



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم-



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

ممارسة الحق النقابي على ضوء التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة ماستر

التخصص : قانون اجتماعي

تحت اشراف الأستاذ:

رحوي فؤاد

من اعداد الطالبة:

بن كواشي دليلة

لجنة المناقشة:

-الأستاذ : بوزيد خالد.....رئيسا.

الأستاذ: رحوي فؤاد.....مشرفا ومقررا.

الأستاذ: زواتين خالد.....عضوا مناقشا.

السنة الجامعية 2018/2017



شكر وتقدير

أحمد الله وأشكره الذي مكّني على إنجاز هذه المذكرة ومنحني الصبر والقدرة على المواصلة.

ويشرفني ويطيب لي أن أتقدم بشكري وعظيم امتناني لأستاذي المحترم "رحوي فؤاد" لتشجيعه وتفضله بقبول الإشراف على إعداد المذكرة.

وأتوجه بشكري الخالص الى كل من السادة "صحاباتو أسامة"، السيد أمين خزينة بلدية سيدي الشحمي "بلقاضي علي" السيد المدير الجهوي لخزينة وهران "فؤاد علي" الى السيد أمين الفرع النقابي للخزينة الجهوية وهران "عبد الباقي جمال" وكل أعضاء الفرع والى "السيد حاييل هواري" رئيس الاتحاد المحلي للعمال الجزائريين والسيد "سيد أحمد" بجامعة مستغانم

وأشكر كل من مد لي يد العون سواء من قريب أو بعيد

اهداء

أهدي هذا العمل المتواضع الى روح أبي الطاهرة الذي
خطفه الموت عني فألف رحمة عليك يا أبي حبيبي.

والى أحن وأغلى ما عندي في هاته الحياة أُمي
الحبيبة حفظها الله ورعاها.

الى أخي "مجيد" الأعز والأحن عليا بعد أبي

الى أخي "رشيد" مساندي دوما.

الى أخواتي "رحيمة، غنوجة، كميلة" الرائعات الأحن
والأغلى على قلبي .

الى ابن أخي "عبد المالك" الأعز والأحب الى قلبي.

الى ابناء أخواتي رجل المواقف "صلاح الدين" وأطيب
الناس "سطمبولي محمد رضا" والمشاغب والرائع
"سطمبولي حسين مرتضى"

الى الروائي القاص "روان شريف"

الى كل الأصدقاء وأخص بالذكر عرار غافورية، نباتي
شرقي خيرة، أبو سويرح نسرين ، سريك ختو منال
، هاشمي رجاء ، طويل حفيظة، شنوفي فتيحة، حنيفي هاشم
بدره، ليلي أم مريم، بلعايدي جميلة، روان سريك
عائشة، عزيز نور.

الى كل زملائي في

العمل "العربي، حميدو، عدة، هواري، عبد
القادر، مخطار، دحمان، سفيان، نبيهة، هجيرة، مجيدة، سهيل
ة

نحول، فطيمة، سعاد"

الى زملاء الماستر "زوليخة، شهرة، بوهنة، لزدك، جنو، خالد،

هاجر"

مقدمة

إن وجود النقابة هو حق بالنسبة للعامل في القطاع العام و الخاص حيث لا وجود في هذا المجال إلا لمصالح و حقوق متعارضة، مصالح أصحاب العمل من ناحية و مصالح العمال من ناحية أخرى و من الطبيعي بل و من الضروري أن يتمكن هؤلاء و أولئك من الدفاع عن مصالحهم بصورة كاملة على قدم المساواة، و النقابة تقدم الوسيلة المناسبة لتحقيق ذلك.

و تكريسا لحق العمال في الدفاع عن مصالحهم عرف المجتمع الدولي ما يسمى بالحرية النقابية، و التي تعني حرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال تام بداية من تكوينها و إدارتها حتى انتهاء عضوية العمال بها أو حلها.

و يقصد باستقلال نشاط النقابة أن يكون بعيد عن تأثيرات النظام السائد في الدولة.

و تمتد جذور نضال الحركة النقابية في الجزائر إلى ما قبل الاستقلال (1)، و كان لها أن ضاعفت جهودها بعد انطوائها تحت لواء "جبهة التحرير الوطني" لتساهم في الثورة التحريرية و تعمل جنب إلى جنب مع التنظيمات السياسية الأخرى في القضاء على جميع أشكال الاستعمار و العمل على تشييد دولة مستقلة ذات سيادة (2) و بتاريخ 24 فيفري 1956، تم إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) (3)، و عملت هذه المنظمة العمالية المركزية، أساسا، على تهيئة و تجنيد الطبقة العاملة خدمة لمصالح الثورة مع تدعيم صفوفهم و حماية مصالحهم و توعيتهم ثقافيا، مهنيا و سياسيا (4).

و بعد الاستقلال، واصل الاتحاد العام للعمال الجزائريين العمل تحت لواء حزب جبهة التحرير الوطني، و انتقلت مهامه من قيادة نضالية دفاعية إلى نقابة جماهيرية مسيرة تعمل على تأطير و تعبئة الحركة العمالية في الجزائر، و توجيهها و تمثيل مطالبها تحقيق للبرنامج السياسي للحزب.

(1) عبد الهادي نصيف (الحركة النقابية العربية) محاضرات الدورة التثقيفية في مجال التكوين النقابي للعمال الصوماليين .

(2) أحمد عبيد (على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري) .

(3) عقيلة ضيف الله ، التنظيم السياسي الإداري في الجزائر 1954 - 1962 ، رسالة ماجستير معهد العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، جامعة قسنطينة ، الجزائر 1995 ص 269 .

(4) لحسن السعيد (الحركة النقابية الجزائرية أثناء ثورة التحرير 1956 - 1962) من خلال الصحافة العمالية) ، مجلة المرشد العدد 02 ، 1986 ، ص 08 - 15 .

و طيلة هذه الفترة انحصرت الممارسة النقابية في الجزائر على مجرد الانخراط في صفوف الاتحاد، و ظل العمال لفترة طويلة مهيكليين ضمن الإطار النقابي الوحيد الـ " إ.ع.ع.ج " الذي يندرج نشاطه أساسا في إطار المبادئ و الأهداف الأساسية المحددة من طرف الحزب الواحد و قد كرست التشريعات العمالية الصادرة خلال هذه الفترة مبدأ وحدة النقابة، و كان من بينها القانون رقم : 88-28 (الملغى).

غير أن الـ " إ.ع.ع.ج " لم يمثل، عمليا، سوى جهازا من أجهزة الحزب الأمر الذي أثر سلبا على نشاطه، حيث عملت القيادات النقابية على تحقيق أهداف البرنامج الاشتراكي، كل ذلك على حساب تهميش حقوق و مصالح القاعدة العمالية، الوضع الذي نتجت عنه أزمة اجتماعية عنيفة، توالى على إثرها موجات الإضراب، حيث بلغ عددها الإجمالي للصائفة التي سبقت أحداث أكتوبر 1988 ما يفوق الـ : 1933 إضرابا⁽¹⁾ انتهت بمظاهرة عنيفة و دموية و أزمة متعددة الجوانب، تبعثها إصلاحات واسعة على جميع المستويات و الأصعدة.

و قد كان لسياسة الإصلاحات السياسية و الاقتصادية المتبعة في نهاية الثمانينيات، و لصدور الدستور الجزائري لسنة 1989 الأثر البالغ في تعديل المنظومة القانونية السارية على علاقات العمل في الجزائر. و منذ ذلك الحين، أصبح الحق النقابي، حرية عامة معترف بها كغيرها من الحقوق و الحريات الأساسية للمواطن و يدخل ضمن دائرة الحقوق النقابية إلى جانب الدفاع عن المصالح المهنية للعمال، الوسائل و الأساليب التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح، و لاسيما حق التفاوض الجماعي و حق الإضراب، الذي أصبح هو الآخر من الحقوق الدستورية في العصر الحالي.

و تطبيقا للأحكام الدستورية، جاءت القوانين العمالية مكرسة لهذه الحقوق بشكل واضح و صريح. فصدر القانون رقم : 90-14 لسنة 1990 ليعطي معنى آخر لممارسة الحق النقابي في الجزائر، حيث أقر حق العمال سواء أكانوا أجراء أو مستخدمين في أن يكونوا تنظيما نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية. فهذا القانون نزع الاحتكار

الـ " إ.ع.ج " كمنظمة وحيدة و أقر مبدأ تعدد النقابات و استقلالها اتجاه السلطات العمومية،
جاعلا منها نقابات مطلبية، بالدرجة الأولى، فمن الوحدة النقابية أصبحنا نتكلم اليوم عن
تعددية نقابية، و من مجرد الانخراط في نقابة واحدة تخضع لرقابة و وصاية الحزب الواحد
أصبح للعامل حق إنشاء النقابات و حق الانضمام إلى النقابة التي يختارها، كل ذلك في إطار
قانوني محدد المعالم و الأسس.

إشكالية الدراسة :

من خلال الطرح أعلاه، يطرح التساؤل الآتي :
ما مدى تكريس المشرع الجزائري لمبدأ الحرية النقابية في جوانبها المؤسسة
و الوظيفية.

ما هي الامتيازات التي أقرها المشرع الجزائري لتفعيل دور النقابة و تفعيل وسائل
نشاطها و توفير الضمانات الكافية لتحقيق نشاط نقابي حر في الجزائر ؟

خطة الدراسة

مقدمة .

الفصل الأول : ماهية الحق النقابي .

المبحث الأول: مفهوم الحق النقابي وتطور الحرية النقابية.

المطلب الأول : مفهوم الحق النقابي .

الفرع الأول : تعريف النقابة.

الفرع الثاني : الشخصية القانونية للنقابة .

المطلب الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر.

الفرع الأول : ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر ابان الاستعمار الفرنسي .

الفرع الثاني: ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر مند الاستقلال الى يومنا هذا.

المبحث الثاني : الشروط القانونية الخاصة بتكوين المنظمة النقابية.

المطلب الأول: الشروط الموضوعية الخاصة بتكوين المنظمة النقابية.

الفرع الأول: الشروط المتعلقة بحرية الحرف والطوائف في ممارسة الحق النقابي.

الفرع الثاني :الشروط المتعلقة بحرية العامل في ممارسة الحق النقابي.

المطلب الثاني : الشروط الشكلية الخاصة بتكوين المنظمة النقابية.

الفرع الأول: ضرورة عقد جمعية عامة تأسيسية .

الفرع الثاني : التصريح بتأسيس المنظمة النقابية.

المبحث الثالث: شروط تمثيل المنظمة النقابية .

المطلب الأول: تحديد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية.

الفرع الأول: معايير تحديد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية.

الفرع الثاني: اجراءات تحديد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية.

المطلب الثاني: تمثيل المنظمة النقابية داخل الهيئة المستخدمة.

الفرع الأول :الشروط المتعلقة باحداث فرع نقابي .

الفرع الثاني : الشروط المتعلقة بالممثل النقابي.

الفصل الثاني :القواعد التنظيمية للعمل النقابي في الجزائر

المبحث الأول : التنظيم الهيكلي والمالي للمنظمة النقابية.

المطلب الأول : التنظيم الهيكلي للمنظمة النقابية .

الفرع الأول : هياكل التنظيم العام .

- الفرع الثاني : هياكل التنظيم الداخلي .
- المطلب الثاني : التسيير المالي للمنظمة النقابية .
- الفرع الأول : موارد المنظمة النقابية .
- الفرع الثاني : تسيير محاسبة المنظمة النقابية .
- المبحث الثاني : تنظيم وضبط سلطات المنظمة النقابية .
- المطلب الأول :تنظيم وضبط سلطات المنظمة النقابية في اطار علاقتها بأعضائها .
- الفرع الأول : سلطات الأعضاء على المنظمة النقابية .
- الفرع الثاني : سلطات المنظمة النقابية على الأعضاء .
- المطلب الثاني: تنظيم وضبط سلطات النقابة كتنظيم مهني مطلي .
- الفرع الأول : سلطات النقابة كتنظيم مهني .
- الفرع الثاني :سلطات النقابة كتنظيم مهني .
- المبحث الثالث: القيود التنظيمية للعمل النقابي .
- المطلب الأول : الاطار المهني للنقابة كقيد على حرية ممارسة الحق النقابي .
- الفرع الأول : المسؤولية المدنية للمنظمة النقابية .
- الفرع الثاني: المسؤولية الجنائية للمنظمة النقابية .
- المطلب الثاني:حل المنظمة النقابية وتعليق نشاطها .
- الفرع الأول:اجراء حل المنظمة النقابية .
- الفرع الثاني:اجراء تعليق (توقيف) نشاط المنظمة النقابية .
- الخاتمة**

الفصل الأول : ماهية الحق النقابي

مع ظهور الثورة الصناعية وتجمع العمال بأعداد كبيرة في المصانع بدأوا في التشاور والحوار حول الظروف القاسية والمجحفة التي يعملون من خلالها، فالأجور زهيدة ، والعمل لساعات طويلة دون أي اعتراف باجازات أو أوقات للراحة بالإضافة لعدم توافر الرعاية الصحية للعمال وعدم وجود أي نوع من التأمينات ، وانتشار أمراض المهنية وحوادث العمل دون حصولها العمال على تعويضات.

ونتيجة لهذه الظروف القاسية للعمل والتي كان العمال يقبلونها كبديل وحيد عن البطالة بدأت تظهر روح التضامن بين العمال في محاولة منهم لاقامة نوع من التوازن بينهم وبي ن أصحاب الأعمال ،مالكي رؤوس الأموال المتحكمين في سوق العمل والدين يفرضون شروطا قاسية للعمل بكل حرية واطمئنان ،وقد رأى العمال في اتحادهم تعويضا عن الضعف الذي يعانيه كل منهم منفردا، فظهرت التكتلات والتجمعات العمالية ،وعرفوا مايسمى بالحق النقابي الذي مر بعدة تطورات من نظام لآخر طالب العمال من خلاله بالمساواة على الصعيد المهني ولهذا سوف نتكلم مفهوم الحق النقابي وتطور الحرية النقابية (مبحث أول)اضافة الى الشروط القانونية الخاصة بتكوين المنظمة النقابية (مبحث ثان) شروط تمثيل المنظمة النقابية(مبحث ثالث).

المبحث الأول : مفهوم الحق النقابي و تطور الحرية النقابية :

إن البحث في إشكالية الحق النقابي يتطلب بالضرورة تبيان مفهوم هذا الحق في المطلب الأول، و استعراض الظروف التاريخية أحاطت به و تطور مدلوله باعتباره أهم حق قانوني تحققه منظمات العمل و أصحاب العمل بفضل النضال المرير و المتواصل من أجل إقرار و تكريس هذا الحق الذي أصبح جزءا هاما من الحقوق العامة الأساسية في إطار المنظومات التشريعية الوطنية و الدولية، و هذا ما سنتطرق إليه في المطلب الثاني.

المطلب الأول : مفهوم الحق النقابي :

سوف نتناول في هذا المطلب تعريف النقابة (فرع أول) و شخصيتها القانونية (فرع ثان).

الفرع الأول : تعريف النقابة :

اصطلاحا كلمة "نقابة" بالعربية مشتقة من كلمة نقيب و التي تعني كبير القوم أو العميد، و الاشتقاقي يشير أن النقيب شخص معنوي منتخب من أجل الاهتمام بشؤون و مصالح فئة أو جماعة من الأشخاص، و هي تعادل كلمة Syndicat باللغة الفرنسية⁽¹⁾. لكن البعض ينتقد عبارة نقابة و التي تعني الرياسة، و يروا أن الأصح هو استعمال كلمة نيابة لأنها الأصلح للدلالة على الغرض المقصود و هو تمثيل العمال المتحدث باسمهم⁽²⁾.

أما المعنى القانوني فيمكن تعريف النقابة ع لى أنها "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال التي تمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها و ترقية أحوالهم و التعبير عنهم على الصعيد المهني و الوطني بالمنازعة و المساهمة⁽³⁾. كما يمكن تعريفها على أنها "جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها و تمثيل مهنتهم، و على وجه التفصيل مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفقون فيما بينهم على بدل نشاطهم و جزء من مواردهم، على وجه دائم و منظم لتمثيل مهنتهم و الدفاع عنها و حماية مصالحهم و تحسين أحوالهم⁽⁴⁾.

(1) بداوي محمد سفيان، المرجع السابق، الهامش رقم 1 ص 17 .

(2) علي العريف، شرح قانون العمل، مطبعة عطايا، القاهرة، الجزء الثاني، طبعة 1964، ص 1.

(3) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية القاهرة 2006 ص 8.

(4) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة 1983 ص 360

و يعرف رجال الاقتصاد الحر النقابة بأنها "اتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال و رؤسائهم و بين العمال و بعضهم، أو بين الرؤساء و بعضهم، و ذلك لوضع قيو د على مقتضاها تسيير أية صناعة أو عمل ما⁽¹⁾."

أما المشرع الجزائري فلم يعط تعريف للنقابة و اكتفى بذكر حق العمال و أرباب العمل في تكوينها، و ذلك من خلال المادتين 2 و 3 من القانون 90 – 14 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91 – 30 المؤرخ في : 1991/12/21⁽²⁾.

و هناك فرق بين النقابة و الجمعية من حيث الأعضاء المكونين، إذ تتألف النقابة من عمال أجراء أو مستخدمين أما الجمعية فتتكون من أشخاص طبيعيين أو معنويين، و من حيث الهدف فبالنسبة للنقابة فغن الهدف الأساسي من وراء إنشائها هو حماية مصالح أعضائها و يركز على الطابع المهني أما الهدف من إنشاء الجمعية يرجع إلى أغراض مادية أو مهنية أو اجتماعية أو علمية أو سياسية، و قد بيّن المشرع الجزائري ذلك من خلال قوله في المادة 5 قانون 90 – 14 :

"إن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها و تتمايز في هدفها و تسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي"

كما هناك فرق بين النقابة و الشركة من حيث الغرض بصورة جلية فكل جماعة تنشأ لغرض لتقاسم الأرباح تعد شركة، أما النقابة فهي جماعة محلية مهمتها الدفاع عن مصالح أعضائها و بالتالي يحرم عليها مزاوله نشاط تجاري كههدف من أهدافها.

أما تعريف حق إنشاء نقابات فهو : "مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع ألا و هي فئة العمال و أصحاب العمل، تستأثر هذه الفئة بموجبه بصلاحيه تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم"⁽³⁾.

و في هذا الإطار لا بد أن نفرق بين الحق النقابي و الحرية النقابية إذ يختلف مدلول الحرية عن مدلول الحق من حيث المعنى و الممارسة فالحرية تعني استعمال الفرد

(1) زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي بدون تاريخ النشر ص 224 .
(2) بورنين محند أورابح، (جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات) رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، بدون تاريخ ص 13.
(3) بورنين محند أورابح، المرجع نفسه، ص 13.

للمصالحات المخولة له قانونا و التي تؤكد في مجملها المبادئ التي ترتبط ارتباطا عضويا بعلاقات العمل و هي ممارسة الحرية و الحقوق النقابية و الحريات العامة و بالتالي لا يمكن تقييد الحرية إلا بما يكرسها و يحميها، في حين أن مدلول الحق يبقى مقيدا بالحدود التي يضبطها القانون.

و هنا يجدر التساؤل، لماذا اعتمد مشرنا عبارة " الحق النقابي " عوض " الحرية النقابية " في قانون 90 - 14، طبقا لما في النصوص الدولية التي صادقت عليها الجزائر، سيما و هو يعرف جيدا اختلاف مدلول كل واحدة من العبارتين، لماذا يتحدث المشرع عن الحرية عندما يتعلق الأمر بالحريات العامة و حرية التعبير و إنشاء الجمعيات المدنية أو الجمعيات ذات الطابع السياسي لكنه يستعمل عبارة الحق عندما يتعلق الأمر بالحق النقابي؟ يظهر جليا أنه قد اختار، مثله العديد من المشرعين في العالم الثالث الذين يفضلون الحل الوسط بين النظريتين، و هم انظرية الحق الفردي و نظرية الحق الجماعي، خاصة و أن تجربة التعددية النقابية كانت في بداية خطواتها و من ثم كان عليه أن يحميها من أي انزلاق حتى يحافظ على السلم الاجتماعي .

يتجسد الحل الوسط الذي اعتمده المشرع الجزائري فيما يخص ممارسة الحق النقابي، في اعتبار أن تأسيس منظمات نقابية و الانضمام إليها أو الانسحاب منها يدخل في خانة ممارسة الحق الفردي الذي يقره الدستور، أما بالنسبة لممارسة حق الإضراب، و حق التنظيم و حق تكوين منظمات نقابية، و الحق في المفاوضة الجماعية و الحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية على مستوى المنشآت أو الفرع أو القطاع الاقتصادي، و الحق في المشاركة السياسية أو مناقشة المسائل الاجتماعية و الاقتصادية و حتى المشاركة في الحوار الاجتماعي لاسيما اللقاءات الثنائية أو في إطار اللقاء الثلاثي الذي يجمع المنظمات العمالية و منظمات أرباب العمل و الحكومة، اعتبره المشرع حقا جماعيا يمارس عن طريق المنظمات النقابية التي تحوز على الصفة التمثيلية⁽¹⁾.

الفرع الثاني : الشخصية القانونية للنقابة :

تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة، و هو أمر بالغ الأهمية لأنها لن تستطيع مباشرة مهامها بحرية و فاعلية إذا لم تتمكن من اكتساب أهليتها المدنية في إطار معقول و طبيعي من القواعد القانونية⁽¹⁾.

الاسم : من حق كل نقابة أن تحمل اسما يختاره أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها و ينص عليه في قانونها الأساسي، و يتضمن هذا الاسم عادة مهنة الأعضاء و يجوز تغييره بقرار من الجمعية العمومية⁽²⁾ و هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة 21 قانون 90 – 11 : " يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية : تسمية مقره⁽³⁾

الموطن : يحدد النظام الأساسي موطن النقابة و هو يتعين بالمكان الذي يوجه فيه مركز إدارتها و هو بمثابة المقر الدائم الذي يمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها و يتم انعقاد مجلس إدارتها و جمعيتها العمومية، و هو ما سماه المشرع الجزائري "مقر التنظيم النقابي في المادة أعلاه".

الأهلية : يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق و تحمل الالتزامات، و لكنه أهلية مقيدة بمبدأ التخصيص أي أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله، و من ثم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد و أهلية التملك و أهلية التقاضي⁽⁴⁾ و حسب المادة 16 قانون 90 – 14 " تكتسب المنظمة النقابية الشخصية الم عنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها و فقا للمادة 8 أعلاه⁽⁵⁾ و يمكنها أن تقوم بما يأتي :

- التقاضي و ممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة -
عقب وقائع لها علاقة بهدفها و ألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية،

(1) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، المرجع السابق ص 9 .

(2) السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 495.

(3) أنظر المادة 21 من قانون 90 – 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في : 1990/06/06 الجريدة الرسمية رقم 23.

(4) السيد عيد نايل، المرجع نفسه، ص 496.

(5) المادة 8 من قانون 90 – 14 .

المادية و المعنوية.

- تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية.
- إبرام عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها .
- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجاناً أو بمقابل، لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي و نظامها الداخلي⁽¹⁾ شريطة عدم الدخول في مضاربات مالية أو تجارية و لا توظيفها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال فيما يخص مباشرتها لأعمال ذات خاصية تجارية بصفة تبعية.
- أما عن نطاق هذه الشخصية القانونية للنقابة فينصرف إلى المنظمة النقابية أيا كانت منظمة قاعدية أو أولية أو منظمة اتحادية، فالاتحاديات النقابية مثلها مثل النقابة الأولية تتمتع بالشخصية القانونية و لا يؤدي ذلك إلى ذوبان المنظمات الأولية التي يتشكل منها هذا الاتحاد، بل تحتفظ كل منها بشخصيتها القانونية مستقلة عن شخصية الاتحاد الداخلة فيه، و يترتب عن ذلك استقلالاً في النشاط القانوني و عدم زوال الشخصية القانونية للنقابة التي تنسحب من الاتحاد⁽²⁾ و أما عن نتائج هذا الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابة فهو أنها تعتبر من أشخاص القانون الخاص لأنها تتكون بإرادة أفراد المهنة و لا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين على إدارتها، و لا تثبت لهم صفة الموظفين، و لا تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة، و تترتب عن ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام، و تخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي، لكن أموالها فهي عامة تفرض عليها رقابة من الدولة.

(1) سمفونيزكرياء، المرجع السابق، ص 19.

(2) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، المرجع السابق، ص 9 – 10.

(3) محمد حسن منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2007، ص 748.

المطلب الثاني : التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر :

إن قانون العمل في الجزائر تمتد جذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها القانون الفرنسي و عليه لدراسة التطور التاريخي لفكرة الحق النقابي يستوجب علينا دراسة على مرحلتين :

الفرع الأول : ظهور و تطور فكرة الحق النقابي في الجزائر إبان الاستعمار الفرنسي :

إن الجزائر عقب الاحتلال الفرنسي سنة 1830 عانت من الاستغلال الرأسمالي، حيث صودرت الأراضي من المواطنين الجزائريين و فرضت عليهم الضرائب المرتفعة، الأمر الذي أفرز بعد استقرار الأوضاع لصالح الاستعمار عدة تشكيلات اجتماعية متباينة نتج عنها تمايز طبقي داخل البناء الاجتماعي إذ أصبح الجزائريون يحتلون أسفل الترتيب الاجتماعي⁽¹⁾ فلقد عرفت الحركة النقابية في الجزائر تطورا هاما ففي عام 1880 أنشئت أول نقابة استعمارية من طرف عمال المطابع بقسنطينة⁽²⁾ و في عام 1918 و بعد الحرب العالمية الأولى أنضم العمال الجزائريون في فرنسا (5000 عامل) إلى الاتحادية العامة للعمال (C.G.T) و في التراب الجزائري لم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخصة إلا أن الاتحادية العام ة للعمال قد أنشأت سنة 1936 في عهد الجبهة الشعبية اتحادية مستقلة للعمال الفلاحين التي ضمت بين أعضائها 40.000 نقابي جزائري بعدما كانت سرية في وقت سابق و قد عقدت الجامعة العامة المتحدة لعموم العمال الجزائرية أول مؤتمر لها في نفس السنة لكنها لم تتمكن من تطوير نضالها النقابي بفعل ظروف الحرب العالمية الثانية⁽³⁾ .

و لما أنشأ اتحاد النقابات الفرنسية سنة 1936 اتخذ موقفا استعماريًا عدائيا اتجاه النقابات المستعمرة و عادت المنظمات النقابية الجزائرية بعد الحرب العالمية الثانية لمزاولة نشاطها إلا أن الحملة الشرسة التي شنتها النقابة مرة أخرى أدت إلى مراجعة شاملة لطرق

(1) يحي بوعزيز، سياسة النشاط الاستعماري و الحركة الوطنية الجزائرية (1830 - 1954)، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2007، ص 52.

(2) د - طواهري إسماعيل، ممارسة الحق النقابي، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، ص 10.

(3) د - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 348.

العمل النقابي حيث أسس أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية عام 1947 بقيادة عيسات إيدير، و قد ساهم بعد ذلك الجهاز المذكور في تأسيس جبهة التحرير الوطني لسنة 1945 و أجرى أول انتخابات نقابية سنة 1956⁽¹⁾ و أسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين و هذا بعد عدة اتصالات حيث كان هناك تضاربا في الآراء و المناقشات، و في ظل هذه الظروف طالب الاتحاد العام للعمال الجزائريين توقيف نشاط النقابات الفرنسية في الجزائر و في 6 أفريل من نفس السنة تم الإعلان عن صدور العدد الأول من صحيفة العامل الجزائري التي تعتبر اللسان المركزي للاتحاد و بالتالي استطاع النقابيون إنشاء مركزية نقابية وطنية متكونة من نقابات تنتمي لمنظمة الجزائر العاصمة و بين شهر فبراير و أفريل من نفس السنة تم إنشاء فدراليات و نقابات بأعداد كبيرة، و ترأس المكتب الوطني في ذلك الوقت عيسات إيدير⁽²⁾.

لقد كان منذ البداية الطابع السياسي للعمل النقابي واضحا حيث كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال، و هو ما تجسد من خلال المظاهرات و الإضرابات التي كان يقوم بها الاتحاد العام للعمال الجزائريين في مواقف تدل على أن المطالب المادية كانت تمثل جانب ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية⁽³⁾.

الفرع الثاني : ظهور و تطور فكرة الحق النقابي في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا :

إن هاته الفترة عرفت من خلالها الحركة النقابية تطورا ملحوظا على مستوى القطاع العام بالرغم من الصعوبات التي واجهته و أيضا على مستوى القطاع الخاص⁽⁴⁾ ، و قد عرفت هذه الفترة عدة مراحل.

حيث تميزت المرحلة الأولى بإقرار دستور 1963 للحق النقابي، و ذلك تبعا للاختيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس و بالدور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير فكان من المعقول إعطاء العمال حرية ممارسة الحق النقابي لما ستلعبه من دور رئيسي لتجنيد العمال حول الاختيارات الرئيسية للبلاد، و ذلك تحت إشراف الاتحاد العام للعمال

(1) المرجع نفسه، ص 348 .

(2) من تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، دراسات و بحوث و شهادات تاريخية.

(3) بدوي محمد سفيان، تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية الاجتماع، جامعة الجزائر، ص 20.

(4) Droit du travail, TayebBelloula, Dahlab, P361

الجزائريين، كما انتخب المجلس الوطني في تلك الفترة يوم 31 ديسمبر 1962 القانون الذي احتفظ بالقوانين الفرنسية ماعدا البنود التي تمارس أنواع التمييز بين العمال و المخالفة للسيادة الوطنية حتى صدور قوانين الجزائر المستقلة.

