معيار قانوني واستغلالها دون وجه حق و التماطل في إرسال مقررات الإخلاء
  - 7- عدم الأخذ بعين الاعتبار للشكاوي و الالتماسات والتبادل التي تكون معظمها مستعجلة و التمييز في تسليط العقوبة دون التقيد بقانون منازعات العمل أو الأخذ برأي اللجان المنتخبة
  - 8- التسيير العشوائي والنقل الغير عادل للمشرفين و الإداريين و العمال بين المؤسسات التربوية دون مراعاة خصوصيات المؤسسات للتربوية وخاصة منها النصف الداخلي واستغلال التسيير بطريقة غير قانونية وفرضها على الموظف في حين منعها عن المتصرفين
  - 9- انحياز تام للتخطيط حول الكلفة السككية بسبب عمليات الترحيل الذي نجم عنها اكتظاظ الفادح في قاعات التدريس لبعض المؤسسات للتربوية تقابلها مؤسسات شبه فارغة
  - 10- التماطل في إرسال مقررات الدرجات والرتب مما يؤدي إلى تأخر دفع المستحقات وتحديثها في الراتب
  - 11- عدم تكافؤ الفرص بين الموظفين وإبتعاد المهام لغير أهلها .

بعد المداولات والمصانقة على البيان من طرف أعضاء المجلس الولائي اتضح أن المشاكل تصب في مديرية التربية وعليه تقرر إعطاء مهلة أسبوع للوصلية لحل كل المشاكل وفي حالة عدم الاستجابة مستلجا إلى حركة احتجاجية سيعتنها لاحقا.



بن طالب زهرة  
الأمينة العامة الولائية

## ملحق رقم 16



**المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية**  
**Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education**  
**CNAPESTE**  
 نضال - مدرسة - مواطنة



**المجلس النقابي الوطني**

www.cnapeste.dz Email: bnacnapeste@gmail.com 023543766 الفاكس: 023543765 الجوال: 023543765

---

### إشعار بالإضراب

- بناء على القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

- بناء على القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

- بناء على القانون الأساسي للنقابة.

- بناء على قرار الجمعية العامة الوطنية للنقابة أيام 22 و23 و24 فيفري 2024 ، وكذا بيان النقابات المستقلة لأساتذة قطاع التربية الوطنية رقم 2024/03 المؤرخ في 14 أبريل 2024.

**نشعركم بالدخول في إضراب يومي**  
**الأحد 28 أبريل 2024 ، و الاثنين 29 أبريل 2024**

بغرض تحقيق المطالب المذكورة في بيان الجمعية العامة الوطنية رقم: 2024/01 المؤرخ في : 29 فيفري 2024 ، وكذا بيان النقابات المستقلة لأساتذة قطاع التربية الوطنية رقم 2024/03 المؤرخ في: 14 أبريل 2024 لاسيما ما تعلق ب:

- تجديد المطالبة بتسليمنا نسخة عن مشروع القانون الأساسي الخاص للأستاذ محل العرض امام مجالس الوزراء.
- التعجيل بعقد لقاءات ثنائية قصد مناقشة وإثراء ومراجعة وتصحيح القانون الأساسي الخاص بالأستاذ والتمكين للاستماع لعروض جديدة.

وإثرائه ومراجعته.