و قد ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962 أي مباشرة بعد الاستقلال نتيجة للخلاف الذي ظهر بين المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني و الحكومة الجزائرية المؤقتة (GPRA). و لقد استطاع الاتحاد العام من تجميع مناضليه في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزريّة التي كانت تهدد البلاد تحت شعار " سبع سنوات بركات " كما شهدت هذه المرحلة التي سميت بمرحلة البناء الاشتراكي نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق و الحريات النقابية إلا أنها كانت في إطار السلطة الشعبية الوحيدة و إن ما ميّز هذه الفترة التي دامت إلى غاية التعديل الدستوري سنة 1981 هو أن تجربة الحق النقابي في الجزائر اقتصر على الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتبارها النقابة الوحيدة في ذلك الوقت (1).

و عرفت هذه الفترة أيضا صدور الأمر رقم 74/71 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية (2)، الذي عرف بدوره ازدواجية في تمثيل العمال داخل المؤسسة حيث كانت كل مؤسسة تشمل ممثلين من طرف العمال و ممثلين نقابيين حيث يحق لممثلي العمال ممارسة رقابة فعلية في تسيير الوحدة و وجودهم داخل المجلس التأديبي خاصة يضمن حماية للعمال المهديين بالطرد التعسفي.

كما كان دور النقابة في المؤسسة الاشتراكية يتمثل في تجنيد العمال حول أهداف الثورة الاشتراكية، و ممارسة الحق النقابي فيها مقيد بأهداف الحزب، حيث كانت تعتبر نفسها منظمة جماهيرية للحزب و بدورها كانت النقابة تعلن صراحة باعترافها للدور القيادي للحزب الواحد (FLN)، حيث لم ينفي إ.ع.ج هذا المبدأ و كان يعلن انتمائه للحزب (3).

(1) د. محمد الصغير بعلي، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، الكتيب رقم 2 الصادر في ديسمبر 1988 عن المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية بالجزائر .

(2) أنظر الأمر رقم 71/74 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية المؤرخ في : 1971/11/16 ج ، 94.

(3) أنظر المر رقم 75/71، المتعلق بالعلاقات الجماعية في القطاع الخاص المؤرخ في : 1971/11/16 ج ر رقم 94

و عرفت هذه المرحلة تعايش القطاع الخاص مع النظام الاشتراكي ابتداء من برنامج طرابلس مرورا بميثاق الجزائر العاصمة ثم ميثاق المؤسسة الاشتراكية، حيث سطرت حماية للملكية الخاصة، و في نفس الوقت و تخوفا من هيمنة القطاع الخاص صدر الأمر رقم 75 – 71 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص الذي يسمح بتأسيس فروع نقابية داخل المؤسسات الخاصة التي يوجد بها أكثر من 9 عمال دائمين الذين بدورهم ينتخبون مكتب الفرع النقابي الذي يعين الكاتب، و تنحصر مهامه في المطالب الكلاسيكية للدفاع عن مصالح العمال، أما المؤسسات الخاصة التي يوجد بها 4 عمال ينتخبون مندوب نقابي (1).

و من أهم صلاحيات الفرع النقابي في القطاع الخاص :

- * يحق لعضوين من مكتب الفرع النقابي من بينهم الكاتب المشاركة في المجلس إدارة و تسيير المؤسسة الخاصة التي ينتمون إليها.
- * موافقة مكتب الفرع النقابي على فصل أي عضو نقابي .
- * يحق للفرع النقابي الإطلاع على أي وثيقة تخص المؤسسة و عرضها على الهيئات المعنية في الدولة لإبداء الرأي فيها.
- * يحق لهم أيضا استدعاء محافظ الحسابات لطلب منه توضيحات .

بالإضافة إلى الأمرين السابقين سبق للمشرع الجزائري و أن تناول الحق النقابي في الأمر رقم 66 – 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء في نص المادة 21 منه أن يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول.

كما أن القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 (2) عرف إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية بين الاتحاديات الوطنية و المديريات العامة للمؤسسات الوطنية و الخاصة التي تنشط في ميدان النسيج و الصلب و المعادن و الطاقة و الكهرباء.

(1) TaibBelloula. Droit du travail. Duhlab. P 374
(2) أنظر المواد من 180 إلى 186 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في : 1978/08/05 و المتعلق بالقانون الأساسي للعامل الجريدة الرسمية 31.

حيث اعتبرت الاتفاقية الجماعية بين نقابة مؤسسة سونطراك وإدارتها سنة 1970 إحدى أهم الإنجازات المحققة في مجال التفاوض الجماعي وقد ساهمت هذه الأخيرة في تحسين شروط الحياة والعمل للعمال وعائلاتهم، وتشكل مرجعا للمفاوضات بين الطرفين. فجاءت تشريعات العمل ابتداء من سنة 1990، كاستجابة منطقية لنص أحكام الدستور المعدل في : 1989/02/23⁽¹⁾، وتنفيذا للالتزامات الدولية للجزائر اتجاه منظمة العمل الدولية، أقر المشرع الجزائري منظور جديد يعطي لعملية التفاوض مكانة محورية لم يعرفها التشريع الجزائري منذ الاستقلال ويكرس مشاركة أصحاب العمل والحكومة لمناقشة ومعالجة قضايا العمل، كما تضمن قانوني رقم : 90 - 11 الصادر في : 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل والقانون رقم : 90 - 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والتي سمحت بالتعددية النقابية في الجزائر وأجازت الإضراب في القطاعين العام والخاص⁽²⁾.

و يكون بذلك قد دفع اللجنة إلى اعتبار ملاحظاتها السابقة حول الجزائري منتهية لأن التشريعات الجديدة حققت الانسجام الكامل مع ما تقتضي به المعايير الواردة في الاتفاقية رقم 87 لعام 1944⁽³⁾.

يتطلب تكريس الحق النقابي وجود منظومة علاقات عمل مبنية على الممارسة الديمقراطية و اشتراك الأطراف الاجتماعية في بلورة القوانين الاجتماعية، فالاتفاقيات المشتركة أصبحت تمثل أهم المصادر المهنية لقانون العمال. و بعد الهزة التي عرفتها الجزائر إثر أحداث أكتوبر 1988 و التي لازمتها تغييرات في السياسة الجزائرية الداخلية و الخارجية حيث تم سنة 1989 في دستور 23 فبراير الاعتراف بالحق في تأسيس الجمعيات ذات الطابع السياسي، و لازم أيضا هذا التغيير تغييرا آخر في عالم الشغل فبعدهما تولى الاتحاد العام للعمال الجزائريين قيادة الحركة العمالية لمدة سنوات، اعترف في نفس الدستور في المادة 53 منه على الحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات المهنية طبقا لما نص عليه القانون.

(1) الدكتور الرباس، النقابات و التنمية، المكتب العربي للثقافة العمالية .
(2) أنظر القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في : 1990/04/21.
(3) بداوي محمد سفيان، تاريخ الحركة النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، ص 55.

و بناء على الاعتراف الدستوري تم إنشاء نقابات مهنية مستقلة تغطي قطاعات مختلفة تضم كافة العمال و المستخدمين في القطاع العام و الخاص، و يتم تأسيس هذه النقابات بعد إيداع ملف طلب التأسيس لدى وزارة العمل و الشؤون الاجتماعى اعية لدى قسم الدراسات القانونية و بعد 30 ثلاثون يوما من الإيداع بعد ذلك رخصة ممارسة العمل النقابي في إطار القوانين المتعلقة بذلك (1) و لقد تطور عدد النقابات المهنية المستقلة بين سنة 1990 و سنة 2000 إلى 73 نقابة مستقلة موزعة على القطاعين العام و الخاص كما تشكلت كذلك كوندراية عامة للمتعاملين الاقتصاديين و الكوندراية الوطنية لأرباب العمل و تأسيس أيضا اتحاديات نقابية كالاتحاد الوطني للمقاولين العموميين (2) .

أما بالنسبة للنقابات العمالية المستقلة فتشمل القطاعات التالية :

- الإدارة العمومية.
- قطاع الصناعات التقليدية.
- قطاع الأشغال العمومية و البناء.
- قطاع الصحة و الشؤون الاجتماعية.
- الإعلام و الاتصال و الثقافة.
- قطاع التربية.
- قطاع النقل.

و في ظل هذه التغييرات أيضا أسست نقابات فنوية و التي تخص فئة معينة من العمال في نفس القطاع كأساتذة التعليم العالي مثلا و من أهم ما تعرفه الجزائر من نقابات فنوية على سبيل المثال :

- النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية.
- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- النقابة المستقلة لعمال التربية و التكوين.
- النقابة الوطنية لعمال المراقبة الجوية و غيرها و هي كثيرة الآن.

(1) المرجع السابق، ص 55 .

(2) المرجع نفسه، ص 58.

من خلال دراستنا للتطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر نرى أن هذا الأخير ليس وليد الصدفة، بل جاء نتيجة لظروف و مراحل جد هامة أدت به إلى الوصول إلى أعلى مستوياته حيث أن تلك المراحل جعلت من الجزائر جد حريصة على تطبيقه نظرا لما يكتسبه من أهمية في تحسين ظروف العمال و بالتالي تحسين الظروف الاجتماعية.

المبحث الثاني : الشروط القانونية الخاصة بتكوين النقابة :

إن القوانين الحديثة تكفل لأصحاب المهن من عمال و مستخدمين و موظفين، و فلاحين و أصحاب المهن الحرة حقهم النقابي في ظل مبدأ الحرية النقابية، بما فيما ذلك التشريع النقابي الجزائري بهذا المبدأ، لا يظهر جليا و واضحا إلا من خلال دراسة تحليلية و وصفية لقواعد أو شروط إنشاء هذه النقابات و الانضمام إليها سواء منها الشكلية أو الموضوعية. لنتساءل بذلك عن ماهية الشروط التي حددها المشرع الجزائري بالنسبة للأعضاء المكونين أو المنظمين للنقابة ؟ و ما هي الإجراءات الشكلية التي علق عليها تأسيس النقابة ؟ هل احترام المشرع الجزائري، في ذلك المعايير المحددة بأحكام الدستور و الاتفاقية رقم 87 الصادرة عن مكتب العمل الدولي ؟ أم أنه و على العكس من ذلك، قد قيد تكوين النقابات تشرط تعسفية تحد من فعاليات الممارسة النقابية في الجزائر ؟

و تقتضي الإجابة على هذه التساؤلات، بيان الشروط التي يستلزمها القانون فيمن يكون عضوا في النقابة، و تلك المتعلقة بتحديد المهن التي يجوز تكوين نقابات لها، و هذه هي الشروط الموضوعية أو ما يطلق عليها بقواعد الأساس و يضاف إليها بطبيعة الحال شروط أخرى شكلية تتمثل في إجراءات يلزم القيام بها حتى تنشأ النقابة و تكتسب وجودا قانونيا و هي المسماة " بقواعد الشكل " و ذلك من خلال المطلبين التاليين :

المطلب الأول : الشروط الموضوعية الخاصة بتكوين المنظمة النقابية.

المطلب الثاني: الشروط الشكلية الخاصة بتكوين المنظمة النقابية.

المطلب الأول : الشروط الموضوعية الخاصة بتكوين النقابة :

خولّ المشرع الجزائري بمقتضى أحكام المادة الثالثة "03" من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي، لكل من العمال الأجراء و المستخدمين حق تأسيس التنظيمات النقابية و الانخراط فيها بإرادة كاملة و حرة، حيث جاء فيها :

" يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا و إراديا في تنظيمات نقابية موجودة ... "

ليتوافق بذلك و أحكام المادة " الثانية " من الاتفاقية رقم " 87 " لسنة 1948 الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالحرية النقابية و ممارسة الحق النقابي و التي خولت للعمال و أرباب العمل، دون تحديد أيا كان نوعه، حرية إنشاء منظمات نقابية و الانضمام إليها⁽¹⁾.

و استنادا لذلك يمكن القول بأن قواعد تكوين المنظمة النقابية المتعلقة بصفة الأشخاص المنتمين إليها تخضع مبدئيا لمبدأ الحرية النقابية المقرر دستورا و قانونا، و يفترض نتيجة لذلك، أن يكون للعمال و أرباب العمل، باختلاف طوائفهم المهنية، حرية تامة في الانضمام للمنظمة النقابية التي يختارونها و حرية تامة في عدم الانضمام لأية نقابة أو لنقابة المؤسسة التي يعملون بها، و حرية كاملة في الانسحاب من المنظمة النقابية التي ينتمون إليها⁽²⁾ ، بدون أن تقيد حريتهم بشروط تعسفية، قد تؤثر على حرية العمل المقررة لهم دستورا و قانونا.

و بيانا لكل ما سبق، سوف نتكلم في الفرع الأول عن الحرف و الطوائف المقررة لها ممارسة الحق النقابي في الجزائر، و في الفرع الثاني نتكلم عن قواعد الانضمام، و بالتبعية، عدم الانضمام و الانسحاب من المنظمة النقابية.

(1) و تجدر الإشارة في هذا الشأن، إلى أن بنود هذه الاتفاقية تضمنت أحكاما عامة اشتملت المبادئ العامة التي يقوم عليها مبدأ الحرية النقابية بدون تفصيل معين، بحيث يترك تنظيم هذه المسألة للتشريعات الوطنية.

(2) أنظر : J.M Auby et R. Ducos-Ader, Op.cit, P 162 .

الفرع الأول : الشروط المتعلقة بحرية الحرف و الطوائف في ممارسة الحق النقابي :

باستقراء نص المادة " الثالثة " من التشريع النقابي في الجزائر، المذكور أعلاه، يظهر

جليا أن الحق النقابي مكفول لكل الأشخاص الذين يزاولون مهنة أو عملا مأجورا، دون تحديد للمهن التي يجوز لمزاوليها تكوين نقابات لها، فيجوز ذلك لعمال الصناعة و التجارة و الزراعة و خدم المنازل، بل يجوز أن تنشأ كذلك نقابات لأصحاب الأعمال في فروع النشاط الاقتصادي المختلفة، فالحق النقابي معترف به للجميع عمالا أجراء أو أرباب عمل .

أما حق أصحاب المهن الحرة، كالأطباء و المحامين و المحاسبين و الخبراء ... و إلى غير ذلك، و كذلك حق الموظفين العموميين في تكوين نقابات خاصة بمهنتهم، فلم ينص عليه المشرع الجزائري صراحة، بل ترك القول بذلك لعموم النص على الحق النقابي و للقوانين الأساسية المتعلقة بتنظيم كل مهنة على حدة مخالفا بذلك موقف أغلب تشريعات الدول المكرسة لمبدأ الحرية النقابية⁽¹⁾ . و يمكن إرجاع ذلك لجملة من الأسباب نذكر منها :

1 - إن أغلب النصوص التشريعية، إن لم نقل جميعها، الصادرة ابتداء من سنة 1989، بما في ذلك الدستور الجزائري 1989، قد كرست مبادئ و أحكام جديدة مغايرة تماما للقوانين المعمول بها قبل ذلك الوقت، أقرها المشرع الجزائري تماشيا مع الشرعية الدولية و تشريعات الدولة الرأسمالية نتيجة أزمة حادة متعددة الجوانب عرفتها الجزائر في نهاية الثمانينيات، فتميّزت هذه النصوص في مجملها، بما في ذلك التشريع الخاص بممارسة الحق النقابي، بالسرعة في إعدادها و من ثمة عمومية أحكامها لتترك مسألة تفصيل أحكامها للنصوص التنظيمية و التفسيرية التي تصدرها السلطة التنفيذية، الوضع الذي انعكس على نصوصها و التي اتصفت في معظمها بالعمومية .

2 - إضافة إلى ذلك، و رغم التغييرات العديدة التي تضمنها القانوني النقابي لسنة 1990، و الذي وصف في العديد من المناسبات بكونه " قانون لا دستوري "،

(1)- المادة 410 الفقرة الأولى من قانون العمل الفرنسي تكرر الحق النقابي لأصحاب المهن الحرة و للموظفين حيث

جاء فيها : " Les dispositions du titre 1^{er} du présent livre sont applicables notamment aux salaires des offices publics et ministériels, des professions libérales

فإن الجهاز الوحيد المختص برقابة شرعية النصوص القانونية في الجزائر، و هو " المجلس الدستوري "، لم يتخذ أي قرار و لم يصدر أي رأي في هذا الشأن، و ربما يرجع ذلك إلى آلية تحريك الرقابة المعتمدة، و التي تجعل نظام الأخطار محصورا في يد رئيس الجمهورية و رئيسي غرفتي البرلمان.

3 - و تجب الإشارة في الأخير، أن القانون النقابي رقم 90 - 14 قد كان سابقا في صدوره لأغلب القوانين الأساسية المنظمة للتوظيف العمومي، و كذا المهن الحرة في الجزائر، الأمر الذي يبرر عدم إدماج هذه الفئات ضمن حكم المادة الثالثة، المذكورة أعلاه.

- و فيما يلي سوف، نشير ببعض من التفصيل إلى المشاكل التي تثور حول نقابات المهن الحرة و نقابات الموظفين :

أ - **نقابات المهن الحرة** : تثير نقابات المهن الحرة في الجزائر بعض المشاكل التي تنتج من أن بعض المهن قد تخضع لتنظيم قانوني يفرض عليها صورا خاصة من التجمعات المهنية، تمتلك سلطات تنظيمية و تأديبية واسعة على أعضائها و تختلف في تشكيلها و قواعد تسييرها عن النقابات المهنية، بالمفهوم العادي، أو تلك التي تخضع للقانون العام للنقابات و يطلق عليها اصطلاحا " نقابات المهن الحرة " كنقابة المحامين و نقابة الأطباء ... و الخ " و تنظيم مهنة حرة في إطار نقابة خاصة يثير التساؤل عما إذا كان هذا التنظيم يستبعد تطبيق التشريع النقابي، أولا يؤدي إلى هذا الاستبعاد، فيجوز تكوين نقابات لهذه المهن، بجانب نظمها الخاصة ؟

من الناحية النظرية : يمكن القول بأنه لا تعارض بين قيام هذه النقابات إلى جانب النقابات العادية، و ذلك على أساس اختلاف الغاية بين نوعي النقابات، فالنقابات الخاصة تهدف على الخصوص إلى فرض نوع من الرقابة على مزاولي المهنة لتحقيق مستوى معين من الكفاءة و الأمانة في مزاولتها، في حين أن غاية النقابة العادية هي الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها.

أما من الناحية العملية و حتى مع انتفاء المانع القانوني، فإن ذلك لا يعني زوال كل

المشاكل المتعلقة بممارسة الحق النقابي بالنسبة لأعضاء المهنة، و ذلك بسبب تداخل الاختصاصات لكل من النقابة الخاصة و النقابة العادية، فكل منهما تعنى بالمصالح المهنية لأعضائها، فكل التنظيمات المهنية الخاصة تمنح قدرة على تنظيم المهنة و تحديد حقوق و واجبات أعضائها و تمتلك بالتالي سلطة تأديبية.

كما أن الانضمام إليها إجباري، فتكون سلطتها أوسع مدى، و أعضاؤها أكثر عددا، و في غالب الأحيان يقتصر عليها حق تمثيل المهنة لدى السلطات العمومية، مما يؤدي بنا إلى القول بأن وجود نقابة خاصة بهذه المهن، ينتج عنه في كل الحالات زوال فرص العمل أمام النقابات العادية لنفس المهنة، مما يجعل إنشاء هذه النقابات تكرارا لا فائدة منه للهيئات المشرفة على نفس المصالح.

أما بالنسبة للوضع في الجزائر، فإن المشرع الجزائري قد اعتمد م بدأ وحدة التنظيم النقابي للمهن الحرة، فلا يجوز أن تمثل المهنة الواحدة إلا من طرف نقابة المهنة التي تخضع في تسييرها و تنظيم نشاطاتها للقانون الأساسي للمهنة و نظامها الداخلي ، حيث تنظم كل مهنة وفقا لنظام نقابي معين يضم جميع أعضاء المهنة إجباريا و يمثل مصالحها اتجاه السلطة الوصية و ينسق العلاقات فيما بين أعضائها و هيكلها التنظيمية . و ذلك خلافا لما هو معمول به على مستوى المهن الأخرى، حيث يجوز إحداث عدة نقابات حتى على مستوى المهنة الواحدة.

ب - نقابات الموظفين العموميين : أثار حق الموظفين العموميين في تكوين نقاب خاصة بهم، خلافات فقهية حادة و مواقف قانونية متعددة نتعرض إليها بشيء من التفصيل فيما يلي :

ب - 1 مسألة الاعتراف بالحرية النقابية للموظف العام على المستوى الفقهي : رأى بعض الفقهاء تقرير هذا الحق للموظفين العموميين، و ذهب آخرون إلى حرمانهم منه، و أراد فريق ثالث التمييز في جملة الموظفين بين رجال السلطة الذين يملكون إصدار الأوامر و القرارات و رجال الإدارة و قصر حق تكوين النقابات على هؤلاء الآخرين و حدهم (1) و استند القائلون بالتحريم إلى الحجج التالية (2) :

- حق تكوين النقابات مقصور على ممثلي المصالح الخاصة، في مواجهة أرباب العمل .
- حق الإضراب محرم على الموظفين العموميين، و هو من أنجح وسائل العمل النقابي .
- الاعتراف بالحرية النقابية للموظفين العموميين فيه مساس بمبدأ الرئاسة التدريجية .

ب - 2 مسألة الاعتراف بالحرية النقابية للموظف العام على المستوى التشريعي : يتضح من دراسة أمر الاعتراف بالحرية النقابية على مستوى الدول المختلفة، أنه على الرغم من أن تشريعات معظم الدول تعترف بالحق في التجمع للعمال في القطاع الخاص فإن هذا الحق لا يعترف به و إنما للموظفين العموميين مع ملاحظة وجود اتجاه في الوقت الحالي نحو الاعتراف بهؤلاء بهذا الحق و إن وجدت اختلافات بين التشريعات المختلفة حول مدى هذا الاعتراف (1).

و قد تم الاعتراف بالحق النقابي بصورة صريحة لجميع فئات العمال، بما في ذلك الموظفين العموميين عام 1948 عندما اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم : 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي، المذكور سابقاً، و مع ذلك خضع هذا المبدأ العام لبعض التحفظات، و تم إدراج مادة جديدة خلال مناقشة مشروع نص الاتفاقية من قبل المؤتمر، تسمح للحكومات بتحديد النطاق الذي تنطبق فيه الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على أعضاء القوات المسلحة و الشرطة (2) و عندما نوقشت في التالية، الاتفاقية المكملة لهذه الاتفاقية و هي الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم النقابي و المفوضة الجماعية، و المذكورة سابقاً قرر مؤتمر العمل الدولي الذي ناقش هذه الاتفاقية

(1) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 663.

(2) عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص 30-33 .

أنها لا تأخذ فقط بنفس الاستثناء الموجود بالاتفاقية رقم : 87 لسنة 1948 و المتعلق بأعضاء القوات المسلحة و الشرطة، و لكنها تنص كذلك في المادة (06) منها على أن " الاتفاقية الحالية لا تعالج وضع الموظفين العموميين، و لا يمكن تفسيرها بأي حال من الأحوال على أنها تنال من حقوقهم أو نظامهم "

و هذا قد أبدت لجنة الخبراء الخاصة بتطبيق الاتفاقيات و التوصيات ملاحظات حول مدلول هذا النص الخاص، مشيرة إلى أن المسألة لا احتمل أي غموض و أن الأمر يتضح بصورة أكثر من خلال استقراء النص الإنجليزي للمادة السادسة من الاتفاقية، و التي تسمح باستبعاد الموظفين بإدارة الدولة فقط دون أولئك الذين يعملون في خدمة الدولة⁽³⁾.

هذا و تنقسم الدول فيما يتعلق بمسألة الاعتراف بالحرية النقابية للموظف العام إلى ثلاث اتجاهات : الأول يعترف بها، و الثاني يحرمها، و الثالث يعترف بها مع فرض قيد أو استثناءات عليها و هو الموقف الذي اتخذته أغلب الدول بها في ذلك الجزائر فالحق النقابي معترف به لجميع العمال دون تمييز بين عمال القطاع الخاص و عمال القطاع العام، خلافا لحق الإضراب المحرم عليهم، و الاستثناء الوحيد الذي أورده المشرع الجزائري في هذا الشأن يتعلق بالعمال الأجراء التابعين للدفاع و الأمن ال وطني، حيث أقرت المادة "63" من القانون رقم 90 - 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ما يلي : " يخضع العمال الأجراء التابعين للدفاع و الأمن الوطنيين لأحكام خاصة "، و هذا ما أقره البند التاسع من الاتفاقية رقم 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية و تتمثل هذه الفئات الخاصة، على سبيل المثال، في أعضاء القوات المسلحة، الشرطة، مصلحة السجون، مرافق مقاومة الحريق، و الموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة و الثقة و غالب ما يتم تبرير هذه الاستثناءات بأن هؤلاء الموظفين يقومون بمهام و مسؤوليات وثيقة الصلة بالحفاظ على الأمن الداخلي أو

أنظر : B.I.T, la liberté syndicale dans la fonction publique conférence technique sur la fonction publique, Rapp. 1 . Genève 1975, P 1

(2) أنظر : B.I.T Genève, 1977, Rapp. VII (1). Ibid, P 19 .
(3) منصور محمد أحمد محمد، مرجع سابق، ص 138 - 153.

الخارجي للدولة أو أنهم يقومون بمهام ذات طبيعة خاصة. بإنشاء منظمات نقابية عسكرية أمر لا يتوافق مع قواعد الانضباط العسكري⁽¹⁾، في حين يبقى لأعضاء الجيش المنخرطين في إطار أداء واجب الخدمة الوطنية، و المنظمين مسبقا لمنظمات نقابية في إطار نشاطهم اليومية الحق بالاحتفاظ بهذه الصفة شرط امتناعهم عن ممارسة أية نشاطات نقابية طيلة أدائهم للواجب الوطني⁽²⁾، و يفسر البعض هذا التعارض بين النقابية و النظام العسكري بأن التوقف المتفق عليه من العمل (الإضراب) يمثل خطرا بالنسبة لوجود الدولة ذاتها، و لكنه تفسير غير مقبول حيث يفصل الحق النقابي تماما عن حق الإضراب.

(1) أنظر : Béatrice Thomas-Tual, Statut des militaires, J.C Adm., Fax, 195, 1996 N°
(2) أنظر : André de Laubadère et Jean- Claude de Venzia, traité de droit
. administratif, T03, 6^{eme} édition, L.G.D.J, 1997, P 168

الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بحرية العامل في ممارسة الحق النقابي

مفاد هذا الحق هو تمكين العمال والمستخدمين من قدرة عدم الإنتساب النقابي أو الإنسحاب من النقابة وهذا ما يعرف بالنقابية الاختيارية، إلا أننا وللتبسيط سنتناول حرية الانخراط وعدم الانخراط النقابي ثم الحق في الانسحاب .

أولاً: حرية الانضمام وعدم الانضمام النقابي

ان المشرع الجزائري من خلال المادة السادسة من قانون 90-14 نص على أنه إذا ما توافرت في العامل الشروط التي نصت عليها هذه المادة وكذا تطبيقاً لمبدأ الحرية النقابية الوارد في جميع الاتفاقيات والمواثيق الدولية، فإن المشرع الجزائري أعطى الحق لأي مواطن الانضمام إلى النقابة التي يختارها، إذ يعتبر مبدأ الحرية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات في الجزائر ويشمل وجهان أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات وثانيهما فردي يتضمن حق الانضمام إلى النقابة وحق عدم الانضمام إليها، بل أبعد من ذلك إذ يحق للمنظمات النقابية أن تنخرط في منظمات نقابية . وقد ترك المشرع الجزائري تنظيم حقوق الأعضاء وواجباً تهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء طبقاً للقانون رقم 90-14 الخاص بكيفية ممارسة الحق النقابي إلى القانون الأساسي لكل منظمة نقابية تكريساً لمبدأ الحرية النقابي .

ويعتبر حق العامل في الانضمام إلى النقابة من عدمه باختياره دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر، ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة، وهذا الحق يقوم أساساً في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل حتى لا ينضم إلى النقابة لذلك نص القانون 90-14 على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون. و نصت المادة 53 على أنه "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها وتختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض". بل وحرص المشرع على ضمان فعالية النقابة

فأعطى تسهيلات للمندوبين النقابيين حتى يمارسوا مهامهم بشكل جيد ودون عراقيل وفي نفس الإطار أيضا وحماية لمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي بصفة عامة وحماية للهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي بصفة خاصة نصت المادة 53 مكرر من القانون 91-30 على أنه "لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو و في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به.

ثانيا: حق الانسحاب من النقابة

يعتبر حق العامل في الانسحاب من النقابة دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة. وعليه فإنه إذا كان للعامل الحق في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة فإن له أيضا الحق في الانسحاب منها، وهذا هو الجانب السلبي لمبدأ الحرية النقابية الذي اعترفت به أغلب التشريعات التي تضمنتها النصوص الدولية وكذا أغلب المنظمات والكنفدراليات النقابية الإقليمية والدولية من خلال استعمالها في تقاريرها الدولية وعبارة الحرية النقابية "الحرية والحقوق النقابية" ومنها من يفضل استعمال "ممارسة الحق النقابي بحرية" تشمل الحق في الانسحاب، وقانون 90-14 جاء متفقا معها في هذا الجانب حيث أكدت المادة 21 على وجوب اشتمال النظام الأساسي للنقابة على تحديد شروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء من النقابة، إذ يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت ويعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية بإرادته المنفردة لأن الانسحاب حق للعضو وغير معلق على موافقة النقابة بحيث لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله. ولم ينص القانون رقم 90-14 على ذلك صراحة بل حددت المادة 21 الخاصة بالقانون الأساسي أنه يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط أو الإقصاء وترك بذلك المجال لكل منظمة نقابية اتخاذ الإجراءات اللازمة، إلا أننا بدراسة نص المادة 8 من القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد ع ج كأول وأبرز

منظمة نقابية في الجزائر ترى أن مؤسسي هذه النقابات تطرقوا فقط إلى الحق في الاستقالة والحق في تعليقها .

وعلى كل حال وتكريسا لمبدأ الحرية النقابية بصفة عامة والحق في الانسحاب بصفة خاصة لم يغفل المشرع ال جزائري هو أيضا على هذا المبدأ ولو بوجود النص عليه في النظام الأساسي للنقابة على شروط انسحاب الأعضاء.

ونظرا لأهمية الانسحاب كنوع من النشاط النقابي قررت المادة 51 من قانون 90-14 أنه لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاته، وجاءت الفقرة الثانية من المادة 53 أن تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض.

وبالتالي ومن خلال دراسة المواد أعلاه يعتبر المشرع الجزائري حريصا على تكريس مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي حين أعطى للنقابات الحرية التامة في إجراءات الانسحاب من النقابة وترك ذلك لقانون نهما الأساسي، ويكون بذلك قد طبق ما جاءت به المواثيق والاتفاقيات الدولية في هذا الجانب، لاسيما المادة 13 من الاتفاقية العربية التي نصت صراحة على حق العامل في الانسحاب من النقابة.

المطلب الثاني : الشروط الشكلية الخاصة بتكوين المنظمة النقابية :

تتمثل قواعد الشكل في جملة من الإجراءات القانونية التي جيب مراعاتها عند تأسيس المنظمة النقابية، و يقتضي مبدأ الحرية النقابية المعترف به دوليا و المكرس دستورا، عدم تعليق إنشاء النقابة بإجراء أو قيد شكلي من شأنه عرقلة الممارسة الفعلية و الحرة للحق النقابي، كاشتراط الحصول على إذن مسبق من الدولة، أو صدور قرار خاص من السلطات العمومية. فمن مظاهر الأخذ بمبدأ الحرية النقابية في التنظيم القانوني للنقابات، تبسيط الشكليات اللازمة لتكوينها إلى أقل ما يمكن، فلا يشترط لذلك ما يشترط إنشاء شركات المساهمة، مثلا، من إجراءات و أشكال عديدة يقصد من ورائها حماية المساهمين و المصلحة العامة .

و إجراءات تكوين النقابات طبقا للتشريع النقابي في الجزائر تتسم ظاهريا، بالبساطة و السهولة اللتين يقتضيهما اتخاذ مبدأ الحرية النقابية كأساس لنظامها القانوني، و قد نصت على هذه الإجراءات المواد من 07 إلى 11 من القانون رقم : 90-14، و تتمثل أساس فيما يلي (1) :

- انعقاد جمعية تأسيسية لإعداد القانوني الأساسي و المصادقة عليه .
- التصريح بتأسيس المنظمة النقابية وفقا للإجراءات المحددة قانونا .

(1) بوجمعة غشير ، (الإطار التنظيمي للجمعيات في الجزائر – ممارسة الحق النقابي -) ، 27 جوان 1999 ، ص 10 موقع الإنترنت . http://www.arabifa.org/domini/rabifa_aifa.nsf

الفرع الأول : ضرورة عقد جمعية عامة تأسيسية :

إن المادة (07) من القانون رقم : 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي تلزم الأعضاء المؤسسين بعقد جمعية عامة تأسيسية بهدف تأسيس تنظيمهم النقابي. و تنصب أهمية انعقاد الجمعية العامة التأسيسية حول ثلاثة (03) محاور هي :

1 - **المحور الإداري** : بإعداد الوثائق الإدارية اللازمة لإتمام إجراءات التأسيس، و إيداعها لدى السلطات العمومية المعنية .

2 - **المحور القانوني** : تنجز الجمعية العامة التأسيسية الاتفاقية و تؤسس المنظمة بمجرد التوقيع على القانوني الأساسي .

3 - **المحور العملي** : الجمعية العامة التأسيسية هي التي :

- تصادق على القانون الأساسي .

- عين القادة و المدراء الأولين .

أولاً : تشكيل الجمعية العامة التأسيسية و تنظيمها :

أ- **التشكيل** : تتشكل الجمعية العامة التأسيسية من كل شخص طبيعي و / أو معنوي الذي ارتأى الأعضاء المؤسسون دعوته لحضور الجمعية .

على العموم يوجه الأعضاء المؤسسون الدعوى إلى الأشخاص الذي هم على دراية بمشروع إنشاء النقابة و يرغبون في الاشتراك في التنظيم النقابي المقترح تأسيسه. و يجب أن تتوفر في الأشخاص الذين يرغبون في تأسيس منظمة نقابية الشروط القانونية المحددة بنص المادة السادسة من القانون رقم : 90-14، و التي سبق لنا تناولها بالتفصيل و المتمثلة أساساً فيما يلي :

- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ شجرة (10) سنوات على الأقل .

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية و الوطنية .

- أن يكونوا راشدين .

- أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية .

- أن يمارسوا نشاطاً ذا علاقة بهدف المنظمة النقابية .

كما أضافت المادة "الثانية" (02) من نفس القانون، شرطا آخر، مقتضاه، أنت ماء الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد .
و القانون لا يشترط أي حد أدنى لعدد المؤسسين ⁽¹⁾، لكن بالرجوع لأحكام المادة "35" من القانون رقم : 14-90، و ما يليها، نلاحظ أن التنظيم النقابي الفعال، هو التنظيم الحائز للصفة التمثيلية، و هذه الصفة تكتسب في حالة ما إذا استطاع التنظيم النقابي أن يجند في صفوفه 20% من مجموع عمال الهيئة المستخدمة أو الإدارة أو المصنع.

ب - التنظيم : ليس هناك نص تنظيمي خاص، يسري على الجمعيات العامة التأسيسية، كما أنها لا تخضع لأحكام قانونها الأساسي الذي يكتسب قوة القانون بعد مصادقتها عليه، فعلى الأعضاء المؤسسين :

- دعوة الأعضاء المستقلين للإنعقاد في إطار جمعية عامة.
- تنظيم الجمعية العامة.
- تحديد جدول الأعمال.
- إدارة المناقشة.
- السهر على مصادقة القانون الأساسي و تعيين القادة.
- تحرير محضر الجمعية العامة التأسيسية و عرضه على الرئيس و الأمين المنتخبين حديثا للتوقيع عليه.

و تعتبر المصادقة على القانون الأساسي بمثابة الاتفاقية التي تحدد أهداف المنظمة و قواعد تسييرها، و على كل عضو مؤسس أو منظم أن يقبل بقانونها الأساسي و أن يتصرف في إطاره و وفقا لأحكامه، و بمجرد ا لمصادقة على القانون الأساسي، لا يتمتع الأعضاء المؤسسون إلا بالصلاحيات التي يخولها لهم القانون .

(1) و على خلاف ذلك ، فقد حددت المادة "السادسة" (06) من القانون رقم : 31-90 المتعلق بالجمعيات الحد الأدنى للأعضاء المؤسسين بـ : 15 عضوا .

ثانيا : إعداد القانون الأساسي و المصادقة عليه :

أ -الإعداد :يشكل القانون الأساسي الوثيقة القانونية التي تنظم العلاقة بين أعضاء المنظمة النقابية، و علاقاتهم مع الغير، و قد علق المشرع الجزائري صحة التصريح بتأسيس المنظمة النقابية، من حيث الشكل، بإرفاق هذا التصريح، قانونا، بالقانون الأساسي للمنظمة النقابية المصادق عليه.

و لم يحدد المشرع الجزائري نظاما نموذجيا خاصا تتخذه النقابات لتحديد قوانينها الأساسية، مخولا للأعضاء المؤسسين حرية في تحديد تسمية المنظمة، و كيفية تسييرها، و وضع نظامها الداخلي، بشرط مراعاة الشروط التالية :

- 1 - عدم إدراج أحكام مخالفة للقانون، تحت طائلة البطلان ضمن نصوص القانون الأساسي.
- 2 - التنصيص على الأحكام الإلزامية المحددة في إطار المادة "21" من القانون رقم : 90-14 تحت طائلة البطلان، و المتمثلة فيما يلي :

- هدف التنظيم و تسميته و مقره.
- طريقة التنظيم و مجال اختصاصه الإقليمي.
- فئات الأشخاص و المهن و الفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه.
- حقوق الأعضاء و واجباتهم و شروط الانخراط و الانسحاب أو الإقصاء.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة و الإدارة و تجديدها، و كذا مدة عضويتها.
- القواعد المتعلقة باستدعاء هيئات المداولة و تسييرها.
- قواعد إدارة التنظيم النقابي و إجراءات مراقبتها.
- قواعد حسابات التنظيم النقابي و إجراءات مراقبتها و الموافقة عليها.
- القواعد التي تحدد إجراءات التنظيم النقابي إداريا و القواعد التي تتعلق بأولوية الممتلكات في هذه الحالة⁽¹⁾.

- معلومات قابلة للتعديل، كمبلغ الاشتراك السنوي، مثلا .

(1) و فضلا عن هذه الأحكام الإلزامية ، يشمل محتوى القانون الأساسي على بيانات إضافية ، تخضع لسلطة المنظمة النقابية ، كتحديد موارد النقابة و وسائل العمل المعتمدة لتحقيق أهدافها ... و غير ذلك

- معلومات خاصة بالنظام الداخلي ، مثل : كفيات دراسة طلبات الانضمام إلى المنظمة النقابية من قبل الهيئات القيادية، إجراءات إقصاء الأعضاء ... و إلى غير ذلك .

4- تمنع التنظيمات النقابية من إدخال أي تمييز، مهما كان نوعه، على قوانينها الأساسية، كما تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها، من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية (1).

عمليا، ترفق القوانين الأساسية للتنظيمات النقابية بالأنظمة الداخلية التي يتولى إعدادها مكتب المنظمة، و لا يشترط قانونا، إيداعها في محتوى التصريح بالتأسيس (2).

و النظام الأساسي يعد بمثابة دستور النقابة، يتحدد بمضمونه إطارها التنظيمي . فلما كانت النقابة جمعية خاصة، فإن جمعيتها التأسيسية تضع نظامها الأساسي دون تدخل من الدولة، فيجوز تبعا لذلك، أن يختلف مضمون النظام الأساسي من نقابة لأخرى (3).

و ما دام النظام هو وثيقة إنشاء النقابة فإن هذا يعني ضرورة كتابة الاتفاق على إنشاء النقابة (4)، و اشتراط كتابة نظام النقابة اشتراط ضمني، و لذا لا يلزم نوع خاص من الكتابة بل تستوي الكتابة العرفية مع الكتابة الرسمية.

فالقانون الجزائري لم يحدد شروطا أو بنودا معينة يجب أن يتضمنها النظام الأساسي للنقابة. بل ترك تحديد المواضيع التي يتناولها هذا النظام للسلطة التقديرية لكل نقابة، و ه و ما يوافق أحكام اتفاقيات العمل الدولية التي تعترف للنقابات بحقها في إعداد نظمها الأساسية و لوائحها الداخلية بحرية و دون رقابة من قبل الدولة.

و لكننا نعتقد و نسلم بأن اشتراط المشرع إدراج قواعد معينة في النظام الأساسي الذي يتم إيداعه، لا يمكن أن يكون م عارضا لهذه الحرية مادام أنه لا يفرض مضمونا خاصا لهذه القواعد، بل إنه يعتبر ضمانا لتحقيق غرض هذا الإيداع، و هو شهر تكوين النقابة

(1) راجع : نص المادة 22 من القانون رقم : 90-14 ، المعدل و المتمم .

(2) أنظر : Syndicats professionnels, éditions Juris-classeurs, Op.cit., P. 07

(3) و ذلك خلافا لأنظمة بعض الدول الأخرى، مثل : المغرب و لبنان، حيث تم وضع نموذج موحد لأنظمة الأساسية للنقابات، يتضمن بيان أغراض النقابة و مركزها.

= و مدتها و قواعد القبول في عضويتها و الاشتراكات التي يلتزم بها الأعضاء، و قواعد الإدارة و تشكيل المجالس النقابية، و قواعد عمل الجمعية العمومية و الفصل من العضوية و حل النقابات.

- رياض الصمد، مرجع سابق، ص 391

(4) حدد المشرع الجزائري حد أدنى لنسخ النظام الأساسي للنقابة الواجب إيداعها لدى السلطات العمومية، حيث يقدم نسختين من القانون الأساسي المصادق عليه ضمن محتوى تصريح التأسيس، و ذلك خلافا للمشرع المصري الذي حددها بثلاث نسخ، و المشرع المغربي الذي حدد الحد الأدنى لنسخ نظام النقابة بأربع نسخ.

و أغراضها و قواعد إدارتها، لأنه يكفل خروج هذا النظام بصورة وافية، و من ناحية أخرى فإن الخبرة النقابية القصيرة الأمد تقتضي أن يقدم المشرع مساعدته للراغبين في تكوين النقابات بإرشادهم في إعداد نظامها الأساسي . لنؤيد بذلك مسلك المشرع المصري، حيث حددت المادة " 164 " من قانون العمل بيانات يجب أن ينص عليها النظام الأساسي، كما أشير في نهاية هذه المادة إلى أن وزير العمل يصدر قرارا بلائحة نموذجية للنظام الأساسي للنقابة تسترشد بها النقابات في إعداد لوائحها، و قد أصدر الوزير قراره بهذه اللائحة النموذجية.

أ - التصديق : يجب أن يصدر قرار بالموافقة على النظام الأساسي من الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية، و تتم المصادقة عليه بالأغلبية عن طريق الاقتراع السري و المباشر. و ابتداء من ذلك التاريخ يكتسب النظام الأساسي قوة قانونية، ليعد بمثابة دستور للنقابة. و لم يحدد التشريع النقابي في الجزائر الهيئة المخول لها قانونا تعديل القانون الأساسي، و ترك للتنظيمات النقابية حرية تنظيم هذه المسألة في إطار قوانينها و أنظمتها الداخلية، غير أنه أوجب التنظيمات النقابية بأن تعلم السلطات العمومية المعنية بجميع التعديلات التي تنصب على قانونها الأساسي، و كل التغيرات الطارئة التي تحدث في هيئات القيادة و/أو الإدارة، و ذلك في خلال ثلاثين (30) يوما التالية لاتخاذ قرار التعديل، و لا يحتج بمحتوى هذه التعديلات في مواجهة الغير إلا ابتداء من تاريخ نشرها في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل.

الفرع الثاني : التصريح بتأسيس المنظمة النقابية :

- تعتبر المنظمة النقابية في النظام النقابي مؤسسة قانونا، بعد القيام بالإجراءات التالية⁽¹⁾ :
- إيداع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية لدى السلطات العمومية المختصة.
- تسليم وصل بتسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية من طرف السلطات المختصة.
- إتمام شكليات الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية المحددة قانونا.

أولا : محتوى ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية :

- تصريح التأسيس هو ملف يشمل، حسب نص المادة التاسعة (09) من القانون رقم : 90 – 14، المذكور سالفاً، على الوثائق و المستندات التالية :
- قائمة تحمل أسماء و توقيعات الأعضاء المؤسسين و هيئات القيادة و الإدارة و كذا حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم.
- نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.
- محضر الجمعية العامة التأسيسية.
- و تضيف النقطة الثانية من المنشور الوزاري رقم : " 152 "، المحدد لكيفيات تطبيق القانون رقم : 90 – 14 و المتعلقة بمحتوى تصريح التأسيس، وجوب تضمين هذا الأخير الوثائق الإدارية الخاصة بالأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية، و تتمثل في :
- شهادة الجنسية.
- شهادة السوابق العدلية (مستخرج رقم 3).
- شهادة عمل بالنسبة للأعضاء المؤسسين من العمال الأجراء، و نسخة طبق الأصل من السجل التجاري بالنسبة للأعضاء المؤسسين من المستخدمين.

(1) راجع :

- نص المادة الثامنة (08) من القانون رقم : 90 – 14
- الفقرة الثالثة، النقطة الأولى من المنشور الوزاري رقم : 152 المؤرخ في 19 نوفمبر 1990 الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية، المحدد لكيفيات تطبيق أحكام القانون رقم : 90 – 14 المتعلقة بالتنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين عدة بلديات أو ذات الطابع الولائي.

ثانيا : إيداع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية :

يودع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى :
- والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيم النقابي، إذا كان التنظيم ذا طابع بلدي أو مشترك بين عدة بلديات أو ولائي.

- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية التي تشمل نشاطاتها عدة ولايات أو تلك ذات الطابع الوطني (1) .

و كأثر لذلك، يوضع سجل خاص أمام السلطات العمومية المختصة، تسجل فيه جميع تصريحات التأسيس التي يتم إيداعها أمام هذه الأخيرة، و تفيد فيه المعلومات الآتية (2) :
- تسمية المنظمة النقابية.

- تاريخ إيداع ملف تصريح التأسيس، و الذي يحسب ابتداء منه أجل ثلاثين (30) يوما المحدد بنص المادة " الثامنة " من القانون رقم : 90 – 14 .

- المعلومات المتعلقة بالشخص القائم بالإيداع (رقم بطاقة التعريف، الهوية، العنوان، رقم الهاتف الخ)، و الذي يشترط فيه وجوبا أن يكون أحد الأعضاء المؤسسين للتنظيم النقابي - قائمة الوثائق المرفقة بملف التصريح بالتأسيس المشهر باستلامها .

بعد التأكد من محتوى الملف و قانونيته تسلم السلطة العمومية المعنية وصل استلام أو إيداع ملف تصريح التأسيس، و الذي تحتسب ابتداء من التاريخ المحدد عليه ، مدة ثلاثين (30) يوما المحددة بنص المادة الثامنة من القانون رقم : 90 – 14 .

و لم يحدد المشرع الجزائري أجلا معيناً يتم خلاله الإيداع، كما لم يحدد من يتحمل واجب إيداع وثائق تكوين النقابة، و كان الأولى أن يظهر في نصوص التشريع تحديد من يلتزم بالإيداع، و كذا الوقت الذي يجب إتمامه فيه حتى لا يترك الأمر للاجتهاد في تحديد المسؤول عن عدم الإيداع أو التأخر فيه. و قد تجنب المشرع المصري في نص المادة 165

(1) راجع :

- نص المادة العاشرة (10) من القانون رقم : 90 – 14 .
- أحكام النقطة الثالثة من المنشور الوزاري رقم : 152، المذكور أعلاه.

(2) راجع :

- أحكام النقطة الثالثة، الفقرة الثالثة، من المنشور الوزاري رقم : 152 المذكور أعلاه

من قانون العمل هذا النقض فحدد الملتزم بالإيداع بأنه مجلس الإدارة الذي تنتخبه الجمعية العامة التأسيسية، و جعل أجله خمسة عشرة (15) يوما من تاريخ هذا الانتخاب، و أوجب أن يقوم به مندوب عن مجلس الإدارة، فلا ترسل الأوراق واجبة الإيداع بالبريد⁽¹⁾.

ثالثا : الرقابة على ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية :

للسلطات العمومية المختصة قانونا، مدة ثلاثين (30) يوما على الأكثر لدراسة ملف التصريح بالتأسيس المودع لديها و التأكد من مدى مشروعية و صحة الوثائق التي يتضمنها⁽²⁾. و تسلم وصلا بتسجيل تصريح التأسيس، و خلال هذه الفترة تتأكد السلطات العمومية من :

1 - مدى توافر الشروط القانونية المتعلقة بالتأسيس بالنسبة لكل عضو مؤسس، طبقا لأحكام المادة السادسة (06) من القانون.

2 - مطابقة القوانين الأساسية لأحكام القانون، خاصة فيما يتعلق بالإطار الجغرافي للمنظمة النقابية.

و يمكنها المطالبة بالمزيد من المعلومات، في الحدود التي يظهرها القانون. و في حالة وجود لبس، تقوم السلطات العمومية المعنية باستدعاء العضو المؤسس الذي قام بإيداع ملف التأسيس، و إعلامه بالنقاط الواجب تصحيحها و الإجراءات القانونية اللازمة لذلك، و في هذه الحالة يوقف احتساب مدة ثلاثين (30) يوما السارية إلى غاية إتمام عملية التصحيح و إيداع الملف المصحح.

و يلزم كل من الوزير المكلف بالعمل و الشؤون الاجتماعية و وزير الداخلية بتقديم تقرير فصلي يشمل :

- قائمة المنظمات النقابية التي أودعت ملفات تصريح التأسيس.

(1) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 702.

(2) و ذلك خلافا لأحكام المادة السابعة من القانون رقم : 90 - 31 المتعلق بالجمعيات، حيث حددت الفقرة الثانية منها الأجل الأقصى لدراسة ملف تصريح التأسيس بستين (60) يوما على الأكثر، تحتسب من تاريخ إيداع ملف تصريح التأسيس.

- قائمة المنظمات النقابية التي تحصلت على وصل التسجيل.

- قائمة المنظمات النقابية التي كانت محل إعادة نظر و تصحيح لعدم مطابقة الملف لأحكام القانون.

و بانتهاء المدة القانونية المحددة أعلاه، و بعد التأكد من قانونية الملف المرفق بتصريح التأسيس تسلم السلطات العمومية وصل بتسجيل المنظمة النقابية .

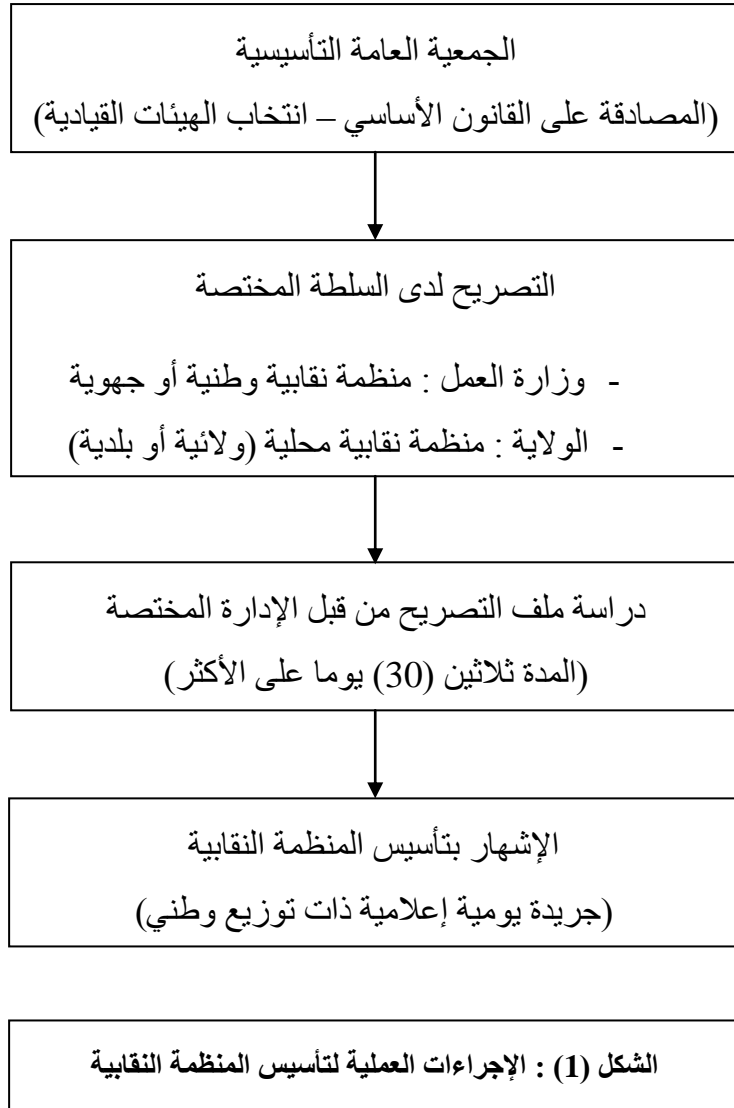
رابعاً : شكليات الإشهار :

تنص الفقرة الثالثة من أحكام المادة الثامنة (08) من القانون رقم : 90 – 14 على إلزامية الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية، فتقوم هذه الأخيرة بإتمام شكليات الإشهار على حسابها و نفقتها، بنشر بلاغ صحفي في جريدة إعلامية يومية واحدة على الأقل، ذات توزيع وطني، و يرمي هذا البلاغ إلى التعريف بالمنظمة النقابية لتجنب النزاعات المحتملة التي قد تنصب حول تسمية المنظمة النقابية، في حالة ما إذا كانت هذه التسمية مماثلة لتسمية منظمة نقابية أخرى سبقتها للوجود.

و يجب أن يتضمن البلاغ الصحفي المعلومات التالية : تسمية المنظمة النقابية – هدف المنظمة – وقع و تاريخ وصل التسجيل ، مع بيان السلطة التي سلمت الوثيقة – عنوان مقر المنظمة النقابية – اسم و لقب المسؤول الرئيسي للمنظمة النقابية و أعضاء المكتب .
و تجب الإشارة في الأخير إلى أن الإجراءات الشكلية اللازمة لتكوين المنظمات النقابية، هي نفسها الواجب إتباعها لتكوين اتحادات نقابية، كما يجب إتباعها عند إحداث أي تعديل في النظام الأساسي، و ذلك طبقاً لأحكام المادتين 04 و 17 من القانون رقم : 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

و إن الشكل (1) يمثل صورة توضيحية لإجراءات العملية المتبعة لتأسيس المنظمة

النقابية :



و استنادا لهذه الإجراءات، ظهرت إلى الوجود العديد من النقابات، إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين⁽¹⁾. و نظرا لكثرة عددها، و عدم إمكانية ذكرها جميعا، نكتفي بإيراد البعض منها، على سبيل المثال، مصنفة حسب مجال نشاطها :

- منظمات أرباب العمل :

- ❖ الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل (C.A.P).
- ❖ الاتحاد الوطني للمقاولين العموميين (القطاع العام) (U.N.E.P).
- ❖ الاتحاد العام للمقاولين الجزائريين (القطاع الخاص) (U.G.E.A).
- ❖ الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين (C.N.P.A).
- ❖ الكنفدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين الجزائريين (C.G.O.E.A).
- ❖ جمعية الناشرين الجزائريين (G.P.A).
- ❖ جمعية رؤساء المؤسسات الخاصة (A.D.E.P).
- ❖ الفدرالية الجزائرية لمسيرى المؤسسات المحلية (F.A.G.E.L).
- ❖ جمعية النساء المقاولات (A.F.E).
- ❖ الفدرالية الوطنية لوكالات السياحة و السفر (F.N.A.T.V).

..... الخ.

(1) - تأسيس عام 1956، ليمثل المنظمة المستقلة للعمال الجزائريين عن النقابات الفرنسية، و بحسب إحصاءات عام 1997، يضم الاتحاد أكثر من 800 ألف عضوا، و يعد النقابة الرئيسية في البلاد، و يضم الاتحاد عشرة (10) قطاعات وطنية، و هي : قطاع الغذاء و التجارة و عمال السياحة، قطاع عمال تجارة المباني قطاع ال معلمين، قطاع عمال المالية، قطاع عمال الطاقة و البتروكيماويات، قطاع المعلومات و التدريب و الثقافة، قطاع الصناعات الخفيفة و الثقيلة، قطاع الصحة و الأمن، قطاع النقل و الاتصالات الإلكترونية . و قد كان الاتحاد مهيمنا عليه من جانب حزب جبهة التحرير الوطني منذ تأسيسه، ثم تابع له ابتداء من تاريخ ديسمبر 1962، إلى أن انفصل عنه هيكليا عام 1988. ففي ديسمبر 1962، وقع اتفاق بين جبهة التحرير و الاتحاد يضمن الاستقلال الذاتي للاتحاد عن هذا الأخير، غير أن هذا الاتفاق لم يحترم من جانب الجبهة و أجهزة الدولة التي تدخلت مباشرة ع ندما انعقد أول مؤتمر للاتحاد في فبراير سنة 1963، و فرضت مرشحيتها لإدارته . ثم جاء بيان رئاسة الجمهورية في أكتوبر 1988، عقب أحداث 05 أكتوبر 1988، ليحرر النقابات كافة، و على رأسها اتحاد العمال من سيطرة الحزب و أجهزة الدولة، و قد تأكد ذلك بموجب دستور فبراير 1989

- أيمن إبراهيم الدسوقي، (المجتمع المدني في الجزائر، الحجرة - الحصار - الفتنة)، مجلة المستقبل العربي، دراسات الوحدة العربية، العدد 259، سبتمبر 2000، ص ص 64 - 65

نقابات عمالية حرة :

قطاع الوظيف العمومي :

- ❖ النقابة الوطنية الحرة لمستخدمي الإدارة العمومية ⁽¹⁾ (S.N.A.P.A.P).
- ❖ النقابة الحرة لموظفي وزارة الشؤون الخارجية (S.A.P.A.P).
- ❖ النقابة الوطنية للحماية المدنية ⁽²⁾ (S.N.P.C).
- ❖ الرابطة الإسلامية للإدارات العمومية و الوظيف العمومي (L.I.A.P.E.P).
- ❖ النقابة الوطنية لكتاب الضبط ⁽³⁾ (S.N.G).
- ❖ النقابة الوطنية للقضاة ⁽⁴⁾ (S.N.M).
- ❖ النقابة الوطنية لاتحاد القضاة الجزائريين (S.N.U.M.A).
- ❖ النقابة الوطنية لموظفي الضرائب (S.N.F.I).
- ❖ النقابة الوطنية لقضاة مجلس المحاسبة (S.N.M.C.C).