المنسق الوطني  
شاذ مكيديويت



الجزائر في: 2024.04.15  
ع/المجلس النقابي الوطني

وزارة التربية والتعليم  
مكتب البريد والاتصال

15 AVR. 2024

الرقم 953

الفهاريس



فهرس المصادر

والمراجع

فهرس المصادر و المراجع

أولا : النصوص القانونية

- 1- المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر سنة 1996 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 ، الجريدة الرسمية العدد 76 ، المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 ، المعدل و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 20 - 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ، الجريدة الرسمية العدد 82 ، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.
- 2- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني ، الجريدة الرسمية العدد 78 ، المؤرخة في 30 سبتمبر 1975 ، و المعدل و المتمم بالقانون رقم 07 - 05 المؤرخ في 13 ماي 2007 ، الجريدة الرسمية العدد 31 ، المؤرخة في 13 ماي 2007 .
- 3- القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 17 ، المؤرخة في 25 أبريل 1990 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 22 - 16 المؤرخ في 20 جويلية 2022 ، الجريدة الرسمية العدد 49 ، المؤرخة في 20 جويلية 2022 .
- 4- الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ن المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46 ، المؤرخة في 16 جويلية 2006 .
- 5- القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 ، المتعلق بممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية العدد 29 ، المؤرخة في 02 ماي 2023 .
- 6- قانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 21 جوان 2023 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية العدد 42 ، المؤرخة في 25 جوان 2023 .
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 23 - 360 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 ، يحدد كفاءات الانتداب لممارسة عهدة انتخابية و الاستفادة من رخص الغياب و عطلة التكوين النقابي في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 67 ، المؤرخة في 18 أكتوبر 2023 .

8- المرسوم التنفيذي رقم 23 - 361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 ، المتعلق بتحديد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا ، و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب ، الجريدة الرسمية العدد 67 ، المؤرخة في 18 أكتوبر 2023 .

9- المرسوم التنفيذي رقم 23 - 395 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 ، يحدد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية و مضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنحطيتها ، الجريدة الرسمية العدد 67 ، المؤرخة في 18 أكتوبر 2023 .

#### ثانيا : المؤلفات

- 1- بومقورة نعيم بن محمد ، " الحرية النقابية في الجزائر - مقارنة سوسولوجية لواقع الحركة النقابية في الجزائر " ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2017 .
- 2- عبد الحكيم بن مصباح سواكر ، " الوجيز حول كفاءات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية " ، دون دار نشر ، بسكرة ، 2023 .
- 3- عصام طوالي الثعالي ، " مدخل إلى تاريخ القانون النقابي الحقوق النقابية بين المعارضة و السياسة و الحماية القانونية " ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2014 .
- 4- مصطفى أحمد أبو عمرو ، " علاقات العمل الجماعية " ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية ، مصر ، 2005 .
- 5- موسى أومارو ، مانويلا تومي ، " المفاوضات الجماعية دليل السياسات " ، منظمة العمل الدولية ، مصر ، 2018 .

#### ثالثا : المقالات

- 1- برتيمة عبد الوهاب ، " المفاوضات الجماعية و دورها في تنظيم علاقات العمل " ، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ، العدد 22 ، المجلد الأول .

رابعاً : الرسائل و المذكرات

- 1- رحموني محمد ، " تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري الجمعيات و الأحزاب السياسية " ، أطروحة دكتوراه ، تخصص القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2014 / 2015 .
- 2- عبد المجيد بيرم ، " ممارسة الحق النقابي و العولمة " ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، أكتوبر 2016 .
- 3- اسماعيل ذباح ، " آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي و التشريع الجزائري " ، أطروحة دكتوراه ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد البشير الابراهيمي ، برج بوعرييج ، 2021 / 2022 .
- 4- سمغوني زكريا ، " حرية ممارسة الحق النقابي " ، مذكرة ماجيستر ، تخصص الحقوق و الحريات ، قسم العلوم القانونية و الادارية ، كلية الأدب و العلوم الانسانية ، جامعة العقيد أحمد دراية ، الجزائر ، 2009 / 2010 .
- 5- بن خشبية بن عطية ، خلفاوي اسماعين ، " الحق النقابي في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية و التشريع الجزائري " ، مذكرة ماستر ، تخصص إدارة مالية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، 2015 / 2016 .
- 6- بوعندل أسامة ، بوزرارة حمزة ، " الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في القانون الجزائري " ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون خاص للأعمال ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل ، 2017 / 2018 .
- 7- نشادي أحمد ، " ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري " ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون أعمال ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أكلي محند أولحاج ، البويرة ، 2019 / 2020 .

- 8- نقيلو زينة ، " الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية دراسة في ضوء التشريع الجزائري " ،  
مذكرة ماستر ، تخصص القانون الإداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أحمد درارية ،  
أدرار ، 2019 / 2020 .





# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

| رقم الصفحة | العناوين                                             |
|------------|------------------------------------------------------|
|            | إهداء                                                |
|            | شكر و عرفان                                          |
| 2          | مقدمة                                                |
| 6          | الفصل الأول : الضمانات الإدارية                      |
| 7          | المبحث الأول : شروط و إجراءات تأسيس المنظمة النقابية |
| 7          | المطلب الأول : شروط تأسيس المنظمة النقابية           |
| 7          | الفرع الأول : الشروط العضوية                         |
| 7          | أولا : الشروط المتعلقة بالمؤسسين                     |
| 8          | ثانيا : الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي             |
| 9          | الفرع الثاني : الشروط الشكلية                        |
| 9          | أولا : التصريح بالتأسيس                              |
| 10         | ثانيا : الوثائق المرفقة بملف التصريح بالتأسيس        |
| 11         | ثالثا : الإشهار                                      |
| 12         | الفرع الثالث : الشروط الموضوعية                      |
| 13         | أولا : الصفة المهنية للمنظمة النقابية                |
| 13         | ثانيا : الإطار المهني للمنظمة النقابية               |
| 14         | ثالثا : القانون الأساسي للمنظمة النقابية             |
| 15         | المطلب الثاني : إجراءات تأسيس المنظمة النقابية       |
| 15         | الفرع الأول : عقد جمعية عامة تأسيسية                 |
| 17         | الفرع الثاني : إيداع ملف تأسيس المنظمة النقابية      |
| 18         | الفرع الثالث : تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس      |
| 18         | أولا : رد السلطة الإدارية المختصة                    |
| 19         | ثانيا : غياب رد السلطة الإدارية المختصة              |

|    |                                                          |
|----|----------------------------------------------------------|
| 20 | المبحث الثاني : استقلالية المنظمة النقابية كضمانة إدارية |
| 20 | المطلب الأول : الاستقلالية في تسيير الشؤون الإدارية      |
| 20 | الفرع الأول : الشخصية المعنوية                           |
| 21 | أولا : الحقوق                                            |
| 24 | ثانيا : الواجبات                                         |
| 27 | ثالثا : نهاية الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية          |
| 29 | الفرع الثاني : التمثيلية النقابية                        |
| 30 | أولا : معايير تقدير التمثيلية النقابية                   |
| 31 | ثانيا : تقدير التمثيلية النقابية                         |
| 33 | ثالثا : إثبات التمثيلية النقابية                         |
| 35 | الفرع الثالث : الهياكل النقابية                          |
| 35 | أولا : الأمانة الوطنية                                   |
| 35 | ثانيا : الأمانات الولائية                                |
| 36 | الفرع الرابع : الانتداب                                  |
| 37 | المطلب الثاني : الاستقلالية في تسيير الشؤون المالية      |
| 38 | الفرع الأول : المداخليل                                  |
| 38 | أولا : اشتراكات أعضائها                                  |
| 38 | ثانيا : المداخليل الناتجة عن نشاطاتها                    |
| 38 | ثالثا : الهبات و الوصايا                                 |
| 39 | رابعا : إعانات الدولة                                    |
| 39 | الفرع الثاني : المصاريف                                  |
| 39 | أولا : مصاريف التنظيم و الإدارة                          |
| 40 | ثانيا : مصاريف النشاطات و الفعاليات                      |
| 40 | الفرع الثالث : الرقابة المالية                           |
| 40 | أولا : الرقابة الداخلية                                  |

|    |                                                      |
|----|------------------------------------------------------|
| 40 | ثانيا : الرقابة الخارجية                             |
| 42 | ملخص الفصل الأول                                     |
| 44 | الفصل الثاني : الضمانات التشريعية                    |
| 45 | المبحث الأول : الحماية القانونية كضمان للعمل النقابي |
| 45 | المطلب الأول : حماية المندوبين النقابيين             |
| 45 | الفرع الأول : مفهوم المندوب النقابي                  |
| 45 | أولا : تعريف المندوب النقابي                         |
| 46 | ثانيا : تحديد عدد المندوبين النقابيين                |
| 47 | الفرع الثاني : الحماية الإدارية                      |
| 47 | أولا : رخصة الغياب                                   |
| 49 | ثانيا : الحق في التواجد في أماكن العمل               |
| 50 | ثالثا : المشاركة في اتخاذ القرارات                   |
| 50 | الفرع الثالث : الحماية الجنائية                      |
| 50 | أولا : الحماية من التضييق النقابي                    |
| 52 | ثانيا : حق اللجوء إلى القضاء                         |
| 52 | المطلب الثاني : حماية المنخرطين                      |
| 52 | الفرع الأول : أهمية المنخرطين                        |
| 53 | الفرع الثاني : الحماية الإدارية                      |
| 53 | أولا : حرية الانخراط                                 |
| 54 | ثانيا : حرية الانسحاب                                |
| 55 | ثالثا : حرية اختيار القيادات النقابية                |
| 56 | الفرع الثالث : الحماية الجنائية                      |
| 56 | أولا : الحماية من التضييق النقابي                    |
| 57 | ثانيا : الحماية من التمييز النقابي                   |
| 58 | المبحث الثاني : آليات ممارسة العمل النقابي           |