قطاع الصناعة :

- ❖ الرابطة الإسلامية للطاقة و الصناعات الكيماوية و البتروكيماوية ⁽⁵⁾ (L.I.E.I.C.P).
- ❖ الرابطة الإسلامية للصناعات ⁽⁶⁾ (L.I.I).
- ❖ النقابة الوطنية لقطاع الصناعات ⁽⁷⁾ (S.N.S.I).
- ❖ النقابة الحرة لعمال البترول ⁽⁸⁾ (S.A.T.P).
- ❖ النقابة الوطنية لقطاع الأمونياك و الأسمدة (S.N.S.A.A).
- ❖ نقابة عمال النسيج ⁽⁹⁾ (S.T.T).
- ❖ النقابة الوطنية لقطاع المثابرة و توزيع المنتوجات البترولية (S.N.S.C.D.P.P).

(1) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/09/09.

(2) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/10/03.

(3) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/11/07.

(4) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/10/27.

(5) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/09/18.

(6) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/09/19.

(7) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/10/29.

(8) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/11/17.

(9) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1991/01/08.

❖ النقابة الحرة لعمال " كنفار " (الكهرباء و الغاز)(S.N.T.K).

❖ الاتحاد الديمقراطي للعمال (U.D.T).

قطاع الأشغال العمومية و العمران :

❖ الرابطة الإسلامية للبناء و الأشغال العمومية و العمران⁽¹⁾ (L.I.C.T.P.U).

❖ اتحاد المهندسين المعماريين (U.A).

قطاع الصحة و الشؤون الاجتماعية :

❖ الرابطة الإسلامية للصحة و الشؤون الاجتماعية⁽²⁾ (L.I.S.A.S).

❖ النقابة الوطنية لعمال الصحة⁽³⁾ (S.N.T.S).

❖ النقابة الوطنية لأعضاء الصحة العمومية (S.N.P.S.P).

❖ النقابة الوطنية لمديري الصحة (S.N.G.S).

❖ النقابة الوطنية لأساتذة و دكاترة العلوم الطبية (S.N.P.D.S.M).

❖ النقابة الوطنية للمختصين في العلوم الطبية (S.N.M.A.S.M).

قطاع التربية و التكوين :

❖ الرابطة الإسلامية للتربية و التكوين و التعليم⁽⁴⁾ (L.I.E.F.E).

❖ النقابة الوطنية لعمال التربية و التعليم و التكوين⁽⁵⁾ (S.N.T.E.E.F).

❖ الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين⁽⁶⁾ (S.A.T.E.F).

❖ النقابة الوطنية للتوجيه المدرسي و المهني (S.N.O.S.P).

❖ النقابة الوطنية لعمال المحاسبة في التربية (S.N.P.I.E).

❖ المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (C.N.E.E.S).

(1) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1991/01/06.

(2) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/09/11.

(3) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/10/29.

(4) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/09/19.

(5) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/10/29.

(6) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/10/27.

قطاع المواصلات :

- ❖ الرابطة الإسلامية للمواصلات، السياحة و الاتصالات الهاتفية ⁽¹⁾ (L.I.T.T.T).
- ❖ النقابة المستقلة للطيارين الجزائريين ⁽²⁾ (S.A.P.A).
- ❖ النقابة الوطنية لقطاع السكك الحديدية (S.N.S.T.A.A).
- ❖ النقابة الحرة لعمال الصيانة بالخطوط الجوية الجزائرية (S.N.T.M.A.A).

قطاع الفلاحة :

- ❖ الرابطة الإسلامية للفلاحة، و الغابات ⁽³⁾ (L.I.A.H.F).
- ❖ الاتحاد العام للفلاحين الأحرار (U.A.A).
- ❖ جمعية الفلاحين المؤممين (A.A).

قطاع المالية و التجارة :

- ❖ الرابطة الإسلامية للمالية و التجارة ⁽⁴⁾ (L.I.F.C).
- ❖ النقابة الوطنية للديوان الجزائري المشترك للحبوب ⁽⁵⁾ (S.N.O.A.I.C).
- ❖ الجمعية المهنية للبنوك و المؤسسات المالية (A.P.B.S.F).

قطاع الإعلام و الثقافة :

- ❖ الرابطة الإسلامية للإعلام و الثقافة ⁽⁶⁾ (L.I.I.C).
 - ❖ النقابة الوطنية للصحافيين الجزائريين ⁽⁷⁾ (S.N.J.A).
 - ❖ النقابة المستقلة للتراث الأثري و التاريخي (S.A.P.A.H).
 - ❖ النقابة الوطنية للصحافيين و المنتسبين لوكالة الخدمة الصحافية (S.N.J.A.P.S).
- و غيرها من الاتحادات و النقابات المهنية في مجالات مختلفة في المحاماة، التنفيذ، التوثيق، المحاسبة، و الخ .

(1) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1991/01/02.
(2) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/09/11.
(3) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/12/22.
(4) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/09/17.
(5) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/10/22.
(6) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/12/22.
(7) تاريخ تسجيل التصريح بالتأسيس أمام وزارة العمل : 1990/11/21.

إن قائمة التنظيمات النقابية التي أحدثت ابتداء من سنة 1990، المذكورة أعلاه، لا تمثل إلا عددا ضئيلا من المنظمات النقابية الفاعلة على الساحة الوطنية حاليا، و التق رير الصادر عن الفيدرالية الدولية لحقوق الإنسان عام 2000 و المتعلق بممارسة الحق النقابي في الجزائر في إطار مبدأ الحرية النقابية، يحصي أكثر من 58 منظمة نقابية للعمال الأجراء ذات توزيع وطني (1)، و نفس التقرير يشير إلى وجود عدد هائل من النقابات العمالية المستقلة الفاعلة على المستوى المحلي (ولاية أو بلدية)(2)، و التي لم يتم تسجيلها على مستوى السلطات المعنية بذلك. و في غياب معلومات دقيقة و واضحة بشأنها، فإننا اكتفينا بذكر أمثلة عن المنظمات النقابية ذات الاختصاص الوطني.

و في هذا الإطار، نعيد التذكير، أنه ابتداء م ن صدور التشريع النقابي رقم : 90 – 14 ، و بناء على أحكام المادة (08) منه، يتقرر تأسيس المنظمات النقابية المستقلة بصدور وصل تسجيل من السلطات العمومية المختصة في أجل ثلاثين (30) يوما تحتسب من تاريخ إيداع طلب التأسيس. لتتساءل بذلك عن القيمة القانونية لوصل الإيداع الصادر عن الوالي أو عن وزير العمل، و المرفق عمليا بوصل اعتماد (3)، بما أن عدم تسليم هذا الوصل يعني " رفض الملف لعدم مطابقته للقانون " ؟

إن مبدأ الحرية النقابية المعترف به دوليا و المكرس دستورا، يقتضي أن لا يقيد تأسيس أية منظمة نقابية على ترخيص مسبق صادر من طرف السلطات العمومية، و يعني ذلك أن رقابة الدولة على ملف التصريح بالتأسيس يجب أن لا تتعدى حدود الرقابة الإدارية (الوصاية)، و التي يقصد من ورائها التأكد من مدى صحة المعلومات الواردة بالملف و مدى مطابقتها لما هو منصوص عليه قانونا، لتتحول بذلك إلى سلطة تعسفية في يد الإدارة تتحكم من خلالها في الممارسة النقابية.

و بالرجوع إلى الواقع العملي، يمكن أن نحصي حالات عديدة، تبين، بل تؤكد لنا إخضاع الإجراءات اللازمة لتأسيس المنظمات النقابية في الجزائر للسلطة المطلقة للدولة،

(1) أنظر : Algérie, mission d'information sur les libertés syndicales, FIDH, Op, cit. , p. 11

(2) أنظر : Algérie, mission d'information sur les libertés syndicales, Ibid

(3) أنظر : A. Benamrouche, Op. cit., p.51.

و نذكر من هذه الحالات، على سبيل المثال :

❖ رفض وزارة العمل منح اعتماد التأسيس للنقابة الإسلامية للعمل (S.I.T) دون تسبب ذلك، و يظهر جليا أن أسباب الرفض تعود أصلا إلى العلاقات القائمة بين هذه النقابة و الجبهة الإسلامية للإنقاذ (FIS)⁽¹⁾ .

❖ و نفس الغموض قائم بشأن رفض تسجيل ملف التصريح بتأسيس نقابة أرباب العمل الجزائريين، المسماة " الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل (C.A.P) "، خاصة و أنه و في نفس المرحلة تم تسجيل تأسيس منظمة نقابية من نفس الطبيعة، و تغطي نفس مجال النشاط و هي " الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين (C.N.P.A)." .

❖ الملف الخاص " بالرابطة الإسلامية للتجار و الصناعيين "، و الذي أسست أسباب رفضه على حياد هذه النقابة، بحكم طبيعتها، عن الطابع المهني المشترك قانونا، فالعلاقات القائمة بين أعضائها ليست ناشئة عن علاقات عمل بالمفهوم العام⁽²⁾ .

❖ و ابتداء من منتصف التسعينيات، عرفت محاولات عديدة من طرف النقابات الحرة تسعى من ورائها لتكوين فيدراليات و كنفدراليات حرة، لم تجن من ورائها النقابات الحرة، في كل مرة، سوى رفض مطلق و غير مسبب من طرف السلطات العمومية . ففي سنة 1994 قدمت النقابة الحرة لعمال التربية و التكوين (SATEF) و عشرة (10) نقابات حرة أخرى ملف طلب تأسيس كنفدرالية حرة تمثل مطالب النقابات المستقلة، و تم رفض طلب التأسيس بدون مبرر مقبول.

و أعيدت الكرة مرة ثانية بتاريخ : 2000/09/20 حيث تقدمت النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) بطلب تأسيس كنفدرالية نقابية تحمل اسم " النقابة

(1) تأسست عام 1990، و تستند إلى التعليم الإسلامية في نظمها و أنشطتها، و تتبع الجبهة الإسلامية للإنقاذ، ففي إطار سعيها لتعويض الخلل في تمثيل العمال داخلها، حاولت الجبهة اختراق التنظيم العمالي (الاتحاد العام للعمال الجزائريين)، و كان إخفاقها في ذلك داعيا لها لإنشاء تنظيم عمالي موازي، عرف اسم " النقابة الإسلامية للعمل "، و لقد حرصت الجبهة على أن تمثل في داخل هذه النقابة القطاعات الاقتصادية الرئيسية (الصناعة، التعليم، الصحة، السياحة، النقل و الاتصالات، البتروكيماويات ... الخ)

- أنظر : نيفين عبد المنعم مسعد، (العنف السياسي للحركات الاجتماعية الدينية : دراسة للجبهة الإسلامية للإنقاذ بالجزائر)، أعمال الندوة المصرية الفرنسية الخامسة، القاهرة، 19 - 21 نوفمبر 1993، مركز البحوث و الدراسات السياسية، 1995، ص 236.

(2) أنظر : A. Benamrouche, *Op. cit.*, p.50. =

الوطنية المستقلة للعمال الجزائريين (SNATA) "، و تم رفض طلب التأسيس هذا على أساس مخالفته لنصي المادتين 02 و 04 من القانون رقم : 90 – 14، المذكور أعلاه، و التي جاء فيهما على التوالي : " يحق للعمال الأجراء، من جهة، و المستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية " ، " تطبق على اتحادات التنظيمات النقابية و اتحاداتها و كنفدرالياتها نفس الأحكام التي تطبق على التنظيمات النقابية " (1).

و تم تكرار المحاولة مرة ثالثة في 31 مارس 2001، تقدمت بطلب تأسيس كنفدرالية حرة، سبع نقابات حرة، و هي :

- ❖ النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (S.N.P.A.P).
- ❖ النقابة الوطنية لعمال الصحة (S.N.T.S).
- ❖ النقابة المستقلة لعمال التربية و التكوين (S.A.T.E.F).
- ❖ الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين (U.N.P.E.F).
- ❖ النقابة الوطنية لموظفي الملاحة الجوية (S.N.P.C.A).
- ❖ النقابة الوطنية لقضاة مجلس المحاسبة (S.N.M.C.C).
- ❖ النقابة الوطنية لأساتذة التعليم العالي (C.N.E.S).

و تحمل كنفدرالية تسمية " الكنفدرالية الجزائرية للنقابات الحرة (C.A.S.A) "، و في لوقي طلبها بالرفض، و قيدت وزارة العمل ترخيص التأسيس على استثناء " النقابة الوطنية لموظفي الملاحة الجوية "، من العضوية في الكنفدرالية، بحكم مجال نشاطها المختلف عن بقية النقابات، مع العلم أن الأمر يعد مستحيلا إطلاقا (2).

(1) أنظر : Algérie, Mission d'information sur les libertés syndicales, FIDH, Op. Cit., p.12.
(2) أنظر : K. Nadir, Les syndicats autonomes, L'authentique du 13 Mars 2002, p.02.

لم تكن تلك سوى أمثلة بسيطة عن التجاوزات التي عرفتها الساحة النقابية في الجزائر منذ إقرار التعددية النقابية سنة 1989، مع أن الحل بين و واضح للعيان، فيكفي توفير آلية فعالة لرقابة مدى مشروعية القرار الصادر عن السلطات العمومية بخصوص مطابقة ملف طلب التأسيس لأحكام القانون، و يظهر جليا، أن إخضاع قرار الترخيص بتأسيس المنظمة النقابية لاختصاص و رقابة جهة قضائية، و السماح للقضاء بالفصل في طلبات التأسيس المقرر عدم مطابقتها للقانون، يمثل أ جدى الوسائل . و بناء لذلك، يفترض بالمشروع الجزائري، أن يتخذ ذات الموقف الذي اتخذته بشأن الفصل في قانونية تأسيس الجمعيات بإيراد نص قانوني مماثل في أحكامه لنص المادة (08) من القانون رقم : 90 – 13 المتعلق بالجمعيات، مضمونه كالتالي : " و إذا رأت السلطة المختصة أن تأسيس المنظمة النقابية مخالف للقانون، يمكنها أن تحيل القضية على العدالة " الغرفة الإدارية للمجلس القضائي المختص إقليميا " خلال ثمانية أيام قبل انقضاء الأجل الذي تحدده المادة الثامنة (08) التابعة لتسليم وصل التسجيل، و إذا لم تخطر الجهة القضائية المعنية من قبل السلطة المختصة، تعتبر المنظمة النقابية مؤسسة قانونا، بمجرد انقضاء الأجل المحدد لتسليم وصل التسجيل " و كل ذلك في سبيل ضمان حياد الدولة و إطلاق حرية تأسيس النقابات و ممارسة الحق النقابي لكل من تتوفر فيهم الشروط القانونية، بما يضمن تحقيق مبادئ الحرية، الاستقلالية و التعددية، أسس الممارسة النقابية في الجزائر . خاصة و أن أحكام المادة (11) من القانون رقم : 90 – 14 تعفي التنظيمات النقابية المؤسسة قانونا، عند تاريخ إصدار هذا القانون من إجراءات التأسيس المشار إليه سابقا، و هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، و المثال المذكور بشأن " الكنفدرالية الجزائرية للنقابات الحرة (CASA) يغني عن أي تعليق إضافي.

و في هذا الإطار تظهر جليا المعاملة التمييزية من طرف السلطات العمومية بشأن تطبيق أحكام القانون رقم : 90 – 14، بالمفهوم الذي تجعل فيه القراءة الضيقة و الجامدة لأحكام القانون، وجود الاتحاد العام للعمال الجزائريين غير قانوني، و هذا ما يستخلص من قراءة بيان الوثيقة الصادرة عن " النقابة الوطنية لعمال التربية و التكوين "، و الذي نص في مجمله بأن : " الاتحاد العام للعمال الجزائريين لا يعتبر منظمة نقابية في إطار القانون رقم :

90 – 14، فحسب نص المادة الثانية (02) منه، فإنه لا يمكن أن تشمل عضوية النقابة سوى العمال المنتمين للمهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، في حين أن الـ : إ.ع.ع.ج يضم في صفوفه عمالا ينتمون لمختلف فروع النشاط و بالمقابل فلا يمكن الاعتراف به على أنه يشكل اتحاد أو فدرالية كونه لا يضم تنظيمات نقابية بل عمالا منخرطين انخراطا فرديا حرا و إداريا ⁽¹⁾ .

و نفس الحكم يستشف من خلال استقراء الرأي الصادر عن مكتب العمل الدولي (B.I.T) التابع لمنظمة العمل الدولية (O.I.T) ردا على الإخطار الموجه إليه من طرف النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) بتاريخ :

09/07 و 2001/10/15⁽²⁾ ، حيث صرحت لجنة الحرية النقابية التابعة له بأن : " نصوص التشريع الجزائري التي أسس عليها الرفض الصادر من طرف السلطات العمومية في الجزائر بشأن طلب تأسيس كنفدراليات وطنية حرة، لا تخرج في حد ذاتها عن مبادئ

الحرية النقابية كونها تسمح لجميع المنظمات النقابية بإنشاء كنفدراليات نقابية بدون ترخيص مسبق لذلك " . و تضيف نفس اللجنة بأن الأسباب التي أسس عليها الرفض الصادر من طرف السلطات العمومية في الجزائر لا تشكل في حقيقة الأمر سوى مجرد تعسف مطلق لعمال القطاع العام بأن يتأسسوا في كنفدرالية، و تنوه نفس اللجنة بأحكام المادة الثانية (02) من الاتفاقية رقم : 87 الصادرة عن مكتب العمل الدولي، و يدعو هذا الأخير السلطات المعنية في الجزائر باتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان حق النقابات المستقلة في تكوين فيدراليات و كنفدراليات و الانضمام إليها بإرادة حرة و مستقلة ⁽³⁾ .

(1) أنظر : Algérie, Mission d'information sur les libertés syndicales, FIDH, *Op. Cit.*, p.11.
(2) أنظر : Le quotidien d'Oran du 27/02/2002, p. 06
(3) أنظر : Algérie, Mission d'information sur les libertés syndicales, FIDH, *Ibid.*, p.13

لنخلص في آخر المطاف إلى نتيجة، مفادها، أن العيب ليس في النص القانوني و إنما في تطبيقه، و أن موقف السلطات العمومية هذا جاء متعمدا و مدروسا، و أن الهدف الأول و الأخير من هذه المعاملة التمييزية هو القضاء على أي سبيل لتأسيس اتحاد نقابي يضاهاي الاتحاد العام لل عمال الجزائريين قوة و تنظيما، ليظل هذا الأخير الحائز الوحيد للصفة التمثيلية على مستوى جميع الهيئات و اللجان الإدارية (1) . تخوفات كثيرة اتجاه التعددية النقابية، و نفس الحجج التي استعملت ضد التعددية الحزبية في بدايتها، تستعمل اليوم من طرف أنصار الوحدة النقابية، تدور في مجملها حول المحافظة على وحدة الطبقة العاملة المهتدة بالانقسام و التشتت، و كأن هذه الطبقة تسير في الواقع في صفوف موحدة و مترابطة، و كأنه بالإضافة لهذا الانقسام الاجتماعي المزعوم لا يوجد عنك انقسام و تعدد في الآراء و وجهات النظر السياسية. ويلجأ أنصار الوحدة النقابية في الجزائر إلى غاية الاستناد لحجج إيديولوجية تقضي بأن التعددية النقابية لا تمثل سوى مصالح فئة برجوازية رأسمالية، الممثلة في أرباب العمل. و يؤيدون وجهة نظرهم هذه بالاستناد لحجج تقترب أكثر من الواقع مفادها أنه من دون الاتحاد العام للعمال الجزائريين، النقابة الوحيدة الحائزة للصفة التمثيلية لا يمكن الحديث عن أي وجود نقابي فعال في الجزائر (2) .

و يأتي على رأس هذا الاتجاه، قادة و ممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، و هم أنفسهم الأشخاص الذين يعملون، في الواقع العملي، على عر قلة النقابات المستقلة في مسارها النقابي، باستعمال شتى الأساليب و الوسائل، هدفهم الوحيد من كل ذلك هو الحفاظ على الهيمنة النقابية للاتحاد، و التي مثلت العامل الأساسي الذي أدى إلى الأزمات التي عرفتها بعض الفروع النقابية التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين في الجزائر، و نذكر من أبرزها : أزمة مركب الحجار بعنابة.

(1) أنظر :

En Algérie, les violations des droits humains ont pris un caractère institutionnalisé Site Internet : http://www.oulala.net/portail/imprimer.php3?id_article=160

(2) أنظر : A. Benamrouche, *Op. cit.*, pp. 45 et 46

المبحث الثالث :شروط تمثيل المنظمة النقابية.

ان تقدير المشرع الجزائري لشروط الممارسة النقابية لا يقتصر فقط على تحديد الشروط الشكلية والموضوعية لتكوين المنظمة النقابية بل يمتد الى تحديد شروط تمثيل هذه المنظمة ،لما ينحدر عن هذه الصفة من سلطات وصلاحيات تتميز بها المنظمة النقابية التمثيلية دون غيرها من التنظيمات النقابية الأخرى .فالممارسة الفعلية للحق النقابي لا تخول لكل منظمة نقابية مؤسسة ومعترف بها قانونا ،متوافرة على جميع المعايير الشكلية والموضوعية .بل يشترط فوق ذلك أن تكتسب هذه المنظمة النقابية الصفة التمثيلية .

ويجد مفهوم التمثيلية النقابية أصوله وجدوره في قواعد القانون الدولي ،ففي سنة 1919 تضمنت أحكام معاهدة "فرساي" ودستور منظمة العمل الدولية ، بالنص على أن : "المندوبين غير الحكوميين المشاركين في الندوة الدولية للعمل ، يجب أن يتم تعيينهم من طرف الحكومات بالاتفاق مع النقابات المهنية الأكثر تمثيلا لعمال والمستخدمين " (1).وانتقل هذا المفهوم الى التشريعات الداخلية لمختلف الدول التي تأخذ بمبدأ التعددية النقابية، ولامجال للحديث عن هذه الفكرة في الدول التي تعتنق مبدأ الوحدة النقابية . و حددت شروط ومعايير بناءا عليها يتم تمييز المنظمات النقابية الحائزة للصفة التمثيلية ، ومنحها جملة من الامتيازات والسلطات الملازمة لصفتها هذه ،تعتمد هذه المعايير في أغلبها على عناصر القوة التنظيمية للمنظمة النقابية من عدد المنخرطين ،الموارد المالية ... وغير ذلك .

وتطور تطبيق فكرة التمثيلية ،أكثر فأكثر ، لتعرف تطبيقا واسعا على مس توى الهيئة المستخدمة بترخيص احداث هياكل تنظيمية على مستوى جميع الهيئات المستخدمة وفي مختلف قطاعات النشاط لتزداد المنظمة النقابية سلطة ، ويتسع دورها في اطار الدفاع عن حقوق ومصالح أعضائها اتجاه تعسف رب العمل .

(1)- أنظر .590-B, édition Social, fasc (Représentativité) ;Syndicats professionnels : techniques Juris-classeurs,1990,p.10

وفي هذا السياق، يمكن طرح عدة تساؤلات : ماهي الشروط والاجراءات المحددة قانونا لتمثيل النقابة داخل الهيئة المستخدمة ؟ وما مدى توافقها ومبدأ حرية ممارسة العمل النقابي وللإجابة على هاته التساؤلات سوف نتطرق في مطلب أول لمعايير واجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية . وفي مطلب ثان عن هيئات واطارات التمثيل النقابي داخل الهيئة المستخدمة .

المطلب الأول : تحديد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية.

في اطار تحليلنا لشروط الممارسة النقابية المحددة في اطار التشريع النقابي رقم :90-14 المعدل والمتمم ، والنصوص التنظيمية المتعلقة بتطبيق أحكامه ، لايمكننا التوقف عند مجرد التعليق على الأسس القاعدية التي تبناها المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي أو عند شروط تكوين المنظمة النقابية ، لنحكم بذلك على مدى دستورية النصوص القانونية المتعلقة بممارسة الحق النقابي في الجزائر، من عدم دستورتها بل ان الأمر يقتضي دراسة تحليلية للمعايير والشروط المحددة قانونا لاكتساب المنظمة النقابية الصفة التمثيلية . فماهي المعايير المعتمدة لتقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية؟ومن هي السلطات المختصة قانونا للقيام باتمام اجراءات تحديد هذه الصفة؟ وسوف نحاول الاجابة بنوع من التفصيل :

الفرع الأول : معايير تحديد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية

نتج عن التكريس الدستوري لمبدأ الحرية النقابية ظهور العديد من المنظمات النقابية، حتى في اطار قطاع النشاط الواحد ، الوضع الذي استلزم تدخل المشرع الجزائري قصد تحديد المعايير التي تستند اليها السلطات المختصة داخل الدولة للاعتراف بالصفة التمثيلية لمنظمة نقابية دون غيرها ، ومنحها بذلك جملة من السلطات والامتيازات المحددة بأحكام القانون رقم:90-14 ، المذكور آنفا .وقد أقر القانون رقم:90-14 ،معايير أساسيين لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا وهما:

أولا: معيار الأقدمية : يجب أن تتوافر عليه النقابة حتى يتم الاعتراف لها بالصفة التمثيلية ،خبرة وأقدمية كافية ، فاستنادا لنص المادة 34 من القانون رقم:90-14 : "تعتبر التنظيمات النقابية للعمال الاجراء والمستخدمين المكونة قانونا منذ ستة (06) أشهر على الأقل، وفقا

لأحكام هذا القانون ، تمثيلية ... " وهذا ماتؤكدده أحكام المنشور الوزاري رقم :009 الصادر بتاريخ 19ماي 1997 ، المتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية .

ثانيا: معيار العدد : هذا المعيار له أهمية خاصة في تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ، اذ يجب لتوافر الصفة التمثيلية لأي نقابة أن يكون لها عددا كافيا من الأعضاء المنخرطين ، وخلافا لما هو معمول به في بقية التشريعات ،فقد حدد التشريع النقابي في الجزائر نسبة مئوية محددة كحد أدنى مطلوب توافره في هذا الصدد ،وميز في ذلك بين المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمنظمات النقابية للمستخدمين .

أ - تمثيلية المنظمات النقابية العمالية : حدد المشرع الجزاء نري النسب الي بناء عليه تخول المنظمات العمالية الصفة التمثيلية على النحو التالي :

أ-1- تمثيلية المنظمات النقابية العمالية داخل الهيئة المستخدمة :

تطبيقا لأحكام المادة 35 من القانون رقم : 90-14 ، المعدلة بموجب نص المادة السادسة(06) من القانون رقم: 91-30 ، المتممة بموجب نص المادة الثالثة (03) من الأمر رقم : 96-12 المذكور سابقا ، تحدد الصفة التمثيلية للمنظمة داخل المؤسسة ،بناءا على عدد الأعضاء المنخرطين في صفوف المنظمة والاشتراكات المدفوعة كما يمكن أن تعين بحسب عدد الممثلين التابعين للمنظمة النقابية في اطار ل جنة مشاركة العمال للهيئة المستخدمة .وبناءا على أحكام النص القانوني ،المذكور أعلاه ،يخضع تقدير تمثيلية المنظمة النقابية للعمال الأجراء داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة الى وجود أو عدم وجود "لجنة مشاركة العمال" المحدد تنظيمها بموجب أحكام القانون رقم:90-11.

أ-1-أ-حالة عدم وجود "لجنة مشاركة" : تعتبر المنظمة النقابية للعمال تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة اذا كانت تضم ،على الأقل 20% من العدد الاجمالي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية ،أي أن تمثيلية المنظمة النقابية ، في هذه الحالة ، تحدد بناءا على العدد الاجمالي للعمال الذي تغطيهم القوانين الأساسية للمنظمة النقابية وليس بناءا على العدد الاجمالي لعمال المؤسسة .

أ-1- ب- حالة وجود "لجنة المشاركة": تعتبر المنظمة النقابية تمثيلية اذا كانت تضم 20% من العدد الاجمالي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمة ، أولها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة .

أ-2- تمثيلية المنظمات النقابية العمالية على الصعيد البلدي ،الولائي والوطني :تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني ، اتحادات أو اتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراءالتي تضم 20 % على الأقل من المنظمات النقابية التي تغطيها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المتواجدة عبر المقاطعة الاقليمية المعنية، وذلك استنادا للمادة 36 من القانون رقم:90-14 ، المتممة بموجب نص المادة 04 من الأمر رقم:96-12 ،المذكور آنفا .

ب- تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين : تحوز المنظمات النقابية لأرباب العمل الصفة التمثيلية ،اذا كانت:

- تجمع 20% على الأقل من المستخدمين الذين تشملهم القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المتواجدة على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني.
- تجمع 20% على الأقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطعة الاقليمية المعنية ،وهذا مانصت عليه أحكام المادة 37 من القانون رقم : 90-14 ،المعدلة ،وتؤكد أحكام المنشور الوزاري رقم : 009 المؤرخ في 19ماي1997، المذكور سابقا.

ثالثا : معيار الاشتراك والاستقلالية : اشترط المشرع الجزائري بالاضافة لمعياري الأقدمية والعدد أن تكون هذه النقابة مستقلة من ناحية انضمام أعضائها ، ومن ناحية العمل ،النشاط والادارة ،بالاضافة الى الاستقلال المالي . فيجب أن تتوفر للنقابة الاشتراكات الكافية حتى تتوفر لها الموارد المالية اللازمة لاستقلالها ،ويجب أن تكون هذه الاشتراكات صادقة وحقيقية ،وأن يتم تحصيلها بصفة دورية ومنتظمة ،وهذا مانصت عليه المادة 35 من القانون رقم :90-14.

الفرع الثاني : اجراءات تحديد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية

ويتعلق الأمر بجملة من الوثائق والمعلومات والاجراءات الواجب القيام بها قصد اعلام السلطات المؤهلة قانونا والسماح لها بمراقبة تمثيلية المنظمات النقابية في اطار معين ،وعلى ذلك نتناول في هذا الاطار :

أولا : اجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية العمالية على مستوى الهيئة المستخدمة: تقدر تمثيلية المنظمة النقابية للعمال الاجراء ،داخل الهيئة المستخدمة ،بناءا على المعطيات التالية:

- قيمة الاشتراكات المقدمة من قبل الأعضاء .
 - قائمة العمال الاجراء المنخرطين داخل التنظيم النقابي .
 - عدد مندوبين الممثلين في لجنة المشاركة .
- وعند الاقتضاء ، تحدد البيانات اللازمة لتقدير تمثيلية النقابة ومراقبتها من حيث المضمون والشكل ،وفي اطار اتفاق جماعي يتم بين المستخدم والنقابة المعنية ،ويتعين على المنظمات النقابية العمالية ،ابلاغ المستخدم أو السلطة الادارية المختصة ،بحسب الحالة في بداية كل سنة مدنية ،بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه النقابات ضمن الهيئة المستخدمة (01).

ثانيا: اجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية العمالية خارج الهيئة المستخدمة:

تقدر تمثيلية المنظمات النقابية العمالية ،التي تؤسس على الصعيد البلدي ،والمشترك بين البلديات والولائي ،والمشترك بين الولايات ،أو الوطني استنادا للمعطيات التالية:

- قائمة الهيئات المستخدمة و/أو مقر عملها وتواجدها .
- عدد الهياكل النقابية التابعة للمنظمة النقابية المعنية .

-العدد الاجمالي للأعضاء المنخرطين في صفوف المنظمة النقابية المعنية على مستوى كل هيئة مستخدمة .

وترفق هذه البيانات ببيان لقيمة الاشتراكات المحصلة من طرف الهيئة المختصة المحددة في اطار القانون الأساسي للمنظمة النقابية .

ويتعين على المنظمات النقابية المعنية ، ابلاغ والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولائي أو الولائي المشترك بكافة العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه ال منظمات ، لاسيما عدد منخرطيه واشتراكات أعضائها بينما يمثل وزير العمل السلطة الادارية المعنية الواجب تبليغها ادا تعلق الأمر بالمنظمات النقابية العمالية على الصعيد الوطني.

ثالثا : اجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية لأرباب العمل :

يتعين على اتحاد يات وفيدراليات المستخدمين الممثلة على الصعيد البلدي أو الولائي أو الوطني ابلاغ الوالي أو وزير العمل، بحسب الحال بجميع المعطيات اللازمة لتقدير تمثيلية هذه المنظمات ،الممثلة أساسا في :

-قائمة المستخدمين المنخرطين (أرقام السجلات التجارية...الخ).

-العدد الاجمالي للعمال الأجراء لدى الهيئات المستخدمة المعنية.

وترفق هذه البيانات بحصيلة الاشتراكات المحددة وفقا للاجراءات القانونية .وفي حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية المنظمات النقابية خلال أجل لايتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يمكن اعتبار المنظمات النقابية المخالفة لذلك ، غير تمثيلية ،ويتم ذلك بقرار يصدر عن السلطة الادارية أو الهيئة المستخدمة المختصة بالتقدير ،بحسب الحال .ويمكن أن يكون كل خلاف أو نزاع ناتج عن تطبيق أحكام المواد المتعلقة بتقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية ، م وضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث في أجل لايمكن أن يتجاوز ستون(60) يوما بحكم نافذ ،بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف .وبالرجوع الى التشريع النقابي الجزائري نجده يقيد الامتيازات والحقوق المخولة للمنظمات النقابية على اكتساب هذه الأخيرة للصفة التمثيلية ،وذلك وفقا لما سبق بيانه أعلاه، لتشكل تمثيلية النقابة أحد أهم الوسائل والأساليب التي يستخدمها أرباب العمل والسلطات الادارية

في الدولة لعرقلة الممارسة الفعلية للحق النقابي حيث نجد المادة 34 من القانون رقم: 90-14 المذكورة أعلاه، تعفي النقابات التي أسست سنة (06) أشهر قبل اصدار هذا القانون من الشروط المنصوص عليها قانونا للحصول على الصفة التمثيلية. ومن ثم يشكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) النقابة الوحيدة الحائزة للصفة التمثيلية بقوة القانون، في حين تسعى النقابات الأخرى لتحصيل صفتها التمثيلية، تلك الصفة التي تنحدر عنها جميع الحقوق والامتيازات التي تتمتع بها نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيرها من النقابات المستقلة.

وجميع النقابات المستقلة التي تم عقد لقاءات مع قادتها، باستثناء ال: ا.ع.ع.ج، تؤكد التجاوزات اللاقانونية التي تحدث يوميا من طرف السلطات الادارية في الجزائر، والعراقيل التي تلاقبها هذه الأخيرة في سبيل تحصيلها للصفة التمثيلية على مستوى الهيئات المستخدمة كاشتراط وثائق ادارية غير محددة في اطار القانون، ممارسة ضغوط مباشرة على أعضاء النقابة وممثليها، بيروقراطية ادارية ... وغير ذلك.

المطلب الثاني : تمثيل المنظمة النقابية داخل الهيئة المستخدمة.

ان المشاركة العمالية في ضوء التسيير الاشتراكي للمؤسسات قد أفرزت تصورا جديدا لدور النقابة أثر عليها من الناحية الوظيفية ، فاعتبر مجلس العمال في الوقت ذاته مكتبا نقابيا . هذا التدخل أثار أفكارا متناقضة لدى النقابيين ، ادبقي البعض منهم يدافع عن فكرة اشتراك النقابة في مجالس التسيير ، بينما يدافع البعض الآخر عن ضرورة استقلالية النقابة عن هيكل التسيير في خضم هذه الطروحات المتباينة .

وبعد دخول الجزائر عهد التعددية ، أعيد النظر في القوانين التي تنظم سير العمل النقابي من حيث الحقوق ، لكون القانون لأول مرة يعتمد التعددية النقابية . كما حاولت النصوص التنظيمية توضيح دور النقابات داخل المؤسسات ، اد أصبح بإمكانها إبرام اتفاقيات جماعية مع المستخدم ، ادارة المؤسسة ، وحددت مشاركة العمال في تسيير المؤسسة في لجنة المشاركة ، والتنظيم النقابي ، وقد فصل القانون الجديد لاستقلالية المؤسسات بين هذين التنظيمين في الوظائف والاختصاصات ، وخصصت لكل واحد منهما مهام خاصة به . فأعطى المشرع الجزائري للتنظيم النقابي محتوى جديدا في علاقة العمل داخل الهيئة المستخدمة على أساس "مبدأ التمثيل" وتستمد فكرة التمثيل أصولها من طبيعة التعاقد ، وهذا التعاقد يسبقه التفاوض (01) ، وعليه فان ممثلي النقابة مؤهلون قانونا للمشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية داخل الهيئة المستخدمة (المادة 123 من القانون رقم : 90-11) وكذلك المشاركة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها (المادة 38 من القانون رقم : 90-14) و إبرام الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة (المادتين 69 و 114 من القانون رقم : 90-14)

وحتى يتسنى ذلك للمنظمة النقابية ، يجب أن تكون لهذه الأخيرة صلاحية احداث هيكل تنظيمية تمثلها وتمثل مصالح أعضائها داخل الهيئة المستخدمة حيث نجد بأن المشرع الجزائري من خلال قانون رقم : 90-14 قد نص على أنه يمكن لأية منظمة نقابية تمثيلية وفق مفهوم أحكام القارن الساري المفعول ، أن تنشئ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان

(01)- كمال شيخي ، أجهزة المؤسسات العمومية الاقتصادية في القانون الجزائري ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 1994 ، ص.114.

تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها في أية مؤسسة عمومية، وفي أماكن عملهم المتميزة، أو إدارة عمومية هذا الهيكل النقابي يمثل قانونا لدى المستخدم مندوب أو مندوبين نقابيين يتم انتخابهم في حدود النسب والشروط التي يحددها القانون .

الفرع الأول: الشروط المتعلقة باحداث فرع نقابي.

استنادا لأحكام المادة 40 من القانون رقم:90-14 ، المعدلة بالقانون رقم:91-30 المؤرخ في 21ديسمبر 1991 ، فإنه يمكن لكل نقابة تحوز الصفة التمثيلية أن تنشئ هيكلًا نقابيا وهو ما عرف في اصطلاح القانون رقم:88-28 (01) ،"بالفرع النقابي" . والقانون الساري العمل به لم يعرف هذا التنظيم ، لنلجأ الى التعاريف الواردة في اطار القوانين الأساسية للنقابات الوطنية والتي اعتبرته الخلية الأساسية للمنظمة النقابية ، وهو القاسم المشترك بين الهيكل الأفقي والهيكل العمودي ، يضم مجموعة من العمال المنخرطين في المنظمة النقابية على مستوى الوحدة أو مكان العمل أو الهيئة القاعدية .

فقد أباح المشرع الجزائري لكل منظمة نقابية حائزة للصفة التمثيلية احداث هيكل نقابي يمثل مصالح أعضائها في كل هيئة مستخدمة ، مهما كانت طبيعة نشاطها ، تحوي على الأقل 20 عاملا أجيرة ونأتي فيما يلي لبيان ماسبق بنوع من التفصيل:

أولا : المنظمة النقابية المؤهلة لاحداث هيكل نقابي : حتى يخول للمنظمة النقابية ممارسة نشاطات نقابية داخل الهيئة المستخدمة ، ويجب أن تتوافر في هذه الأخيرة الشروط التالية :
-أن تكون المنظمة النقابية مؤسسة بصفة قانونية : أي أن تكون مسجلة لدى السلطات العمومية وحائزة لجميع الشروط الموضوعية المحددة سابقا ، سواء فيما يتعلق بأعضائها أو أغراضها .

فلا يدخل في هذا الاطار ما يطلق عليها اصطلاحا "نقابات المهن الحرة " كما لا تدخل في هذا المفهوم منظمات أرباب العمل ، فتمثيل المنظمات النقابية داخل المؤسسة قاصر على المنظمات النقابية للعمال الأجراء ، كون أن الهدف الأول لاحداث مثل هذه الهياكل هو الدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم في مواجهة سلطة وتعسف رب العمل حتى على مستوى

المؤسسات الصغيرة العدد الضعيفة النشاط ليكتسب النشاط النقابي بعده الحقيقي، وتخرج عن هذا الإطار، كذلك، المنظمات النقابية الفاعلة على الساحة الوطنية غير المعترف بها قانونا .

ب- أن تحوز المنظمة النقابية الصفة التمثيلية: تحوز المنظمة النقابية للعمال الأجراء الصفة التمثيلية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة اذا كانت تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه الأخيرة أولها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، اذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة.

ان القانون رقم: 90-14، قد وضع شروط التمثيل النقابي داخل المؤسسة انطلاقا من واقع التعددية النقابية، لذا فان النقابة التي يصل عدد منخرطيها 20% من مجموع العاملين في المؤسسة أو 20% في لجنة المشاركة تعتبر نقابة كاملة التمثيل، ويصبح لها حق المشاركة في المفاوضات أو الاتفاقيات الجماعية في المؤسسة، والمشاركة في الوقاية من حوادث العمل وحل الخلافات الجماعية للعمل، الى جانب حقها في ممارسة نشاطها المتمثل في الاعلام والتكوين مع تكفل المستخدم بتوفير مقرات الاجتماع والشروط اللازمة لذلك.

ثانيا : الهيئة المستخدمة القابلة لاحداث هيكل نقابي: يمكن لأي تنظيم نقابي تمثيلي أن ينشئ هيكل نقابيا في أية مؤسسة عمومية كانت أم خاصة وفي أماكن عملهم المتميزة، اذا كانت لها عدة أماكن عمل، أو أية مؤسسة أو هيئة أو ادارة عمومية . والمشرع الجزائري قد أقر الحق النقابي من خلال المادة 40 قانون رقم: 90-14 على مستوى جميع المؤسسات سواء تلك التي تنتمي الى القطاع العام أو تلك التي يشملها القطاع الخاص، سواء تلك التي تضم عددا كبيرا من العمال الأجراء أو حتى المؤسسات الصغيرة .

الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بالممثل النقابي.

نشأت صفة الممثل النقابي ،طبيعيا مع تطور دور الحركة النقابية ،كشخص مفوض لتمثيل حقوق العمال داخل الهيئة العمل أمام رب العمل ،ويتخذ شخص الممثل النقابي صورته النهائية ووجوده باكتمال اجراءات الانتخاب بصفة شرعية وبياسر صلاحياته ومهامه بصفة دائمة بعيد عن كل أشكال الضغوط المباشرة وغير المباشرة.

وتتجسد مهمته الأساسية في الدفاع عن المصالح المهنية للعمال وبالأخص العمال الأجراء المهيكلين في صفوف النقابة وفي هذا الاطار يجب التمييز من حيث الصلاحية بين المندوب أو الممثل النقابي ومندوب أو ممثل العمال المنصوص عليه بأحكام المواد من 97 الى 101 من القانون رقم :90-11. فان كانا يشتركان في تمثيل مطالب العمال أمام الهيئة المستخدمة فان الممثل النقابي يمتلك سلطات أوسع من ممثل العمال من خلال الترخيص له بالمشاركة في المفاوضات الجماعية داخل المؤسسة ، والعمل على تغيير وتحسين أوضاع عمال المؤسسة وشروط العمل من خلال دورة في ابرام الاتفاقيات الجماعية .فضلا عن ذلك ، فان كانت علاقات ممثل العمال ذات صبغة مزدوجة ،علاقات يقيمها مع هيئة المستخدمة وعلاقات أخرى مع العمال ،فان الممثل النقابي تكون له علاقات مع الادارة ،مع العمال الأجراء داخل الهيئة المستخدمة ،وكذا مع النقابة التي يمثلها.

تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون ،على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود ممثلين نقابيين أو نقابة تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة (01).،ويتطلب تحديد هؤلاء الممثلين ،شروطا خاصة سوف نتطرق اليها بنوع من التفصيل:

أولا: المنظمة النقابية المؤهلة لتعيين ممثل نقابي : وندكر في هذا الاطار ،ما سبق ذكره بشأن احداث الهيكل النقابي اد لاتحول المنظمة النقابية احداث مناصب للتمثيل النقابي وتعيين

(01)- التعريف مقتبس من نص المادة "71" من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

مندوبين نقابيين الا اذا كانت منظمة نقابية مسجلة ومعترف بها قانونا ، تنشط بصورة نظامية تحوز الصفة التمثيلية داخل الهيئة المستخدمة .

وعندما لا تتوفر في أي تنظيم نقابي شروط اكتساب الصفة التمثيلية ، يتكفل تمثيل العمال الأجراء ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وتحدد نسبتهم حسبما هو محدد قانونا .

ويجوز لهذا الأخير صفة ممثل النقابي ، وتتصرف جميع السلطات ووسائل الحماية المقررة للمندوب النقابي .

ثانيا : الهيئة المستخدمة المستقبلية للممثل النقابي :

يجوز لأي تنظيم نقابي حائز للصفة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة تعيين ممثل نقابي لها داخل المؤسسة مهما كان نوع هذه الأخيرة ع مومية أو خاصة ومهما كان مجال نشاطها وذلك طبقا لنص المادة 40 من القانون رقم : 90-14 .

والمشرع الجزائري ، قد اتخذ في هذا الشأن دات الموقف الذي تبناه بشأن سلطة النقابة في احداث فرع نقابي على مستوى الهيئة المستخدمة ، اذ يجب أن تشمل الهيئة المستخدمة على حد أدنى من العمال الأجراء يقدر بعشرين (20) عاملا على الأقل .

فالتشريع النقابي ، المعدل ، قد قيد تعيين المندوبين النقابيين استنادا لنسب العمال الأجراء المتوافرة داخل الهيئة المستخدمة .

ووفقا لما ورد في أحكام المادة 41 من القانون رقم : 90-14 المعدلة ، يتم تحديد الممثلين النقابيين في الحدود والنسب التالية :

- من 20 الى 50 عامل أجير : مندوب واحد .
- 51 الى 150 عامل أجير : مندوبان .
- من 151 الى 400 عامل أجير : 3 مندوبين .
- 401 الى 1000 عامل أجير : 07 مندوبين .
- 4001 الى 16000 عامل أجير : 09 مندوبين .

- أكثر من 16000 عامل أجير :13 مندوبا.

وفي المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أجيرا ، يتكفل تمثيل العمال الأجراء ممثلا واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء داخل الهيئة المستخدمة لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها .

ثالثا : العمال المؤهلين للتمثيل النقابي :

حددت المادة 44 من قانون 90 - 14 المتضمن كفايات ممارسة الحق النقابي الشروط الواجب توفرها في المندوب النقابي بقولها المتضمن : " يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه وأن يتمتع بالحقوق المدنية ... " ومنه يكون أهلا للانتداب أو التعيين من طرف الهيكل النقابي التابع له العامل الذي تتوفر فيه الشروط التالية:

- 1- أن يكون المندوب النقابي بالغا 21 سنة كاملة والملاحظ أن المشرع قد اشترط نفس السن التي اشترطها لمندوب المستخدمين أو مندوب لعمال وهي واحد وعشرون سنة كاملة عند تعيينه كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد أخطأ في استعمال مصطلح "انتخابه" لأن المندوب النقابي يعين أو يفوض أو ينتدب ولكنه لا يتم انتخابه وبالتالي يقصى من ذلك كل العمال الذين يتراوح أعمارهم من 16 إلى 20 سنة من مهمة الانتداب النقابي
- 2- كما اشترط المشرع أن يكون متمتعا بكل حقوقه المدنية نية أي أن لا يكون قد حكم عليه بعقوبة أسقطت عنه حقوقه المدنية والسياسية حتى يكون كامل الأهلية .

- 3- أن تكون له أقدمية لا تقل عن السنة بمعنى أن يكون العامل مرتبط بعقد عمل مع المستخدم أو لدى الهيئة المستخدمة التي يمثل المنظمة النقابية أمامها لمدة تزيد عن السنة ويفهم من ذلك أنه لا يمكن أن يتم تعيين مندوب نقابي من العمال الذين يكونون في فترة تجريبية والمحددة قانونا في نص المادة 14 ب 6 أشهر أو 12 شهرا على الأقل . كان المشرع الفرنسي سابقا إلى اشتراط كون المنظمة النقابية تمثيلية حتى يتم تعيين مندوب نقابي لها على مستوى المؤسسة المستخدمة وذلك في نص المادة 3-2143 L من قانون

(1) أنظر : Béatrice Thomas-Tual, Statut des militaires, J.C Adm., Fax, 195, 1996 N 
(2)112 أنظر : André de Laubadère et Jean- Claude de Venzia, traité de droit administratif, T03, 6^{eme} édition, L.G.D.J, 1997, P 168

العمل الفرنسي وأن يكون لها فرع نقابي على مستوى الهيئة المستخدمة تعين مندوب نقابي لتمثيلها لدى المستخدم على أن يك ون المندوب المعين من بين المترشحين للانتخابات والحاصل على 10 % من الأصوات في الفئة المهنية . التي ينتمي إليها إضافة إلى ضرورة أن تضم المؤسسة 50 عاملا على الأقل.

أما المندوب النقابي فقد اشترط أن يكون بالغا سن 18 كاملة يوم تعيينه يعمل لدى المؤسسة المستخدمة منذ سنة على الأقل وأن يكون ممنوعا من ممارسة حقوقه الوطنية ويختلف عدد المندوبين النقابيين بحسب عدد العمال في المؤسسة المستخدمة ويتراوح من 1 مندوب واحد لكل 50 عاملا .

أورد المشرع الجزائري شرطا شكليا وحيدا جاء في نص المادة 45 من قانون 90-14 السابق الذكر يلزم من خلاله الفرع النقابي بضرورة إعلام وتبليغ مفتشية العمل المختصة إقليميا وكذا المستخدمين باسمولقب المندوب أو المندوبين النقابيين المعنيين لتمثيلهم لدى الهيئة المستخدمة وذلك خلال 8 أيام من تاريخ تعيينهم . ولم يحدد المشرع الجزائري الكيفية أو الطريقة أو الوسيلة التي يتم بها إعلام مفتشية العمل والهيئة المستخدمة، كما لم يبين مدى إلزامية هذا الإعلام أو التبليغ أو الجزاء المترتب عن عدم إجراءه .

الفصل الثاني : القواعد التنظيمية للعمل النقابي في الجزائر

ان مبدأ الحرية النقابية يقتضي استقلال النقابة في تسييرها لشؤونها وفي ممارستها لأعمالها عن السلطة العمومية ،فانه يقتضي في الوقت ذاته ،تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين مختلف النقابات اقرارا لمبدأ التعددية النقابية المكرس دستورا .

فبعد صدور الدستور الجزائري لسنة 1989 ،أسست قواعد تنظيم وإدارة العمل النقابي في الجزائر على مبادئ المساواة التعددية والاستقلالية الأمر الذي يستوجب تحقق الفرضيات التالية:

*تستقل التنظيمات النقابية في ادارتها وتسييرها الهيكلي والمالي عن الدولة ،فلا يجوز لهذه الأخيرة التدخل الا في حدود ماتتطلبه مستلزمات الرقابة الوصائية ،كما لايجوز لها حل النقابات بالطريق الارادي .

*النقابة كشخص معنوي تكتسب حقوق وتلتزم بواجبات ،الأمر الذي يس تتبعه ،بالضرورة ،قيام مسؤولية النقابة وأعضائها المدنية وحتى الجزائية .

الى أي مدى كرس المشرع الجزائري هذه الفرضيات في التطبيق العملي؟

المبحث الأول : التنظيم الهيكلي والمالي للمنظمة النقابية .

ان النظام الأساسي للنقابة هو الذي يضع حدا بحرية تامة كل قواعد الادارة، فيلاحظ أن كثيرا من القواعد المنظمة لهذه المسائل في الجزائر لاتستمد من تشريع النقابات ، بل تؤخذ من النظم الأساسية للنقابات أو من نصوص القوانين الأخرى أو المبادئ العامة للقانون، وفي غالب الحالات يتولى النظام الداخلي الذي تصادق عليه الجمعية التأسيسية تحديد الكيفيات العملية التي تسير وفقا لها المنظمة النقابية ،فهو بمثابة أداة وظيفية تساعد على التسيير اليومي للنقابة والوثيقة المرجعية لها فيما يخص كل المسائل التي تطرأ عليها، لذلك يجب أن يكون النظام الداخلي بقدر الامكان كاملا شاملا وواضحا لكي يلبي غرضه الوظيفي .

ونظرا لعدم وجود نظام داخلي نموذجي ،وأمام التزايد الهائل والنمو السريع للنقابات في الجزائر ،وجب على كل تنظيم نقابي أن يكيف نظامه الداخلي مع الهدف المسطر له في قانونه الأساسي ومع الأحكام والتنظيمات النقابية السارية المفعول ، وعلى ذلك فاننا نعتقد بأنه من الممكن دون المساس بما يقتضيه مبدأ حرية النقابة من استقلال النقابات عن السلطة العامة ، أن تتولى التشريعات النقابية بحد ذاتها وضع بعض القواعد الأساسية الخاصة بتنظيم ادارة النقابات ،خاصة منها تلك المتعلقة بالادارة المالية ،أو القيادة النقابية تحقيقا لمساواة بين مختلف النقابات الفاعلة على الساحة الوطنية .

المطلب الأول : التنظيم الهيكلي للمنظمة النقابية.

ان التنظيم النقابي في الجزائر عرف مرحلتين أساسيتين هما:

-**المرحلة الأولى:** حيث تجسد العمل النقابي ،والممارسة النقابية ككل في مجرد الانخراط في صفوف الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وتمحور حول تجنيد صفوف العمال وتنظيمها قصد تحقيق البرنامج السياسي للحزب .

وتحقيقا لذلك أنشئت عدة هياكل تنظيمية تمتد وتتوزع في اطار عمودي أفقي لتغطي بذلك مختلف قطاعات النشاط المختلفة، وقيدت سلطة انشاء الهياكل النقابية في شخص الاتحاد دون سواه فحصرت هاته الهياكل ثلاثة أطر:

***الاطار القاعدي:** ويضم الفرع النقابي .

***الاطار الأوسط :** ويضم الهياكل الأفقية والعمودية وهي التي تتولى مهمة التنسيق

والاتصال بين القاعدة النقابية وقيمتها على طريق السلم التصاعدي.

***الاطار العالي:** ويضم المجلس الوطني الذي يتولى تنفيذ لوائح المؤتمر الوطني ويسطر

برامج العمل للمنظمة وهياكلها.

المرحلة الثانية : تزامنت مع ظهور العديد من النقابات اثر اقرار مبدأ التعددية النقابية

، وتمحور الهدف الأساسي لمختلف هاته النقابات ،وخاصة منها النقابات الحرة للعمال الأجراء ،حول خلق مكانة لها بين أطراف الحوار قصد الحد من السيطرة والحصار المركز المفروض من طرف هيئات الاتحاد العام للعمال الجزائريين والمركزية النقابية ، الناطق الرسمي للاتحاد ،وتجسيدا لذلك سعت هذه النقابات الى تبني أسلوب عمل مغاير تماما لما كان معمولا به في ظل وحدة النقابة .

وبالتالي هل اعتمدت هذه النقابات هياكل تنظيمية جديدة؟ أم أنها اشتقت نموذجا هيكليا

تنظيميا يتشابه مع النموذج التنظيمي المعتمد من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين؟

الفرع الأول : هياكل التنظيم العام :

استنادا لنص المادة الثانية من القانون رقم : 90 - 14، المذكور سابقا، فإنه يحق للعمال الأجراء و كذا المستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيماً نقابية للدفاع عن مصالحهم، و فضلا عن ذلك، فقد أقر المشرع الجزائري حرية الاتحاد لمختلف التنظيمات النقابية (المادة الرابعة من القانون رقم : 90 - 14)، و يترتب عن ذلك، نماذج متنوعة و متشابكة للهياكل التنظيمية، تختلف بين المنظمات النقابية لأرباب العمل، و المنظمات النقابية للعمال الأجراء، و تختلف من منظمة لأخرى و ذلك بحسب قطاع النشاط و أهداف المنظمة النقابية في حد ذاتها.

نلاحظ أن هناك طريقتان رئيسيتان في القانون المقارن متبعتان لتنظيم النقابات و تكوين الاتحادات العمالية :

- **الطريقة الأولى :** تبدأ بتأليف نقابات مهنية بمبادرة عمالية مباشرة، ثم تتحد النقابات المتماثلة أو المتشابهة أو المترابطة باتحادات مهنية متخصصة، و باجتماع ممثلين عن هذه الاتحادات، يتألف اتحاد نقابي عام أو عدة اتحادات عامة تمثل فيها النقابات أو اتحاداتها المهنية وفقا لاختياراتها الإيديولوجية و إستراتيجيتها . و هو ما شاعت النقابات المستقلة في الجزائر الوصول إليه إثر تأسيسها للكنفدرالية الجزائرية للنقابات المستقلة (C.A.S.A).
- **الطريقة الثانية :** تبدأ بتنظيم العمال في نقابات قاعدية وفقا لمقاييس مقرر سلفا، ثم تتألف من هذه الفروع اتحادات محلية متخصصة في مهامها و مصالحها المشتركة (التنظيم الأفقي) و اتحادات مهنية على المستوى الوطني (التنظيم العمودي). و باجتماع مندوبين عن جميع هذه الاتحادات أو النقابات الوطنية يتألف اتحاد عمالي واحد، و هو النموذج السائد في الأنظمة الاشتراكية، و منها الجزائر قبل إقرار التعددية النقابية سنة 1989 (1) .

فقبل هذا التاريخ، احتذت الجزائر بتشريعات الاتحاد السوفياتي و بقية الدول الاشتراكية بتفضيلها الأخذ بنظام وحدة النقابة، و ذلك لميزة هذا النظام الظاهر في تجميع جهود العمال في مركزية عمالية وطنية قوية، تسد الطريق أمام التنظيمات العمالية الليبرالية التي قد تعمل لسبب أو آخر لصالح جهات غير عمالية، و قد تلجأ إلى القيام بمناورات و مزايدات لكسب عضوية العمال على حساب مقتضيات التنمية الاقتصادية الوطنية (1).

و استنادا لنص المادة الأولى من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين فإنه لا يحق الانضمام للاتحاد إلا لعمال الأجراء من النقابات، كأشخاص معنوية مستقلة، و دون أرباب العمل الذين يستخدمون عمالا لحسابهم كالمقاولين و أصحاب المهن الحرة ... و إلى غير ذلك. فلم يشأ الاتحاد أن يكون تجمعا مباشرا لنقابات أو اتحادات حرية الممارسة النقابية في الجزائر، مما لهذه القاعدة من آثار تمييزية ينتفي في إطارها مبدأ الحرية النقابية. و تشترك المنظمات النقابية الحديثة العهد بالنشأة، في هيكلها التنظيمي مع هيكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، حتى و غن اختلفت تسمية هذه الهياكل و مهامها، و قواعد التنسيق بينها، لتشمل بحد ذاتها ثلاث أطر تنظيمية :

- الإطار القاعدي : و يشمل الفرع النقابي على مستوى الهيئة المستخدمة.