|     |                                       |
|-----|---------------------------------------|
| 59  | المطلب الأول : المفاوضات              |
| 60  | الفرع الأول : تعريف المفاوضات         |
| 61  | الفرع الثاني : الهدف من المفاوضات     |
| 61  | الفرع الثالث : أنواع المفاوضات        |
| 62  | أولا : حسب أطراف المفاوضات            |
| 62  | ثانيا : حسب توقيت المفاوضات           |
| 63  | الفرع الرابع إجراءات المفاوضات        |
| 64  | أولا : تعيين الممثلين و الرئيس        |
| 64  | ثانيا : التوازن بين أطراف المفاوضات   |
| 64  | ثالثا : تنفيذ الاتفاقية               |
| 65  | المطلب الثاني : الإضراب               |
| 66  | الفرع الأول : مفهوم الإضراب           |
| 66  | أولا : تعريف الإضراب                  |
| 67  | ثانيا : أسباب اللجوء إلى الإضراب      |
| 67  | الفرع الثاني : إجراءات الإضراب        |
| 67  | أولا : شروط الإضراب                   |
| 72  | ثانيا : القيود الواردة على حق الإضراب |
| 80  | الفرع الثالث : حماية الحق في الإضراب  |
| 81  | الفرع الرابع : تسوية الإضراب          |
| 83  | ملخص الفصل الثاني                     |
| 85  | خاتمة                                 |
| 87  | الملاحق                               |
| 108 | فهرس المصادر و المراجع                |
| 113 | فهرس المحتويات                        |

## ملخص

يعد الحق النقابي من أبرز الحقوق التي تكفلها التشريعات في الجزائر للعمال و الموظفين ، و يُعتبر أساساً لتمثيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم في بيئة العمل ، و ينص المشرع الجزائري على حق العمال في تأسيس المنظمات النقابية و الانضمام إليها ، وذلك وفقاً للقوانين والتشريعات المعمول بها ، و يعتبر هذا الحق جزءاً لا يتجزأ من الحقوق الأساسية للفرد في ممارسة حقه في التنظيم النقابي دون أي تدخل أو عرقلة قانونية ، كما يوفر التشريع الجزائري إطاراً قانونياً يحمي حقوق المنظمات النقابية و أعضائها ، مما يتيح لها القدرة على القيام بواجباتها في تمثيل المصالح المشتركة للعمال والموظفين و الدفاع عنها بشكل فعال، و يأتي هذا الحق ضمن سياق قانوني يعزز مبادئ العدالة الاجتماعية والديمقراطية في المجتمع الجزائري ، حيث تعمل المنظمات النقابية كوسيلة لتحقيق التوازن بين مختلف فئات المجتمع العامل وصنع القرارات التي تؤثر في حياتهم المهنية والاجتماعية .

## Summary

The right to unionize is one of the most prominent rights guaranteed by Algerian legislation for workers and employees. It serves as a foundation for representing their interests and defending their rights in the workplace. Algerian law stipulates the right of workers to establish and join trade unions in accordance with the applicable laws and regulations. This right is an integral part of the fundamental rights of individuals to exercise their right to union organization without any legal interference or obstruction. Additionally, Algerian legislation provides a legal framework that protects the rights of trade unions and their members, enabling them to effectively represent and defend the collective interests of workers and employees. This right is embedded in a legal context that promotes the principles of social justice and democracy in Algerian society, where trade unions act as a means to achieve balance among different segments of the working community and to influence decisions that affect their professional and social lives.