- الإطار الأوسط : و يشمل الهياكل العمودية، التي تتولى تنسيق الاتصالات بين القاعدة النقابية و قمتها على المستوى المحلي .

- الإطار العالي : و يتجسد في هياكل الاتحاد الوطنية .

و أمام التزايد الهائل لعدد النقابات، و الاختلاف المتباين لمجالات نشاطها، حيث نجد نقابات أصحاب المهن الحرة، نقابات الموظفين ... و الخ، فقد أحال المشرع الجزائري تحديد الهياكل التنظيمية للنقابة و المهام المنوطة بكل جهاز تنظيمي، للقوانين الأساسية و الأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية، مما أدى إلى استحالة وضع نموذج تقريبي للتنظيم الهيكلي في الجزائر بعد صدور القانون رقم : 90 - 14 .

الفرع الثاني : هياكل التنظيم الداخلي :

يحكم تنظيم الحياة الداخلية للمنظمات النقابية مبدأ الحرية النقابية بصوره و مظاهره المختلفة، بما يترتب عنه ديمقراطية تحديد الأجهزة الداخلية لإدارة النقابة و مهامها و الحقوق و الواجبات المقررة لممثليها و مدراءها، و يعني ذلك حظر أي تدخل أيا ك ان مصدره، سواء من طرف السلطة العمومية أو من طرف التنظيمات النقابية الأخرى في التنظيم الإداري للمنظمة النقابية . و هذا ما تقتضيه أحكام الاتفاقيتين رقم : 87 و 98، على التوالي، الصادرتين عن منظمة العمل الدولية (1).

و لم تتضمن أغلب تشريعات الدول، بما في ذلك الت شرع النقابي الجزائري، أحكام تتعلق بتحديد أجهزة التنظيم الداخلي للمنظمة النقابية و المهام المنوطة بها و قواعد التنسيق فيما بينها، لتحيل في مجملها، و فيما يتعلق بهذا الشأن، إلى القوانين الأساسية و الأنظمة الداخلية لكل منظمة نقابية على حدى (2).

و يزود كل جهاز نقابي من أجهزة التنظيم، على جميع المستويات و الأطر، بأجهزة داخلية تختلف في تسميتها و تنظيمها و المهام المنوطة بها من نقابة لأخرى، و حتى في إطار النقابة الواحدة من جهاز لآخر، و ذلك باختلاف مستويات التنظيم بين إطار قاعدي، إطار أوسط و إطار عالي وطني . و تتجسد هذه الأجهزة، و بصفة عامة، في ثلاثة أجهزة رئيسية، و هي على التوالي :

أولا : الجمعية العامة (المؤتمر) : تمثل الجهاز القيادي الأعلى على مستوى كل جهاز تنظيمي نقابي، و هيئة اتخاذ القرار تختلف تسميتها بين جمعية عامة، و ذلك في حالة تمركزها على مستوى الفرع النقابي و الاتحاد البلدي، أما على المستوى الولائي أو الوطني فغالبا ما تطلق عليها تسمية المؤتمر (3).

(1) أنظر : Syndicats professionnels (constitution et fonctionnement), éditions Dalloz, Op. Cit., P 16

(2) أنظر : Syndicats professionnels (fonctionnement), social, Fasc., 590-B, éditions techniques – Juris classeurs, 1990, P06.

(3) روسلي محمد، الإعلام في التنظيم النقابي (القواعد التنظيمية و الضغوط الخارجية)، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1988، ص ص 97 – 98 .

فهيئة القرار للجهاز النقابي تشكل في حد ذاتها هيكلًا هرميًا متكونًا من الجمعية العامة في قاعدته و المكتب التنفيذي في خدمته، و يمكن إنشاء هيكل وسيط كمجلس الإدارة أو كما يدعى بالمجلس النقابي، و لجان أو مجموعات عمل و تنسيق إداري.

و تحدد القوانين و الأنظمة الداخلية لأغلب النقابات، و في أغلب الحالات، لضمان سير و انعقاد الجمعية العامة أو المؤتمر، جمعية عامة عادية تنعقد دوريًا، و بصورة منتظمة، تضمن السير الدائم و المستمر للجهاز النقابي، و تضم الجمعية العامة العادية، بحسب الأحوال، جميع منخراطي التنظيم النقابي على مستوى الهيكل التنظيمي (مؤسسة، بلدية، ولاية ... الخ).

و يتولى تحديد مهام الجمعية العامة القوانين الأساسية و الأنظمة الداخلية لكل نقابة على حدى، و تتمحور، أساسًا، فيما يلي :

- تشكيل مكتب الجمعية و المصادقة عليه.
 - المصادقة على جدول أعماله.
 - المصادقة على التقرير المالي و الأدبي.
 - مناقشة الاقتراحات و المطالب و القرارات و اللوائح و التوصيات و المصادقة عليها.
 - انتخاب هيئات التنظيم و لجان التنسيق الداخلية.
- فالجمعية العامة، بصفة عامة، هي الهيئة التي تقرر التوجيهات الرئيسية لحياة الجمعية . و يمكن أن تنعقد جمعية عامة استثنائية بطلب من رئيس المكتب النقابي أو ثلثي الأعضاء المنخرطين أو بطلب من الهيئات العليا، في دورة طارئة كلما تطلب الأمر ذلك ووفقًا لكيفيات يحددها القانون الأساسي للنقابة يهدف من وراءها اتخاذ قرارات هامة و طارئة تتعلق بالحياة العملية للنقابة، كقرار حلها بصفة إرادية مثلًا (1) .

و يحدد القانون الأساسي للنقابة الشروط التي تصح فيها مداوالات الجمعية العامة بنظاميها (النصاب) و الأغلبية المطلوبة لصحة عمليات التصويت . و غالبا ما يحدد النصاب اللازم لصحة مداوالاتها بحضور جميع أعضائها الممثلين، و تتخذ القرارات على جميع المستويات بالأغلبية البسيطة أو أغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين، و في أقصى الحالات، بالأغلبية المطلقة (1)، و تسجيل جميع المداوالات و القرارات الصادرة في إطار الجمعية العامة، في سجل خاص يتضمن جميع محاضر الدورات التي تعدها الجمعية العامة بنظاميها (2) .

و يرى جانب من الفقه الفرنسي، أن قاعدة الأغلبية هذه تشكل خطرا و قيادا على حقوق الأقلية، و أنه يفترض أن تتخذ القرارات في إطار هيئات النقابة بناء على قاعدة الإجماع لضمان حقوق الأقلية و سلطاتها في اتخاذ القرارات المصيرية للنقابة، كتعديل القانون الأساسي مثلا . و يستندون لتبرير ذلك إلى الطابع التعاقدية الذي يجمع النقابة بأعضائها المنخرطين.

و يرى جانب آخر من الفقه، أمثال " Durand Vetu و Verdier "، عكس ذلك و أن قاعدة الأغلبية المقررة قانونا لا تش كل بأي حال من الأحوال إهدارا لحقوق الأقلية كونها محدودة بحكم الطابع التنظيمي للنقابة و الذي يقتضي مهنية هدفها، إذ لا يمكن أن يخرج هذا الأخير عن نطاق الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، و أن أي خرق لهذه الأحكام يعرض التنظيم النقابي لإجرائي التعليق أو الحل القضائي، بحسب الأحوال، فالقرارات التي تتخذ بالأغلبية و لا تمس الأغراض المهنية للنقابة في جوهرها بالتعديل أو الخرق، قرارات صحيحة و ليس فيها أي إهدار لحقوق الأقلية . هذا من جهة، و من جهة أخرى، يشكل التزام احترام الحقوق الأساسية و الفردية لأعضاء النقابة قيدها على قاعدة الأغلبية خاصة بالنسبة للإطار التنظيمي الداخلي للنقابة، فالقرارات المتخذة على مستوى الجمعية العامة لا

(1) و غالبا ما تشترط الأنظمة الداخلية و / أو القوانين الأساسية للنقابات توفر نصاب أوفر و أغلبية أكثر من الأغلبية البسيطة المشروطة في الحالات العادية، فعلى سبيل المثال، نصت المادة 38 من النظام الداخلي للاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين على أنه : " تتخذ القرارات التالية بالأغلبية المطلقة أو بأغلبية ثلثي الأعضاء على الأقل :

- الحل الإرادي، و ذلك في مؤتمر استثنائي ينظم لهذا الشأن.

- التنسيق في قضية مصيرية. =

= ربط علاقة مع أي منظمة نقابية.

- العدول عن أي قرار شطب و تأديب صادر عن لجان الطعن ".

(2) عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص 215.

يمكن أن تتضمن ما يشكل خرقاً للحقوق الأساسية لأعضاء النقابة، كحق الانتخاب، حق الإدارة و جميع الامتيازات المخولة لهم بصفتهم أعضاء في النقابة (1).

ثانيا : المكتب النقابي : يمثل الهيئة التنفيذية لمختلف أجهزة النقابة على جميع المستويات و الأطر، يتكون من عدد محدود الأعضاء يتم انتخابهم من طرف الجمعية العامة أو المجلس النقابي، بحسب الأحوال، و هو الجهاز التنفيذي و التطبيقي للنقابة و يجتمع في دورة عادية نظامية أو بطلب من ثلثي أعضائها أو بطلب من الرئيس أو بطلب من الهيئة العليا، إن وجدت.

يتكون من رئيس و نواب و أمناء عامين، و يتولى المكتب النقابي تنفيذ القرارات الصادرة عن الجمعية أو المجلس و تبليغها، تسيير مجموع الموارد المالية و البشرية في إطار ميزانية عامة مصادق عليها، تنسيق أعمال الجهاز النقابي مع مختلف الأجهزة الداخلية الأخرى للنقابة و أطراف العلاقة الآخرين من عمال، مستخدمين و سلطات عمومية.

ثالثا : المجلس النقابي : يحدث مجلس نقابي على مستوى إدارات التنظيم الداخلي، الوسطى و العليا دون الفروع النقابية . ينبثق من الجمعية العامة عن طريق الانتخابات بالأغلبية لمدة محدودة، تختلف من نقابة لأخرى و من جهاز لآخر احدها القواني ن الأساسية و الأنظمة الداخلية للنقابات، تجدد بصورة دورية.

و يمثل المجلس النقابي أو مجلس الإدارة جهازا تنظيميا يحتل مكانة ذات أهمية بين الأجهزة الداخلية للنقابة بحكم المهام و الوظائف المنوطة به، فإن كان يمثل الجهاز التمثيلي للنقابة، إلا أنه، و في حقيقة الأمر ر يمثل سكريتارية النقابة أحيانا، و أحيانا أخرى رئيسها، و في حالات أخرى، العضو الذي يبرم العقود لحسابها و يتقاضى باسمها القرارات المصيرية المتعلقة بنشاطها . تخول له اختصاصات أصيلة بموجب أحكام القانون الأساسي و النظام الداخلي للنقابة، تمنح له نوع من الاستقلالية في التسيير في مقابل الجمعية العامة أو المؤتمر.

و إن كان في الأصل، يمثل أحد أجهزتها التنفيذية. ففي التطبيق، يتولى المجلس النقابي الإعلان عن الإضراب، الدعوة لعقد الاجتماعات، كما يتولى إبرام الاتفاقيات الجماعية. و هذه التصرفات الصادرة من طرف المجلس النقابي تستتبع بالضرورة مسؤولية أعضائه الفردية و الجماعية، و مسؤولية في حد ذاتها، مما يشكل ضمانة أساسية لتحقيق الديمقراطية النقابية في العلاقات بمختلف أجهزة النقابة و بالخصوص بين القادرة و الأعضاء.

المطلب الثاني: التسيير المالي للمنظمة النقابية :

عينت مختلف النصوص القانونية و التنظيمية، و الأنظمة الداخلية للانتخابات في الجزائر بتنظيم القواعد و الأسس التي تتم بناءا عليها تسيير الذمة المالية للمنظمة النقابية. فتضمنت أحكاما عديدة تتعلق بأموال النقابة في مصادرها و طرق اكتسابها و سبل تخصيصها و الحماية المقررة لها، باعتبارها من أهم مقومات التنظيم النقابي . و هي أحكام تمنح النقابة أهلية واسعة النطاق لاكتساب الأموال، و تميزها في ذلك عن سائر التنظيمات الأخرى⁽¹⁾.

و لكن لا يعني ذلك أن الأهلية المالية للنقابة مطلقة من كل قيد، كأهلية الشخص الطبيعي، بل ترد عليها قيود قانونية ترتبط بطبيعة النقابة و أهدافها، كما قد تنشأ هذه القيود في النظام الأساسي للنقابة، هذا ما نلمسه من خلال استعراض الأوجه المختلفة لأهلية النقابة بالنسبة للحقوق المالية، و موقف المشرع الجزائري من كل ذلك.

(1) - و تثور في الفقه بالنسبة للانتخابات (و الأشخاص الاعتبارية بصفة عامة)، مشكلة الفصل بينما إذا كانت أهليتها محصورة في الحقوق و الالتزامات التي يقضي التشريع صراحة بصلاحياتها لاكتسابها أو الالتزام بها، أم أنها أهلية عامة في حدود غرضها، تعني قدرتها على اكتساب أي حق أو تحمل أي التزام يتصل بنشاطها المشروع. و قد ربط الفقه إجابته على هذا التساؤل بنظرته إلى طبيعة الشخصية الاعتبارية، فمن يعتبرها " حيلة " أو افتراض " يذهب إلى حصر أهليتها في نطاق ما يباح لها صراحة، و من يعتبرها " حقيقة اجتماعية " يجعل لها أهلية عامة بالنسبة لكل ما يتعلق بتحقيق أغراضها ما لم يحرم عليها صراحة و يقول الفقيهان Vétu و Durand في هذا الشأن بأن الفقه و القضاء يسلمان للنقابة بالأهلية في نطاق واسع، في حدود ما يفرضه " مبدأ التخصص " الذي يحكم نشاط النقابة.

- أنظر : Durand et Vétu, traité de droit du travail, T. 03., al. 104.

الفرع الأول :موارد المنظمة النقابية :

يزداد عدد النقابات في الجزائر باستمرار و يقضي المبدأ المعمول به عامة بأن النقابات تسير باشتراكات أعضائها و الهبات و الوصايا المقدمة لها، كما تطلب النقابات البارزة على الساحة الوطنية إعانة من السلطات العمومية من أجل تمويل أنشطتها .
و من المعلوم أن الحفاظ على التوازن المالي يعد من الأهداف الحيوية لكل تنظيم قانوني. إن هذه الحتمية تؤدي بنا إلى طرح سؤال لمعرفة ما هو مصدر هذه الموارد؟ و ما هي الأغراض التي تخصص من أجلها ؟

حددت المادة "24" من القانون رقم : 90 – 14 موارد النقابة بما يلي :

- اشتراكات أعضائها.
- المداخل المرتبطة بنشاطاتها.
- الهبات و الوصايا.
- الإعانات المحتملة للدولة.

كما خولت الفقرة الثانية من نص المادة "16" من نفس القانون، المعدلة بموجب القانون رقم : 91 – 30، لكل تنظيم نقابي اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجاناً أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونه الأساسي و نظامه الداخلي.

أولاً : الاشتراكات :

إن التشريع النقابي الجزائري يلزم أعضاء النقابة بدفع بدل الاشتراك، فالانخراط في صفوف المنظمة النقابية يعتبر بمثابة الموافقة على القانون الأساسي الذي يسيرها من جهة، و عقد الالتزام بالاشتراك من جهة أخرى، و على هذا الأساس ميزت التشريعات النقابية لعدة دول عند تحديدها للموارد المالية للنقابة بين "رسم الانتساب" و "رسم الاشتراك"⁽¹⁾.

(1) – و من أمثلة ذلك : نص المادة "16" من القانون الأساسي للنقابات في لبنان على أن إيرادات النقابة تتألف من : "رسوم الانتساب الواجبة الدفع خلال 15 يوماً من تاريخ تبليغ العضو المنخرط بقبول عضويته" و "رسوم الاشتراك" التي تسدد دورياً و بصورة منتظمة بحسب ما يحدده القانون الأساسي للنقابات"

و تختلف الاشتراكات عن غيرها من الإيرادات، فهي تشكل أموالا خاصة للمنظمة النقابية، لا يمكن استرجاعها خلافا للحصة الأصلية، تكتسب طابع الديمومة و الانتظام خلافا للمهبات، و لا تشكل بأي حال من الأحوال مقابلا لخدمة ما . و لم يحدد المشرع الجزائري مبلغا موحدًا للاشتراكات، بل خول لكل نقابة حرية تحديده على حدى أثناء انعقاد جمعيتها العمومية. و تستعين هذه الأخيرة بعدة معايير كمعيار الدخل الشهري الأدنى بالنسبة لمنظمات العمال أو اعتماد معيار الأرباح المحققة بالنسبة لمنظمات أرباب العمل، كما تختلف المعايير المعتمدة باختلاف المهن في حد ذاتها (4). و في كل ذلك، يجب أن يستوفي في تقدير الاشتراكات الشرطين التاليين (2) :

- أن لا يكون الاشتراكات مفرطة (3).

- أن تكون منتظمة (4).

و من بين التسهيلات التي اعترفت بها الأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية هو حق، هذه الأخيرة، في تحصيل الاشتراكات النقابية داخل مكان العمل، أي داخل مباني الهيئة المستخدمة أو المؤسسة المعنية أو حتى الهيئة الإدارية و لكن خارج الأماكن المفتوحة للجمهور. و إذا ما تم تحصيل مثل هذه الاشتراكات خلال ساعات العمل، فإن ممثلي المنظمات النقابية الذين لا يكونون في العمل أو المستفيدين، بحكم مهامهم النقابية، من تفرغ من ممارسة العمل هم الذين يستطيعون القيام بذلك، إذ يجب ألا يترتب على القيام بتحصيل الاشتراكات النقابية داخل مكان العمل أي إضرار بحسن سير العمل (5).

(1) – أنظر : A.L. Amrani, *Op. cit.*, p.26

(2) – (المرشد العلمي للجمعيات)، دليل صادر عن الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالتضامن الوطني و العائلة، المؤسسة الوطنية للاتصال و النشر، 1997، ص 38.

(3) – و على العكس من ذلك، يعرف تحديد قيمة الاشتراكات النقابية على مستوى بعض المنظمات النقابية بالجزائر، خاصة منها نقابات المهن الحرة، كالمحاماة و الصيدلة، إفراطا كبيرا في تحديد مبلغ الاشتراك السنوي و مبالغ الانضمام للنقابة، بحكم أن ممارسة المهنة في حد ذاته مرتبط بالانضمام للنقابة.

(4) – و لم يشأ المشرع الجزائري تحديد مبلغا موحدًا لقيمة الاشتراكات النقابية، مراعيًا في ذلك اختلاف المهن من جهة، و تذبذب قيمة الدخل بين مهنة و أخرى، و حتى في إطار المهنة الواحدة، و من جهة أخرى . إلا أن موقعه هذا لقي انتقادا و معارضة شديدة من طرف ممثلي النقابات المستقلة في الجزائر، و التي تؤكد انخفاض مبالغ الاشتراكات المحددة كحد أقصى بالنسبة لها و المقدر غالبا في حدود 50 دج، مقارنة بنقابات المهن الحرة، أو نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين أين يقدر رسم الانتساب بـ 120 دج.

(5) و تتأكد أهمية ذلك، بالخصوص، إذا ما تعلق الأمر بالعمل النقابي داخل المرافق العمومية بضرورة إيجاد التوازن بين ممارسة الحرية النقابية داخل مكان العمل و مبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام و اضطراد.

- منصور محمد أحمد محمد، مرجع سابق، ص 367 – 369.

و يرتبط دفع الاشتراك بالحصول على صفة العضوية في النقابة ثم يصبح إجباريا .
و في حالة دفعه يجد المرتكب للخطأ نفسه في وضعية تؤدي إلى عقوبته . و على العموم
تنص القوانين الأساسية للمنظمات النقابية، في هذه الحالة، على إقصاء العضو (1) .

ثانيا : المداخل المرتبطة بنشاطات النقابة : أقرت المادة 25 من القانون رقم : 90 – 14
بأنه : " يمكن أن تكون للمنظمات النقابية مداخل مرتبطة بنشاطاتها شريطة أن تستخدم هذه
المداخل في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط".

و إن الاعتراف للنقابة بحق الحصول على مداخل و أرباح من نشاطاتها ليعد إسهاما
و دعما قويا لضمان نوع من الاستقلالية في التسيير، خاصة فيما يتعلق باتخاذ مواقف
و قرارات بشأن مجمل القضايا المطروحة في الساحة المهنية و الاجتماعية . و لكن مهما بلغ
التوسع في الاعتراف للنقابة بأهلية تملك الأموال، فهناك قيود على هذه الأهلية، قدت كون
قيودا قانونية، تنشأ من تخصيص غرض النقابة و قصره على الدفاع عن المصالح المهنية،
و قد تكون قيودا يفرضها النظام الأساسي لكل نقابة على حدى.

و من صور القيود القانونية، تحريم قيام النقابة بأي عمل تجاري أو مدني يهدف إلى
تحقيق الربح، و كذلك منعها من أن تكون وكيلة عن أعضائها في شؤونهم الخاصة، كتحصيل
حقوقهم من مدينتهم أو التوسط في المعاملات التي يبرمونها .

و يعتبر هذا القيد شرطا موضوعيا بمقتضاه تمنع النقابة من القيام بأعمال مضاربة أو
الأشغال بالمسائل السياسية أو الدينية، حتى لا تحيد عن الهدف الذي أسست لأجله ألا و هو
الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها على جميع المستويات.

(1) – راجع :

- نص المادة الرابعة (04) من النظام الداخلي للاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين.

- نص المادة التاسعة (09) من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ثالثا : الهبات و الوصايا : قيد القانون رقم : 90 – 14، السالف الذكر، حق النقابات في تلقي الهبات و الوصايا، سواء من أشخاص طبيعية أو معنوية، عمومية أو خاصة بعدة شروط، يمكن إجمالها فيما يلي :

- يمنع على النقابة قبول الهبات و الوصايا المثقلة بأعباء و شروط، إلا إذا كانت هذه الأخيرة لا تتعارض و الأهداف المسطرة في قانونها الأساسي.
- و يمنع القانون المنظمة النقابية من قبول الهبات و الوصايا الواردة من منظمات دولية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية.
- كما يمنع على النقابة الحصول على أية إعانات، كيفما كان نوعها، من طرف جمعيات ذات طابع سياسي.

و إن الرقابة التي تمارسها السلطات العمومية على أموال النقابة في هذه الحالة، لا تعدو أن تكون مجرد رقابة قانونية وصائية، الهدف منها التحقق من مصدر الأموال و مبلغها، و اتفاقها مع هدف التنظيم، و الضغوط التي تنشأ نتيجة تقبلها (1).

رابعا : الإعانات المحتملة للدولة : مثلما هو محدد بموجب نص المادة 49 من القانون رقم : 90 – 14، المذكور أعلاه، تستفيد المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد من إعانات تقدم إليها من طرف الدولة، في إطار القانون الساري العمل به و في حدود القواعد و الطرق المحددة بنص تنظيمي.

تشكل هذه الإعانات مساعدة مالية من السلطات العمومية، تمكن النقابات الأكثر تمثيلا من توسيع نشاطاتها و تكثيف جهودها، مما يمثل شكلا من أشكال الاعتراف بالعمل النقابي . و يمكن أن تتخذ هذه الإعانات أشكالا متعددة، لتكون :

- نقدية أو عينية، كإقتناء المعدات و وسائل العمل ... الخ.
- مباشرة أو غير مباشرة، كإنجاز أشغال، أو استعارة معدات ... الخ.
- متعلقة بالتسيير أو بالتجهيز.

(1) -بورعدة عشر، مرجع سابق، ص 12.

و من بين الإعانات المعترف بها للمنظمات النقابية، منحها حق الانتفاع بممتلكات تابعة للأملاك الوطنية⁽¹⁾ و تمتاز هذه الإعانات بخصائص عدة، نذكر منها :

- الاحتمال، فهي لا تشكل حقا ثابتا، بل مرهونة بقرار صادر من السلطة العمومية . و قد تكون محل إعادة نظر فيها في كل سنة، كما يمكن استرجاعها إجباريا في حالة عدم استعمالها. و لا يمكن الحصول على إعانة دون تسجيل مسبق في الميزانية من قبل السلطة العمومية و صدور قرار بتخصيصها.

- عدم الثبات، فمبلغ الإعانة المقرر ليس ثابتا، و هو يختلف من سنة لأخرى، و من نقابة لأخرى، فهو يخضع للسلطة التقديرية التامة للدولة . الأمر الذي دفع الهيئات القيادية للنقابات الحرة الأكثر تمثيلا على الساحة الوطنية للاحتجاج بخصوص ضعف الإعانات المقدمة لهم مقارنة بالإعانات المالية المقدمة كل سنة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، مع العلم أن هذا المورد يشكل أحد أهم عناصر القوة التنظيمية للمنظمة النقابية، تحقيقا لمبدأ المساواة في العمل النقابي.

و لا تثبت الإعانة إلا بموجب طلب رسمي يقدم في شكل رسالة مفصلة مرفقة بملف تفصيلي يتضمن بيان للتسيير المالي لموارد النقابة للسلطات العمومية المعنية، من طرف كل نقابة تتوافر على الشروط المحددة قانونا.

فعلى العموم، تقوم الهيئة العمومية بإعلام النقابة بقرار منح الإعانة أو عدم منحها و مبلغها، لتدفع الإعانة بعد اتخاذ القرار مباشرة في حساب مفتوح باسم النقابة . و يتعين على كل نقابة تتلقى إعانة من الدولة أن تبرر استعمالها لدى الهيئة ال وصية، كما يمكن أن تكون محل مراقبة من طرف الخزينة العمومية و مفتشية العمل و كذا مجلس المحاسبة⁽²⁾.

(1) - مرسوم تنفيذي رقم : 93-156 المؤرخ في 07 جويلية 1993 المتعلق بمنح الجمعيات و المنظمات ذات الطابع الاجتماعي امتياز حق الانتفاع بممتلكات تابعة للأملاك الوطنية (ج ر ج رقم : 45 لسنة 1993).

(2) و يرى بعض الكتاب أن النقابات لا تخضع، من حيث المبدأ، إلى حق الإطلاع على شؤونها المالية شأنها في ذلك شأن خزينة، مستندين لتأسيس رأيهم هذا إلى أن صلاحية الإدارة في مراجعة ملفات النقابات تتعارض مع استقلالها. إلا أن الدكتور "جلال مصطفى القرشي" يرى على خلاف ذلك، بأن "الإدارة المالية واقعية يستوجب عند انصراف النقابات بالرغم من اهتماماتها الخاصة، إلى نشاطات مربحة، أن يشتمل التصريح على جميع المدخولات ..."

- جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص 297.

خامسا : اقتناء أملاك منقولة أو عقارية : فضلا عن الموارد المذكورة أعلاه، فقد خولت الفقرة الثانية من نص المادة 16 من القانون رقم : 90 – 14 المعدل لكل تنظيم نقابي سلطة اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل، لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونه الأساسي. و يعتبر هذا الحكم نتيجة منطقية ملازمة لاعتراف المشرع الجزائري للمنظمة النقابية بالأهلية المدنية و من ثمة أهلية التعاقد (1).

فمن المسلم به أن للنقابة أهلية التعاقد، و بالتالي فإن حق النقابة لا يقتصر على إبرام الاتفاقيات الجماعية قصد تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية فحسب، بل يتعداه ليشمل جميع صور التعاقد الأخرى، ذلك أنه من اللازم أن يعترف بحقها في إبرام أي عقد يلزم لقيامها بنشاطها و سري أعمالها أو إدارة أموالها و اكتساب أموال جديدة، و لذا فمن حق النقابة أن تبرم عقود العمل مع أجرائها الذين تستخدمهم، و كذا عقود إيجار الأماكن التي تشغلها أو تستعملها، و عقود توريد ما يلزمها من مواد أو أدوات ... و غيرها من العقود.

و نص الفقرة الثانية من المادة 16 من التشريع النقابي الجزائري المذكورة أعلاه، يجعل للنقابة أهلية واسعة في تملك الأموال، فالنقابة تملك بعوض و بغير عوض، عقارات أو منقولات سواء أكانت هذه الأخيرة نقودا أو أوراقا مالية أو غير ذلك، بشرط أن لا تتحول هذه السلطة إلى عمليات مضاربة، فلا تستطيع النقابة اكتساب الأموال الخاصة بالاستغلال التجاري أو براءات الاختراع و العلامات التجارية (2).

(1) – راجع : نص المادة 16 من القانون رقم : 90-14، المذكور سالفًا.

(2) إلا أن القانون الفرنسي، ينص على حق النقابات في امتلاك علامات أو ماركات (marques ou labels) و لكن تملك النقابات لهذه العلامات لا يعني اشتغال النقابة بالأعمال التجارية، فالعلامات النقابية تستخدم كوسيلة من الوسائل التي تلجأ عليها نقابات العمال لتحقيق غاياتها من حماية مصالح العمال و تحسين أحوالهم، إذ توضح هذه العلامات على السلع و المنتجات بقصد إشعار المستهلكين، خصوصا من العمال، بأنها أنتجت في مؤسسة تفي بالتزاماتها القانونية و الاتفاقية نحو عمالها، و استخدام العلامة في هذه الحالة يعني دعوة الجمه و إلى الإقبال على هذه السلع كنوع من التأييد لحقوق العمال في مواجهة أرباب العمل. و يلاحظ على أي حال أن أهمية نظام العلامات النقابية أصبحت في الوقت الحاضر أهمية ثانوية، بعد أن تدخلت تشريعات العمل لحماية العمال بقواعدها الأمرة، فلم تبقى هذه الحماية متروكة لاتفاقات النقابات مع أرباب العمل.

الفرع الثاني :تسيير محاسبة المنظمة النقابية :

نظرا لأهمية الأموال التي تجمعها و تستخدمها النقابات، بدا من الضروري التطرق للمسائل المتعلقة بالتسيير المالي للنقابات و حساباتها و الحماية المقررة لها.

أولا : ميزانية المنظمة النقابية :

- لقد حرص المشرع على منع التجاوزات التي قد ترتكبها بعض النقابات العمالية، ففرض عليها ضوابط معينة لمجالات الصرف، بحيث لا يجوز إنفاق أموال نقابة العمال إلا في الغايات المشروعة و المتعلقة بمصلحة النقابة، و نذكر من ذلك على سبيل المثال ما يلي :
- الرواتب و العلاوات و النفقات للموظفين العاملين فيها و للأعضاء المتفرغين للعمل فيها.
- نفقات إدارة النقابة بما في ذلك أجور تدقيق حساباتها.
- رسوم الدعاوى التي تقيمها النقابة أو أي عضو فيها، مصروفات الدعاوى التي تقام عليها أو على أي من أعضائها، بشرط أن تتعلق تلك الدعاوى بتأمين حقوق النقابة أو حقوق ناشئة عن علاقة أي عضو فيها برب العمل.
- نفقات أي نزاع عمالي يتعلق بالنقابة أو بأي عضو من أعضائها.
- تعويض الأعضاء عن أية خسارة ناشئة عن نزاع عمالي.
- الإعانات التي تدفع لأعضاء النقابة أو لأفراد عائلاتهم بسبب الوفاة أو الشيخوخة أو المرض أو البطالة أو الحوادث التي تقع لهم.
- نفقات الدورات التثقيفية و الخدمات الاجتماعية التي تقدمها النقابة للأعضاء.

و تجدر الملاحظة في هذا الشأن، أن هذه النفقات لم يأت ذكرها حصرا، بل هي على سبيل المثال، و للنقابة أن تقرر صرف أموالها في أي من الغايات ال مشروعة، كإعارة عقار لاستخدامه، بناء فرع من فروعها أو نفقات إيفاء لأعضاء النقابة لحضور المؤتمرات و غيرها.

و يتولى إعداد ميزانية النقابة و مراجعة حساباتها و الرقابة عليها، في أغلب الأحيان، " لجنة مالية " يرأسها " أمين المال "، و تقوم هذه الأخيرة بكل ما يتعلق ب :

- إعداد مشروع الميزانية السنوية و عرضه على المستوى الوطني.
- تسيير الشؤون المالية للنقابة.
- مراقبة عمل الأمناء المكلفين بالمالية على المستويات الولائية والبلدية و مراجعة مداخلهم و مصاريفهم.
- تسيير ممتلكات النقابة المنقولة و العقارية.
- مسك دفاتر الحسابات.
- توقيع سندات النفقة و المداخل و الصكوك باسم النقابة.
- إعداد ميزانية التسيير و ميزانية خزينة التنظيم النقابي.

و في هذا السياق تكتسي ميزانية الخزينة و التسيير أهمية خاصة لأنها تسمح خلال السنة الجارية بمعالجة الاختلال في التوازن الراجع إلى الفوارق التي قد تحدث بين الإيرادات و النفقات.

و بغرض تدارك كل إضراب يحدث في التسيير المالي للنقابة يتوقع إعداد هذه الميزانية مرة في الشهر أو مرة في الثلاثي أو مرة في السنة على الأقل، و بصورة نظامية. و تتمحور ميزانية الخزينة التقديرية، حول ما يلي :

❖ وضعية الخزينة الأصلية.

❖ إيراد التسيير، و يشمل :

- حاصل النشاط.
- الإعانات.
- الاشتراكات.
- الهبات.
- الإيرادات الاستثنائية.
- الإيرادات الأخرى.
- تحصيل الاقتراضات.

❖ مجموع الإيرادات

❖ تكاليف التسيير، و تشمل :

- مصاريف المستخدمين.

- مصاريف النشاط.

❖ مجموع التكاليف

❖ الوضعية النهائية للخزينة.

فإن الإدارة ليست كافية لوحدها، فقد أضحى من الضروري وضع بعض الحدود،
و إخضاع النقابات لبعض الالتزامات المحاسبية، مثل :

- مسك محاسبتها بانتظام و ثبات.

- إعلام السلطات العمومية و مفتشية العمل دوريا بكل ما يتعلق بالمحاسبة الخاصة بها.

- حصيلة نشاطها.

- تعيين محافظو حسابات على جميع المستويات.

- إعداد تقارير محاسبة دورية.

تلکم هي أهم المحاور التي يجب أن يؤسس عليها التنظيم المحاسبي الخاص بالنقابات.

ثانيا : المنظمة النقابية و قواعد الجباية :

يرى بعض مسيري النقابات أن دفع الضرائب و الرسوم من طرف النقابة هو أمر غير

سوي، و مع ذلك فإن النقابات معنية بالجباية. و أمام نقص المعلومات و الوثائق المتعلقة بهذه

النقطة سنكتفي بتحديد مختصر لأهم الضرائب و الرسوم التي تخضع لها أموال النقابة.

أ – النقابة و الرسم على القيمة المضافة (T.V.A) :

لا تعفى النقابات من الرسوم على القيمة المضافة، و بهذا الصدد ينبغي الإشارة إلى

الأحكام الملائمة و الواردة في المادة الأولى من القانون الخاص بالرسم على القيمة المضافة،

و التي جاء في أحكامها أنه تخضع للرسم على القيمة المضافة.

أ - 1 - عمليات البيع و الشغال العقارية و الخدمات المختلفة :

غير تلك التي تخضع للرسوم الخاصة و التي تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا أو حرفية و التي يتم إنجازها في الجزائر بصفة عادية أو عرضية. ويطبق هذا الرسم مهما يكن :

- ✓ الوضع القانوني للأشخاص الذين يتدخلون في الإنجاز الخاضع للضريبة أو وضعهم إزاء كل الضرائب الأخرى.
- ✓ شكل أو طبيعة تدخلهم.

أ - 2 - عمليات الاستيراد :

تخضع الجمعيات التي تمارس نشاطات تجارية أو شبه تجارية (و لو عرضيا) مثل تلك التي سبق ذكرها أنفا إلى الرسم على القيمة المضافة، و يجب عليها بالتالي أن تقوتر الرسم و تحجزه لقابض الضرائب . فمن جهة أخرى تخضع التموينات من السلع و الخدمات إلى الجمعيات للرسم على القيمة المضافة طبقا للتشريع المعمول به.

و على المسيرين أن يتصلوا بمفتشيات الضرائب و المديريات الجهوية و الولائية للضرائب لتحديد التزاماتهم الجبائية . كما يمكنهم الاتصال بالمديرية العامة للضرائب قصد تلقي كل التوضيحات اللازمة (1) .

و مفهوم " الجمعية " الوارد في إطار المادة الأولى المذكورة أعلاه، مفهوم واسع، ينطبق على جميع أنواع الجمعيات مهما كان مجال نشاطها، بما في ذلك النقابات، و هو الأمر الذي يؤكد الواقع العملي في الجزائر . فإن كان يحظر على النقابات القيام بعمليات مضاربة، فإنها في إطار تحقيقها لأهدافها المهنية، تلزم بالدخول في عمليات شبه تجارية، و لو بصورة عرضية . و بالتالي لا يمكن أن يؤخذ مصطلح " الجمعية " الوارد ذكره أعلاه، بمفهومه الضيق، أي الجمعيات المنصوص عليها في أحكام القانون رقم : 90 - 31 فحسب، بل يمتد ليشمل حتى الجماعات المهنية المسماة بالنقابات.

(1) - (المرشد العلمي للجمعيات)، مرجع سابق، ص 44.

ب - النقابة و الضرائب الأخرى غير المباشرة :

كما تخضع التنظيمات النقابية، مبدئياً، إلى حقوق التسجيل و حقوق التحويل و إلى الضرائب الأخرى غير المباشرة على غرار الأشخاص المعنويين الآخرين، فإذا كانت مالكة تخضع إلى ضريبة العقار، و إذا كانت صاحبة عمل، تخضع إلى دفع مبلغ مقطوع، و يجب على النقابة المؤجرة من الهاطن دفع الرسوم عن المنقولات و الضرائب البلدية (1).

ج - النقابة و الضريبة على الدخل :

في هذا المجال، تخضع النقابات لنفس الالتزامات الملقاة على عاتق المؤسسات التجارية، و بالفعل يجب عليها أن تقوم بالإجراءات اللازمة لدى الإدارات الجبائية و الاجتماعية و ذلك بمجرد ما تشرع في توظيف لها، كالتصريح بالوجود، طلب التسجيل، فتح السجلات القانونية و التنظيمية ... الخ.

فيما يتعلق بالضريبة على الدخل الإجمالي (I.R.G) على الرواتب التي تدفع لأعضاء المهن الحرة، فإنه من الضروري أن تطلب النقابة رأي الإدارة الجبائية قصد معرفة ما إذا كانت أحكام المادة 34 من قانون الضرائب المباشرة (C.I.D) بالاقطاع عند المصدر، تنطبق عليها.

و تجدر الإشارة في الأخير، إلى أن النقابة لا تخضع للضرائب المقدرة على أرباح الشركات (I.B.S)، فتعفى بدلات الاشتراك المصدر الرئيسي لدخل النقابات، من قاع دة فرض الضريبة (2).

ثالثاً : الحماية المقررة لأموال المنظمة النقابية :

وفر المشرع حماية فعالة لأموال المنظمة النقابية، نأتي على ذكر بعض مظاهرها و صورها في النقاط التالية :

أ. تقرر المنظمات النقابية إعفاءات من كثير من الضرائب و الرسوم، شأنها في ذلك شأن أموال الدولة، كالضرائب الجمركية و الضريبة على المباني ... الخ

(1) - جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص 297.

(2) - جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص 298.

ب. و تقرر ميزات عديدة للمنظمات النقابية، تتمثل في تخفيضات في أثمان التوريدات و بعض أجور السفر ... الخ (1).

ج. لم يوجب المشرع الجزائري على النقابة إمساك سجلات و دفاتر معينة، و أحال تنظيم ذلك للأنظمة الداخلية و التي نصت في أغلبها على إلزام كل منظمة نقابية بإمساك السجلات و الدفاتر التي يتطلبها حسن سير العمل فيها و إحكام الرقابة على نشاطها و أموالها، و غالبا ما يتم مسك هذه السجلات على مستوى كل لجنة بحسب اختصاصها و على مستوى مختلف الهياكل العمودية للنقابة. و فضلا عن ذلك فقد أجاز المشرع لمفتش العمل الإطلاع في أي وقت على دفاتر الحسابات في النقابة و غيرها من الدفاتر و السجلات التي تعتمدها النقابة، سواء منها تلك التي أوجبت الأنظمة الداخلية للنقابات مسكها أو غيرها من الدفاتر اللازمة لحسن سير العمل النقابي.

د. و للنقابة الحق في التقاضي لحماية حقوقها المالية (2)، فتستطيع رفع دعوى لمطالبة أعضائها بالوفاء باشتراكاتهم، أو لطلب الحقوق التي تنشأ لها من العقود التي تبرمها، أو للحصول على تعويض الأضرار التي يحدثها الغير لأموالها أو التي تنتج من الاعتداء على حقوقها كشخص قانوني (3).

و تجب الإشارة في الأخير، إلى الموقف الس لبي الذي اتخذه المشرع الجزائري بشأن تحديد الطبيعة القانونية لأموال النقابة، والآثار المترتبة على ذلك، بما في ذلك قابلية هذه الأموال لتوقيع الحجز عليها أم لا ؟ في الوقت الذي فصلت تشريعات العمل للعديد من الدول في هذه النقطة، بتحديد أموال النقابة التي لا يجوز توقيع الحجز عليها مثل العقارات و المنقولات اللازمة لسير العمل النقابي (4). فهل تعتبر أموال النقابة أموالا خاصة شأنها في ذلك شأن أموال الشركات و التنظيمات القانونية الأخرى، خاصة و أن المشرع

(1) - عبد الواحد كرم، المرجع أعلاه.

(2) - و تنص صراحة على حق النقابة في التقاضي المادة "16" من القانون رقم : 14-90، المذكور آنفا.

(3) هذا غير حقا في التقاضي دفاعا عن مصالح المهنة، الذي سوف نأتي لدراسته.....

(4) - و قد اعترف المشرع الجزائري للنقابات بأهلية غير محدودة في تملك العقار تبرعا أو معاوضة، بدافع الرغبة في تيسير عمل النقابات (المادة 16 في الفقرة الثانية من القانون رقم : 14-90، المعدل و المتمم)، إلا أنه لم يقرن هذا الاعتراف الحجز على الأموال اللازمة لمباشرة نشاط النقابة، و هي العقارات و المنقولات الضرورية لعقد اجتماعاتها، و لمكتباتها، و للندوات و الدورات التكوينية و التثقيفية لتكون هذه الأخيرة بمنأى من التنفيذ الجبري لأحكام بالتعويض تصدر لصالح الوصية ضد النقابة.

الجزائري قد اعترف صراحة للنقابة بالذمة المالية المستقلة، من جهة و أجاز توقيع حجوز تحفظية الأمر بمصادرة أملاك النقابة محل تعليق أو قرار حل قضائي، ومنع فضلا عن ذلك أيلولة هذه الأموال لأعضاء النقابة، من جهة أخرى؟ أم أن التفسير الأرجح في تطبيق قاعدة " عدم قابلية الحجز " تكون بالتمييز بين الأموال الخاصة للنقابة و التي تنطبق عليها قواعد و أحكام الأموال الخاصة، و أموال النقابة العامة، و يقصد بها العقارات و المعدات و الآلات و العتاد ... و غير ذلك من وسائل العمل التي وفرت لها على سبيل الاستعارة لا التملك من طرف الدولة و التي لا يقبل الحجز عليها، و هو المنطق الأقرب للواقع (1) .

المبحث الثاني: تنظيم و ضبط سلطات المنظمة النقابية :

يترتب على تأسيس المنظمة النقابية بدء الوجود القانونية الأخيرة و اكتسابها أهلية مدنية كاملة للتعامل عن طريق التعاقد أو التملك أو التقاضي، لتنشأ بذلك علاقات متنوعة بين النقابة و أعضائها و بين النقابة و السلطات الوصية، يكتسب كل طرف فيها حسب مركزه حقوقا و واجبات اتجاه الطرف الآخر.

فقد خول المشرع الجزائري أعضاء النقابة حقوقا يمارسونها في إطار التنظيم النقابي، و خول بالمقابل النقابة سلطات انضباط واسعة على أعضاء النقابة . و في إطار نشاطاتها الخارجية و علاقاتها مع السلطات العمومية، منحت النقابة صلاحيات واسعة سواء على مستوى الهيئة المستخدمة أو على المستوى الوطني.

و فيما يلي سوف نحاول إلقاء الضوء عن الأسلوب الذي تبناه المشرع الجزائري لتنظيم و ضبط سلطات النقابة.

(1) - و يرى بعض الفقهاء، أنه من المفروض، منطقيا، أن تكون أموال النقابة غير قابلة للحجز عليها من وقت تخصيصها، و بصرف النظر عن وقت نشوء حقوق دائني النقابة.
- عبد الودود يحي، مرجع سابق، ص ص 108-109

المطلب الأول: تنظيم و ضبط سلطات المنظمة النقابية في إطار علاقتها بأعضائها :

إن كان الانضمام للنقابة يخول العضو النقابي حقوقا متعددة تتمحور في مجملها في حق الدفاع عن مصالحه العمالية و حماية مركزه كعامل و عضو نقابي، فإنه بمقابل ذلك، يلتزم بالخضوع لقوانين النقابة و التشريعات العمالية المعمول بها، و في خلاف ذلك فإنه قد يتعرض للمساءلة التأديبية من طرف النقابة.

فالبرغم من اختلاف الفقه في تكييف العلاقة بين النقابة و أعضائها، و انقسامه بين قلة ترى أنها عقدية و كثرة تعتبرها تنظيمية، فالجميع يسلم بقيام علاقات قانونية معينة بينهما . و يثير هذا النظام القانوني تنازعا بين حقوق الجماعة (النقابة) و الحقوق الفردية لأعضائها لتقوم النقابة كأى تجمع نظامي على أساس استلزامها بعض التضحيات من المنخرطين فيها لغرض ضمان سيرها، و لكنه ينبغي على القائد النقابي أن يحترم في نفس الوقت حرية النقابيين. فالهدف المنشود من النظام القانوني هو تحقيق توازن بين حقوق النقابة و حقوق النقابيين.

تثبت لعضو النقابة بصفته هذه، الحقوق و الواجبات التي تقرها قواعد القانون و القواعد الخاصة التي يقضي بها النظام الأساسي للنقابة (1). فيكون له أن يتمتع بما توفره له العضوية من ميزات، فيثبت له حق الترشيح للمناصب الإداري، و التصويت في الجمعية العمومية، كما يكون له حق طلب الحماية التي تكفلها النقابة لأعضائها و معاونته في أحوال شدته كالبطالة أو الإضراب أو المرض ... و الخ. و لكن في مقابل هذه الحقوق تقع على عاتق العضو التزامات عدة فيجب عليه أن يتمتع عن كل ما يعوق نشاط النقابة، بل إن النظام الأساسي للنقابة قد يلزمه بأعمال إيجابية، كمد النقابة بما يصل إليه من معلومات و تأييد قراراتها، كما يلتزم العضو بالوفاء باشتراكات العضوية التي تتكون منها الموارد المالية

(1) - و قد كان الفقه يذهب إلى القول بأن قبول عضو في نقابة يقوم على تعاقد بين النقابة و العضو المقبول، و لكن الفقه الحديث يذهب إلى أن انضمام الشخص إلى النقابة عمل شرطي مضمونه قبول الخضوع لنظام معد سلفا بأحكام عامة التطبيق، و أن مركز العضو يشبه مركز الطرف المدعن في عقد الإذعان . و لكن وحدة المركز القانوني لجميع أعضاء النقابة ليست ناتجة عن قوة أحد طرفي العلاقة بالنسبة للآخر، بل عن طبيعة الجماعة و ضرورة اقتران وجودها بالنظام الذي يقتضي وحدة مركز أعضائها و المساواة القانونية بينهم، و مما يترتب على هذه النظرة إلى علاقة العضو بالنقابة، أي اعتبار انضمامه إليها عملا شرطيا، و أنه يجوز للنقابة أن تسحب العضوية بعمل فردي إذا قامت أسباب تبرر هذا الإجراء، و لا يلزم لذلك موافقة العضو نفسه، كما يفرض ذلك الأساس العقدي لعلاقة العضو بالنقابة.

للنقابة⁽¹⁾، و هو يلتزم بما تبرمه النقابة من عقود عمل جماعية. و بصفة عامة، يخضع للنقابة خضوعا يوجب عليه تنفيذ كل ما تطلبه إليه من أعمال مشروعة و إلا كان لها أن توقع عليه الجزاءات التأديبية.

- لنتساءل بذلك، عن معالم النظام القانوني للسلطات النقابية في إطار العلاقة بين النقابة و أعضائها؟ ما هي حقوق الأعضاء؟ و ما هي سلطات النقابة على أعضائها؟ و ما هي حدود هذه السلطات حتى لا تتحول هذه الأخيرة إلى علاقة إذعان و تسلط؟

- نتناول الإجابة على هذه التساؤلات، بنوع من التفصيل، ضمن الفرعين التاليين :

الفرع الأول: سلطات الأعضاء على المنظمة النقابية :

تمثل النقابة تنظيم قانوني يقوم على مبدأ الديمقراطية في الإدارة و التسيير، حيث يطبق مبدأ الاقتراع الحر، السري و المباشر و قاعدة الأغلبية، و يتمتع أعضاء التنظيم النقابي المؤسس قانونا بحقوق كما هي واردة في قانون ممارسة الحق النقابي، و القانون الأساسي للتنظيم النقابي و قانون الداخلي⁽²⁾.

- لكل منخرط في منظمة نقابية الحق في⁽³⁾ :
- الممارسة النقابية طبقا لأهداف المنظمة النقابية و القانون الأساسي و النظام الداخلي لها.
- الانتخاب و الترشح في هياكل النقابة وفق ما يمليه قانونها الأساسي.
- أن يتمكن من الدفاع عن نفسه أو بواسطة ممثلين له في المنظمة النقابية أمام الهيئات القيادية، و له الحق في الاستقالة دون أي شرط.
- الحصول على المعلومات النقابية الخاصة بنشاطات النقابة.

(1) - و تلجأ النقابات عادة إلى مطالبة أصحاب الأعمال باقتطاع الاشتراكات من أجور العمال المنضمين إلى النقابة، لحسابها، و لكن أصحاب الأعمال لا يرحبون بهذه الطريقة، و من ناحية أخرى فقد ثار الشك في الأساس القانوني لالتزام العامل بقبول الاقتطاع من أجره، فقد نظر البعض إلى هذه الطريقة باعتبارها ماسة بالحرية النقابية لما تتضمنه من جبر على أداء الاشتراك.

(2) بوجمعة غشير، مرجع سابق، ص 11.

(3) للإشارة، إن القانون رقم : 90-14، المعدل و المتمم، لم يحدد حقوق و واجبات أعضاء النقابة على سبيل الحصر، بل ترك تحديدها للقوانين الأساسية للمنظمات النقابية. و الحقوق و الواجبات المذكورة في هذا الصدد، هي تلك المحددة في إطار نصي المادة الثامنة (8) من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، و المادة 17 من القانون الأساسي للاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين على التوالي.

-الاستفادة من الحماية القانونية أثناء تأديته لمهامه النقابية طبقا لأحكام القانون .

أولا : حق الممارسة النقابية :

أقر المشرع الجزائري حق الممارسة النقابية لكل عضو مؤسس و كل عضو منخرط في صفوف التنظيم النقابي انخرطا قانونيا و صحيحا . فيثبت هذا الحق لكل شخص مكتسب للجنسية الجزائرية، بالغ سن الرشد، متمتع بحقوقه المدنية و السياسية، يمارس نشاطا يدويا أو فكريا ذا علاقة بهدف النقابة (المادة السادسة (6) من القانون رقم : 90 – 14 المعدل و المتمم)، و يكون له تبعا لذلك :

أ – الحصول على بطاقة الانخراط :

فاستنادا لنص المادة "23" من القانون النقابي رقم : 90 – 14 " تكتسب صفة العضوية في التنظيم النقابي بتوقيع المعنى وثيقة الانخراط، و يشهد عليها بوثيقة يسلمها التنظيم النقابي ". و يمكن الإشارة في هذا الصدد، إلى أن تسلم العامل بطاقة الانخراط يتوقف عمليا على دفعه لرسم الاشتراك السنوي المحدد من طرف التنظيم النقابي (1).

ب – الانتخاب و الترشح في جميع هيئات المنظمة النقابية :

تؤسس قواعد الإدارة و التسيير داخل التنظيم النقابي، أو في علاقاته مع الغير (المستخدم و التنظيمات القانونية الأخرى)، على أساس مبادئ الحرية، المساواة و الديمقراطية.

فمن أهم الأسس التي يركز عليها مبدأ الحرية النقابية هي حرية التعبير عن الرأي (2)، بما يعني أعمال مبدأ الاقتراع الحر السري و المباشر و قاعدة الأغلبية، أين تكون سلطة اتخاذ القرار للأغلبية، و يحق لكل عضو نقابي المشاركة في إبداء الرأي و المساهمة في مناقشة المشاريع و اتخاذ القرارات التي تحكم الممارسة النقابية . فعلى الهيئات القيادية الرجوع إلى القاعدة في القضايا المصيرية، إذ تتخذ القرارات الوطنية على ضوء اقتراحات

(1) – أنظر : A.L. Amrani, *Op. Cit.*, p.26.

(2) و هذا ما تؤكد أحكام المادة 09 من القانون الأساسي للاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين التي جاء فيها :

"حرية التعبير لإبداء الرأي مضمونة داخل هيئات الاتحاد".

القاعدة، مع الوحدة في التنفيذ (1).

- كل المسؤوليات الانتخابية و كل الهيئات منتخبة و هي مسؤولة أمام ناخبها . فالديمقراطية تقتضي أن تمثل الجمعية العامة للنقابة، الهيئة القيادية العليا داخل التنظيم النقابي، تعمل على القضاء على كل أشكال البيروقراطية و التسلط.

- كل منخرط له الحق في أن ينتخب على مستوى جم يع هيئات المنظمة و ذلك باحترام المقاييس التالية (2) :

- أن يكون ذا جنسية جزائرية.
- أن يكون بالغا 18 سنة كاملة عند تاريخ الانتخاب.
- أن يشغل منصبا داخل الهيئة.
- أن يسدد اشتراكه بانتظام.
- أن يكون منخرطا في صفوف النقابة.
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية و السياسية، و لم يحكم عليه بعقوبة جنائية، و لم يتخذ ضده إجراء تأديبي.

و كل منخرط له الحق و الحرية في الترشح للقيادة على مستوى هيئات المنظمة، في إطار الشروط التالية :

- أن يتمتع بالجنسية الجزائرية.
 - أن يتمتع بحقوقه المدنية و لم يتعرض لعقوبة جنائية.
 - أن لا يقل عمره عن 21 سنة يوم الانتخاب.
 - أن يشغل منصبا داخل الهيئة.
- أن لا يشغل منصبا وظيفيا يخول له سلطة التوظيف و التسير.

(1) و تظهر أهمية توحيد القرارات على وجه الخصوص، في حالة " الإضراب " . فغالبا، ما يتم الاتفاق بين القيادة و القاعدة على القيام بإضراب ضد إرادة القادة النقابيين أو تركه دون إرادتهم، و تتجه الممارسة النقابية أكثر فأكثر إلى تغليب أسلوب الحوار و المناقشة بين القادة و القاعدة في إطار جمعية عامة استثنائية تعدها المنظمة النقابية.

أنظر : J. Pélissier et d'autres, *Op. Cit.*, p 271

(2) لم يحدد التشريع النقابي المقاييس و الشروط الواجب توافرها في صفة الناخب أو المترشح داخل المنظمة النقابية، على سبيل الحصر، بل تركت الحرية التامة لكل تنظيم نقابي أن يضيف ما يشاء من شروط في أنظمتها الداخلية، في حدود الإطار المرخص به قانونا.

-أن يكون منخرطاً في صفوف النقابة و مواظباً على دفع الاشتراكات

تلزم هي أهم المبادئ التي تحكم تسيير و ضبط العلاقة بين النقابة و الأعضاء، و حقوق هؤلاء الآخرين عليها. و تبقى المشكلة في مدى الأخذ بمبدأ الأغلبية في جميع الحالات و على جميع المستويات، و كيف تحمي الأقلية في حالة التطبيق الخاطئ لهذا المبدأ، بحيث يتحول إلى تسلط و طغيان للأغلبية باحتكارها للهيئات القيادية و مراكز اتخاذ القرار على مستوى المنظمة النقابية ؟

ثانياً : حق الحماية النقابية :

تؤسس المنظمة النقابية و تعمل أساساً لأجل الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال و السهر على تحسين ظروف عملهم و معيشتهم و التصدي لكل محاولة تعسف أو استغلال و يترتب عن ذلك أن تمكن المنظمة النقابية كل منخرط داخل صفوفها من الحقوق التالية :

أ - أن يمارس النقد و النقد الذاتي بحرية و موضوعية و بأسلوب ديمقراطي، سواء كان موضوع هذا النقد موجهاً للهيئات أو لأعضائها.

ب - أن يطعن في القرارات الصادرة ضده أمام الهيئات المعنية داخل المنظمة النقابية.

ج - أن يتمكن من الدفاع عن نفسه بنفسه أو بواسطة أعضاء آخرين في النقابة أمام الهيئات المكلفة بالنظر في نشاطه و سلوكه، كحماية نفسه من أي تدخل من شخص طبيعي أو معنوي⁽¹⁾، و تبعاً لذلك :

ج - 1 - لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف و الأداء و توزيع العمل و التدرج و الترقية خلال الحياة المهنية و عند تحديد المرتب و كذلك في مجال التكوين المهني و المنافع الاجتماعية (المادة 50 من القانون رقم : 90 - 14).

(1) بوجمعة غشير، مرجع سابق، ص 11.

ج - 2 - لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي و نشاطاته (المادة 51 من القانون رقم : 90 - 14).

فالعلاقة التي تربط النقابة بالعمال، علاقة مبنية على أساس "مبدأ التمثيل"، إذ تتلقى النقابة عن طريق ممثلي العمال اقتراحاتهم و احتجاجاتهم و في سبيل تحقيق ذلك، تلتزم الهيئة المستخدمة بتمكين الممثل النقابي للعمال من جميع السائل اللازمة لأداء مهنته هذه، كحق التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية، اللوحات الإعلامية، أماكن لعقد الاجتماعات ... و إلى غير ذلك من التسهيلات (1). و في حالة تعمد رب العمل الرفض و /أو العرقلة، كعدم استقباله للممثلين النقابيين لتقديم مطالب العم ال، يعد هذا الأخير مرتكبا لجريمة عرقلة ممارسة الحق النقابي طبقا للقانون الجزائري (2).

فأعضاء النقابة يتمتعون بحماية قانونية مزدوجة، حمايتهم ضد سلطة و تعسف المستخدم داخل الهيئة المستخدمة، و حمايتهم في مواجهة سلطة الانضباط للمنظمة النقابية في حد ذاتها.

(1) كمال شيخي، مرجع سابق، ص 115.

(2) أنظر : Michel Despax, La gestion du personnel (Aspects juridiques des l'entreprise), relations sociales dans éditions C.U.J.A.C, Paris p. 163

الفرع الثاني :سلطات المنظمة النقابية على الأعضاء :

إن كان الانخراط في النقابة يخول حقوق و امتيازات، فإنه يرتب كذلك مسؤوليات و التزامات، خاصة منها واجب احترام سلطة الانضباط للمنظمة النقابية (1).

يرتبط أعضاء النقابة بالتجمع بعقد يكتسي طابعين رئيسيين : طابع العقد الثنائي من جهة ، ذلك للالتزام المنخرط بدفع اشتراك مقابل تعويله على منافع مختلفة، و طابع الإذعان من جهة أخرى، بسبب تبني الأعضاء بدخولهم إلى النقابة لأنظمتها القانونية (2).

ككل تنظيم قانوني تمتلك المنظمة النقابية سلطة انضباط على أعضائها، و تستطيع بمقتضاها، أن تصدر إليهم أوامر يتعين عليهم طاعتها، و لا تسند هذه السلطة إلى عقد يقوم بالانضمام إليها، بين النقابة و كل عضو فيها، و لكن تتأسس على طبيعة النقابة كمنظمة (3)، لا يمكن أن تستقيم الحياة في داخلها، على وجه يمكنها من تحقيق أغراضها في الدفاع عن المصالح الجماعية لأعضائها بغير سلطة تمارسها عليهم (4).

و لا توجد في التشريع النقابي الجزائري، أية نصوص لتقرير أو لتنظيم سلطة النقابة في تأديب أعضائها، غير أن هذا لا يعني أن النقابة، في ظل القوانين التي تتخذ هذا المسلك، تكون مجردة من هذه السلطة، أو أن تنظيها متعذر، فحق النقابة في تأديب الأعضاء يرتبط بطبيعتها ذاتها كجماعة منظمة، كما أن قواعد النظم الأساسية للنقابات، بالإضافة إلى القواعد التي تقضي بها المبادئ العامة لسلطة التأديب، تكفل تنظيم هذه السلطة.

(1) أنظر : Juris- Syndicats professionnels (Adhésion syndicale), Editions techniques. classeurs, Op. cit., p 08

(2) جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص 03.

(3) – إن سلطة الانضباط للمنظمة النقابية على أعضائها، هي في حقيقة الأمر، نتاج الحقوق المقررة للنقابة من جهة، و الواجبات المترتبة على أعضائها من جهة أخرى، فمن جهة الحقوق المقررة للمنظمة النقابية، تحوز هذه الأخيرة سلطات عديدة، كسلطة التشريع عن طريق منحها حق تعديل القانون الأساسي و وضع قوانينها الداخلية، سلطة الإدارة و التسيير، و سلطة التعاقد بالمشاركة في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية.

* و من جهة الواجبات المترتبة على أعضائها، تتعدد هذه الأخيرة، فيجب على العضو أن يمتنع عن القيام بأية أعمال من شأنها عرقلة نشاط النقابة، كمعارضة التوجيهات الصادرة عنها أو القيام بدعاية معارضة، أو الرجوع إلى العمل و معارضة الأمر بالإضراب ... و إلى غير ذلك . كما يلزم أعضاء النقابة باحترام قوانينها الأساسية، و دفع اشتراكاتها.

أنظر : Syndicats professionnels (Constitution et fonctionnement), Editions Dalloz, Op. Cit., p 18

(4) أنظر : J. Pélissier e d'autres, Op. Cit., p 573

فالنقابة هي تجمع، في تنظيم دائم تتدرج فيه السلطات، لأعضاء المهنة أو المهن المعنية، بقصد تيسير الدفاع عن المصالح المشتركة لهؤلاء الأعضاء، و حتى تصل إلى هدفها هذا لا بد من خضوع الأعضاء للقرارات التي تصدرها الهيئات التي تعمل باسم النقابة و التي تكلف بإدارتها و توجيهها (1)، و لذلك لا بد من التسليم في استخدام الوسائل التي تكفل فرض احترام قراراتها، مادامت هذه القرارات في نطاق الحدود المشروعة للعمل النقابي (2). أي لا بد من التسليم للنقابة بسلطة تأديبية على أعضائها و لو لم تقررها نصوص التشريع. و الفقه الحديث يذهب إلى أن سلطة التأديب مكمل ضروري للسلطات التي يجب أن تتوفر للقائمين على إدارة النقابات و توجيهها، لئتمكنوا بوساطتها من تحقيق الأغراض التي تسعى إليها النقابة (3) و يرى أن هذه السلطة تنشأ تلقائيا في كل جماعة، عامة أو خاصة، كوسيلة لتجنب الفوضى فيها، و لضمان بقائها، سواء أكانت هذه الجماعة هي الدولة، الأسرة، المؤسسة أو أية جمعية من الجمعيات، و لكن من الواجب كذلك أن يسلم بضرورة وضع حدود لهذه السلطة، و قبول رقابة القضاء على ممارستها لمنع ما قد يقع في استعمالها من تعسف.

(1) - فقد تكون للنقابة مطالب تتعلق بالأجور، أو بتنظيم العمل، و توجه إلى أعضائها أوامر بمقاطعة صاحب عمل معين، أو تصدر إليهم قرارات بالإضراب. و يرفض هؤلاء الآخرين الامتثال لها، بالعودة إلى العمل دون موافقتها، فللنقابة الحق في استرداد مبالغ المعونة التي دفعتها. فلا يمكن لهم الاستفادة من المزايا التي توفرها النقابة لهم، دون تحمل الالتزامات التي تفرضها عليهم.

(2) - و يرى في هذا الشأن، الدكتور "جلال مصطفى القرشي" أنه : "يحق للنقابة، في حدود تصرفها من أجل الدفاع عن المصالح المهنية توجيه بعض الأوامر إلى النقابيين، و توجه إلى الراضين لأوامرها بإصدار بعض العقوبات التأديبية، و لكن النقابة تتجاوز سلطاتها إذا أمرت أعضائها بالقيام بتصرفات منافية لحقوق الإنسان أو تخرج عن إطار النشاط الاعتيادي للنقابة، و مثال ذلك : أنه لا يجوز للنقابة أن تحكم بغرامة نافذة على أعضائها الذين لم يشتركوا في اجتماع سياسي".

- جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص 302.

(3) - و قد قدمت تبريرات متعددة للسلطة التأديبية للنقابات على أعضائها، فقد ذهب رأي إلى تبرير السلطة التأديبية بتفويض من الدولة، للنقابة مثلا، بتوقيع عقوبات تأديبية، و هو رأي مرفوض لأول وهلة.

و ساد رأي آخر في أواخر القرن التاسع عشر (19) و أوائل القرن العشرين (20)، و مازال يتردد في بعض أحكام القضاء الفرنسي، يؤسس السلطة التأديبية على الاتفاق، عن طريق تحليل العلاقة بين أعضاء النقابة إلى حزمة من الروابط التبادلية بين هؤلاء الأعضاء تجعل على عاتق كل منهم التزامات كما تجعل له حقوق، فإن أخل أحدهم بالتزاماته طبقت الجزاءات العقابية، الفسخ (الفصل) و التعويض (الغرامة).

و لكن الفقه الحديث، أمثال "Durand et Vétu"، لاحظ أن الجزاءات التأديبية لا تخلو من الطابع التعويضي في جميع الأحوال و أن إجراءات المحاكمة التأديبية تشبه إجراءات المحاكمة الجنائية، و لذلك لا يمكن أن تؤسس سلطة تأديب على العلاقة العقدية إذا ليس من المتصور أن يخول العقد أحد طرفيه محاكمة الطرف الآخر.

و للنقابة أن تمارس سلطة التأديب على أعضائها، و لو لم تكن في نظامها الأساسي أية إشارة إلى هذا الحق، أو لم تكن نصوص هذا النظام كافية لبيان أحكام التأديب، ذلك أن الأخطاء التأديبية لا يطبق بالنسبة لها المبدأ القانوني الذي يقضي بأنه " لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص قانوني"، بل يجوز العقاب تأديبيا، على أية أفعال تعتبر خطأ و لو لم يكن منصوص عليها في النظام الأساسي للنقابة أو في أحكام التشريع.

و إذا كانت التشريعات المنظمة للنقابات لا تضع القواعد اللازمة لبيان سلطة النقابات في تأديب أعضائها، فمن الممكن أن تضع النقابات هذه القواعد، و قد تنص عليها في نظمها الأساسية، و قد تفوض الجمعية العمومية للنقابة إلى إحدى الهيئات الإدارية في النقابة، كهيئة المكاتب أو مجلس الإدارة بأكمله، وضع لائحة داخلية تتضمن القواعد التأديبية.

إلا أنه يلاحظ في أغل ب نظم النقابات، بأنها لا تضع قواعد محددة لبيان الأخطاء التأديبية و تحديد عقوباتها أو إجراءات المحاكمة، بل تقتصر على الإشارة إلى الأعمال الموجبة للتأديب بصفة عامة فتجعلها مثلا " المساس بالمصالح الجماعية"، كما تعتبر " طرد العضو" العقوبة التأديبية الوحيدة، فلا تنص على غيرها من العقوبات التأديبية الأخرى و غالبا ما تهمل التنظيم الإجرائي للمحاكمة التأديبية، و في هذه الأحوال تكمل قواعد التأديب بالرجوع إلى ما يمكن تسميته بالقواعد العامة للتأديب، فالفقه يرى أنه يجوز القول بنشوء قانون تأديبي، يتأثر في أحكامه، إلى حد معين بالقواعد الجنائية⁽¹⁾.

و يتم ذلك، تحت رقابة القضاء الذي يحصر الجرائم التأديبية في حدود الهدف الخاص للنقابات، و يحول دون التعسف في استعمال سلطة التأديب، كما يقصر العقوبات على تلك التي يمكن وصفها بأنها تأديبية بسبب طبيعتها، و هي العقوبات المتصلة بصفة ال عضو كالتوبيخ و العزل من المناصب الإدارية و وقف العضوية أو الفصل.

و يلاحظ أنه إذا لم يعين نظام النقابة الهيئة المختصة بالمحاكمة التأديبية، فإن هذه السلطة تكون للجمعية العمومية، باعتبارها الهيئة الإدارية الأصلية في النقابة، و هي تتبع في المحاكمة التأديبية ما قد يقضي به النظام الأساسي من إجراءات، فإن لم يكن في النصوص تنظيم الإجراءات، و جب إتباع القواعد الأساسية للمحاكمات الجنائية و على الخصوص

(1) أنظر : Durand et Vétu, *Op. Cit.*, al 75

"كفالة حق الدفاع" و ما يتصل به من إجراءات، فيجب أن يدعي العض و الذي يحاكم لسماع أقواله أمام هيئة المحاكمة، و أن تتضمن الدعوى للحضور بيان الأفعال المنسوبة إليه و الجزاء الذي يهدد به، كما يجب أن يثبت في محضر كاف، حتى يتسنى للقضاء أن يباشر سلطته في الرقابة على الأحكام التأديبية.

و للقضاء أن يحكم ببطلان الأحك ام التأديبية التي تصدر مخالفة للقانون أو للنظام الأساسي، و أن يحكم بالتعويض للعضو عن ما ناله من ضرر بسبب الحكم التأديبي الباطل، فيلزم النقابة بهذا التعويض أو يلزم به الأعضاء الذين تثبت عليهم أخطاء خاصة في إصدار الحكم التأديبي (1).

و تفترض السلطة النقابية وجود عقوبات تأديبية أشدها الإقصاء . و لكن بالنظر للخشية من سوء الاستعمال، لم تقرر هذه السلطة بصفة مطلقة، بل أحيطت بعدة قيود (2)، قد ترجع هذه الأخيرة، إلى مبدأ التخصص (le principe de spécialité) الذي يهيمن على نشاط النقابة، أو إلى مبدأ التبعية (le principe de subordination) و فكرة النظام العام، أو إلى فكرة الحقوق الفردية للأعضاء :

❖ فمبدأ التخصص يقتضي التزام النقابة بأهدافها المهنية، و تحديد نطاق التحريم التأديبي بالأفعال التي تمس تحقيق هذه الأهداف دون غيرها، سواء أكانت إخلالا بنظام النقابة نفسها، أو بواجب التضامن و التعاون معها، أو إخلالا بالمصالح الجماعية للمهنة (3)، مما يحول دون إصدار النقابة لأوامر في المسائل السياسية أو الدينية، كالأمر بإضراب لأغراض سياسية أو

(1) – و يرى الفقيهان "Durand et Vétu"، " أن العلة في ترتيب المسؤولية الشخصية للأعضاء الذين يرتكبون خطأ في إصدار الحكم التأديبي بجانب مسؤولية النقابة نفسها، هو ضمان حق المصاب في التعويض، و ذلك حتى لا يبادر مدير و النقابة إلى حلها اختياريا و تكوين نقابة أخرى بدلا منها، تخلصا من المسؤولية بحلها و تنقضي معها التزاماتها. كما تبدو فائدة هذا الحكم إذا كانت النقابة المسؤولة غير قائمة قانونا بسبب مخالفة القانون في تكوينها "

أنظر : Durand et Vétu, Op. Cit., al 80

(2) – تبني القضاء في فرنسا، وضع القواعد التي تستهدف حماية النقابيين من تسلط الجماعة :
* يجب أن تحدد الأنظمة القانونية حالات الإقصاء التي يجب أن تفسر تفسيراً ضيقاً مادام أنها تؤلف نصوصاً تنسب إلى قانون العقوبات الانضباطي.

* يجب احترام حقوق الدفاع، فينبغي أن يبلغ النقابي سلفاً و يمكن من الدفاع عن نفسه.
* وجوب تسريب قرار الإقصاء من طرف النقابة، و إلا جاز للقضاء الحكم بأن الإجراء مخالف للأنظمة القانونية.

- جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص 301.

(3) – عبد الودود يحي، مرجع سابق، ص 101.

لإحداث الفتنة، الأمر بمقاطعة صاحب العمل بقصد الانتقام منه (1). لذلك لا يجوز للنقابة أن تحاكم العضو تأديبيا بسبب رأيه السياسي أو عقيدته الدينية (2).

❖ و طبقا لمبدأ التبعية، و الذي بموجبه لا يمكن للهيئات الداخلية للمنظمة النقابية اتخاذ قرارات أو إعطاء أوامر تمس بحقوق مقررة على مستوى أعلى من هيئة النقابة، كالأوامر المخالفة للنظام العام أو المخلة بالأداب العامة (3). فلا يجوز لها أن تحاكمه بسبب استخدامه حقا من حقوقه أو حرية من حرياته، كحقه في الانسحاب من النقابة (4)، أو بسبب ترجيحه المصلحة العامة على مصلحة النقابة إذا تعارضت المصلحتان (5).

❖ و تقف الحقوق الفردية للأعضاء كقيد على سلطة النقابة، إما باعتبارهم أفرادا، كحرية العمل و حرية الفكر و إبداء الرأي، أو بوصفهم أعضاء فيها، كالحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، مثلا (6).

(1) أنظر : *Syndicats professionnels (constitution et fonctionnement), éditions Dalloz, Op. Cit., p 34*.

(2) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 729.

(3) – أنظر : *Syndicats professionnels (constitution et fonctionnement), Op., Cit. p 17*.

(4) فينبغي لغرض ضمان الحرية النقابية، أن لا يكون العضو النقابي أسيرا في النقابة، فله الحق في الانسحاب في كل وقت. و بناء على ذلك تترتب النتائج التالية :

* يبطل كل شرط في النظام القانوني يعارض مغادرة النقابيين بقوة القانون.

* لا يجوز الاعتراض على جدية الاستقالة، أو تقييدها بشروط تعسفية.

(5) و للقضاء، رقابة على نصوص النظام الداخلي التي تحدد الجرائم التأديبية من حيث شرعية التجريم في ضوء حدود سلطة النقابة على أعضائها، كما أن له رقابة على الأحكام التأديبية التي تصدرها النقابة، و يختلف مدى هذه الرقابة باختلاف الطريقة التي ينص بها النظام على الجرائم التأديبية، فإن حددها تحديدا خاصا ببيان أركانها، اقتصر رقابة القضاء على التحقق من توافر هذه الأركان، أما إن حددت الجرائم التأديبية بصفة عامة بأنها الإخلال الخطير بمصالح الجماعة، فإن القضاء يباشر رقابته على خطورة " الإخلال " في الفصل المنسوب للعضو.

(6) – محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 728.

و بناءا على ذلك، لا يجوز أن يكون من بينها حرمان ال عضو في النقابة من إحدى حرياته، لا يمكن أن تحكم النقابة عليه بحرمانه من مزاوله مهنته، مثلا، أو حبسه، بل يجب أن تكون العقوبة ذات طابع معنوي⁽¹⁾، و هي إما عقوبات ذات طابع أدبي، كاللوم و التوبيخ و الإنذار، أو العقوبات ذات طابع مالي، كالغرامة أو الحرمان من بعض الامتيازات المالية مثل : المساعدة في حالة البطالة أو الإضراب، و قد تكون العقوبة منصبة على وظيفة العضو داخل النقابة أو حتى صفة العضوية نفسها، كتحتيته من المناصب الإدارية و القيادية .

و بالنسبة للوضع في الجزائر، فقد اكتفى المشرع في أحكام التشريع النقابي رقم : 14-90 بإحالة تنظيم هذه المسألة للقوانين الأساسية للمنظمات النقابية، تحت طائلة البطلان (المادة 21 السالفة الذكر).

و بناءا على ذلك حددت القوانين الأساسية للمنظمات النقابية الممثلة على الساحة الوطنية المبدأ الأساسي الذي تخضع له قواعد الانضباط بمبدأ " الخطأ بالعقاب و الاستحقاق بالمكافأة"⁽²⁾.

-
- (1) راجع :
- نص المادة 16 من القانون الأساسي للاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين، و التي جاء فيها : "تفقد العضوية في الاتحاد بإحدى الأسباب التالية :
 - 1- الاستقالة.
 - 2- الوفاة.
 - 3- الشطب و يكون في الحالات التالية :
 - أ- الانتقال إلى قطاع آخر.
 - ب- المساس بأخلاقيات المهنة.
 - ج- عدم الوفاء بالاشتراكات.
 - د- الانخراط في منظمة نقابية مماثلة.
 - هـ- المساس بثوابت الأمة.
 - و -انتهاء علاقة العمل.
 - 4- الإقصاء و تحديد كفاءته في النظام الداخلي نص المادة 23 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين على أنه : "تتمثل العقوبات التي يمكن تطبيقها حسب خطورة الخطأ المرتكب أثناء أداء مهامه النقابية في :
 - الإنذار.
 - التوبيخ.
 - التوقيف من التفويض النقابي.
 - الطرد النهائي من كل مسؤولية نقابية.
 - الطرد النهائي من صفوف الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
 - المتابعة القضائية في حالة اختلاس أموال ال : إ.ع.ع.ج"
- (2) - راجع : - نص المادة 17 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- نص المادة 19 من القانون الأساسي للاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين.

و حددت السلطة المختصة بالمساءلة التأديبية للعضو النقابي في إطار الأنظمة الداخلية للنقابات، و المتمثلة في " لجان الانضباط " المشكلة على مستوى جميع الهيئات التسلسلية للنقابة و يسري الانضباط على جميع منخرطي النقابة مهما كانت رتبهم في النظام التسلسلي و يتم الحكم بالجزاء على يد الهيئة المشرفة على الهيئة التي ينتمي إليها المعني، فيحال العضو على لجنة الانضباط بناء على تقرير مصادق عليه من طرف :

❖ المكتب البلدي إذا كان المعني عضو فرع نقابي أو مكتب بلدي أو مجلس بلدي.

❖ المكتب الولائي إذا كان المعني عضو مكتب ولائي أو مجلس ولائي.

❖ المكتب الوطني إذا كان المعني عضو مكتب أو مجلس وطني.

و تختلف تشكيلة لجنة الانضباط من نقابة لأخرى، و تسجل مداولات و قرارات لجنة الانضباط في سجل رسمي مرقم و مؤشر خال من الشطب، يرجع قرار سحب الثقة من المكاتب التنفيذية للمجلس بعد مصادقة 3/2 أعضائه. و تجتمع لجنة الانضباط بناء على ملف يقدمه رئيس الهيئة المشرفة، بحسب الأحوال يوجه استدعاء للمعني بالمر عن طريق البريد المضمون مع إشعار بالاستلام 15 يوما قبل ميعاد انعقاد لجنة الانضباط، و للمعني الحق في الإطلاع على ملفه في خلال ثمانية (08) أيام قبل تاريخ مثوله أمام لجنة الانضباط، و له حق اختيار من يدافع عنه، و له الحق في الطعن أمام الهيئة التنفيذية العليا الموالية (1).

و يستخلص من كل ما سبق أن المشرع الجزائي، و على خلاف التشريعات

الأخرى (2)، قد قصر سلطة التأديب المخولة قانونا للمنظمة النقابية على أعضائها، في إجراءاتها و اختصاص الفصل فيها، على الهيئة النقابية دون أن يتعداها ذلك لقيام اختصاص السلطات القضائية، و إن كان ذلك يسجل نقطة إيجابية بشأن تطبيق مبدأ استقلالية النقابة،

(1) و تختلف مواعيد الطعن و الفصل من نقابة لأخرى، و على سبيل المثال، حددت المادة 21 من النظام الداخلي لـ : إ.ع.جمدة الطعن بأجل أقصاه (21) يوما تسري من تاريخ استلام القرار، بينما وضعت المادة 30 من النظام الداخلي للاتحاد الوطني لعمال التبرية و التكوين كحد أقصى لمدة الطعن، أجلا لا يتجاوز (25) يوما بعد إشعاره بالقرار.
(2) فقانون العمل في مصر ينص في المادة 173 منه على الإجراءات التي تتبع عند فصل عضو النقابة، فيقضي بأنه " لا يجوز فصل أحد العمال من النقابة قبل محاكمته أمام مجلس الإدارة و صدور قرار منه بأغلبية ثلثي 3/2 الأعضاء، و ذلك بعد إخطار العامل في محل إقامته بما نسب إليه بكت اب مسجل قبل موعد المحاكمة بأسبوع على الأقل، فإذا تغيب بدون عذر مقبول أو لم يبد دفاعه جاز إصدار القرار، ثم يخطر به خلال ثلاثة (03) أيام من تاريخ صدوره، و يجوز للعامل الطعن في قرار الفصل أمام المحكمة الجزائية الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة خلال ثلاثين (30) يوما من تاريخ إخطاره بالقرار و إسقط حقه، و يكون حكم المحكمة نهائيا".

بحيث يمنع أي تدخل، أيا كان نوعه أو مصدره، في إدارة النقابة لشؤونها و ضبطها
لأمورها، لكن هل يكفي ذلك لضمان عدم تعسف النقابة و منع تجاوزها في استعمال سلطتها
الانضباطية ؟

المطلب الثاني: تنظيم و ضبط سلطات النقابة كتنظيم مهني مطلبى :

تعتبر التعددية النقابية، باعتبارها ظاهرة توحى بتعدد و تباين الرؤى و الطروحات
النقابية، عاملا محفزا يؤثر على دور النقابات العمالية باعتبار أنها تخلق نوع من المنافسة
بين مختلف النقابات، ففوة الطرح النقابي و واقعيته و تبني إستراتيجية ناجعة يكسبها عدد
أكبر من المنخرطين ليكون لها وزنا على الساحة الاجتماعية، الاقتصادية و حتى السياسية.
و منذ ذلك التاريخ، اكتسب العمل النقابي بعدا و وزنا عمليا، خاصة في إطار النقابات
العمالية، حيث اتسعت مهمما النقابة لتمثل هذه الأخيرة، أحد أطراف الحوار الاجتماعي
و الاقتصادي في الجزائر و تحول منهج النقابة من منظمة " جماهيرية " تعمل على تأطير
العمال قصد تحقيق أهداف و برامج الحزب الواحد إلى منظمة " مطلبية "، بالدرجة الأولى،
تمثل طرفا فاعلا في تقرير السياسة الاقتصادية و الاجتماعية، تعمل على ترقية وضعية
العامل في الجزائر، و حماية مصالحه في مواجهة أرباب العمل و السلطات العمومية.
و استنادا لما سبق، يثار الإشكال الآتي : كيف تعامل المشرع الجزائري مع الدور
الجديد المنوط بالمنظمة النقابية ؟ بمعنى آخر، ما هي المهام و السلطات الجديدة التي أتاحت
للمنظمات النقابية ؟ و هل تركز هذه الصلاحيات الدور الجديد للنقابة كتنظيم مهني مطلبى ؟
تلكم هي النقاط التي سوف نتناولها بالتحليل في الفرعين التاليين، فنتكلم في فرع أول
عن السلطات التي منحت للنقابة بقصد تمكينها من تنظيم نشاطاتها، المنصبة أساسا حول
تحقيق المصالح المهنية لأعضائها، لنتناول في فرع ثان بيان الوسائل و السلطات المخولة
للنقابة بهدف تمكينها من توصيل المطالب العمالية لأرباب العمل و السلطات العمومية
المعنية داخل الدولة.

الفرع الأول :سلطات النقابة كتنظيم مهني :

إن السبب الرئيسي وراء تكتل العمال في تفضيمات نقابية يكمن أساسا في رغبة العمال الأجراء و كذا أرباب العمل، في أن تمثل مطالبهم المرتبطة بمصالحهم المهنية و أن تتجسد جهودهم و مساعيهم بصورة منظمة بواسطة ممثلين نقابيين منتخبين يعملون ضمن إطار قانوني محدد المعالم و الأسس (1).

و استنادا لذلك منحت الرقابة سلطات تنظيمية و مهنية تمكنها من تنظيم مصالح المهنة و مصالح العمال المرتبطة بالمهنة التي يزاولونها، فحولت سلطات محددة للممثل النقابي و للهيكل النقابي الأكثر تمثيلا على مستوى الهيئة المستخدمة، و امتيازات النقابات الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني بسلطات خاصة جعلت منها الممثل الأساسي لمطالب العمال و آرائهم أمام الجهات الوصية، و الطرف الوحيد في الحوار مع الحكومة ذلك ما سوف نتناوله، بنوع من التفصيل، فيما يلي :

أولا :سلطات المنظمات النقابية للعمال الأجراء داخل الهيئة المستخدمة :

تتميز سلطات المنظمة النقابية داخل المؤسسة إلى سلطات ذات طابع تنظيمي، و سلطات أخرى ذات طابع مهني :

أ – السلطات ذات الطابع التنظيمي : وفقا لنص المادة "38" من القانون رقم : 90-14

سالف الذكر تتمتع المنظمات النقابية الحائزة للصفة التمثيلية داخل كل مؤسسة بالسلطات التالية :

أ – 1 – الاجتماع النقابي : أقر المشرع صراحة لكل منظمة نقابية تمثيلية أن تعقد

اجتماعات مع أعضائها بغرض التشاور و التواصل و تنظيم العمل النقابي، و استنادا لذلك يمكن للنقابة داخل الهيئة المستخدمة جمع أعضائها في أماكن العمل أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، و استثناءا أثناء ساعات العمل (2)، و إن كان المشرع قد علق مشروعيا

(1) أنظر : A. martin et F. beaubois, législation du technique, 1994, p 08 travail (bep2). Nathan.

(2) و بناءا على ذلك يتم الاعتراف للتنظيمات النقابية بإمكانية عقد اجتماعات داخل مبانى الهيئة المستخدمة، دون أن يعد ذلك من قبيل "الإضراب غير المشروع" و غالبا ما تتميز هذه الاجتماعات إلى "اجتماعات تأسيسية (Réunions statutaires)، و اجتماعات تدريبية (Réunions de formation).

الاجتماعات التي تتم داخل الهيئة المستخدمة و أثناء ساعات العمل على موافقة صريحة للمستخدم، و هذا ما تم بيانه بألفاظ صريحة بموجب نص المادة "38" في فقرتها الثانية – ب من التشريع النقابي، حيث جاء فيها " ... و استثناءا، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم" فإنه لم يتخذ أي موقف بشأن الاجتماعات النقابية التي تتم خارج أوقات العمل، إما داخل أماكن العمل أو خارجها (1).

و إن كان الإشكال لا يثور بشأن الفئة الأولى من هذه الاجتماعات النقابية، أي تلك التي تنعقد خارج أوقات العمل و داخل الهيئة المستخدمة، و التي لا تتجاوز الإجراءات الشكلية المطلوبة لمشروعية انعقادها، مجرد إعلام رب العمل بذلك قصد تمكينه من اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية المنشأة في حالة ما إذا كان هذا الاجتماع يشكل تمهيدا للإعلان عن إضراب، فإن الاجتماعات النقابية التي تتم خارج الهيئة المستخدمة، أو الأماكن المتصلة بها، هي التي تثير إشكاليات عديدة بشأن الإجراءات الشكلية المحددة قانونا لصحة انعقادها.

فهل تخضع هذه الفئة من الاجتماعات النقابية لذات الشروط المحددة لصحة الاجتماعات النقابية الأخرى، و التي لا تتعدى مجرد الحصول على موافقة المستخدم، أم أن إجراء مشروعية هذه الاجتماعات، بحكم انعقادها خارج المؤسسة، يخرج عن الإطار التنظيمي للاجتماعات النقابية الخاصة، لتأخذ بذلك وصف الاجتماعات العامة، و تخضع لذات الشروط و القيود المحددة لصحة هذه الاجتماعات، و التي قد تذهب إلى حد اشتراط الإذن المسبق للسلطات الوصية الإق ليمية المعنية في حدود الحفاظ على مقتضيات النظام العام؟ في هذا الإطار، يكتسب الاجتماع، كوسيلة من وسائل العمل النقابي، بعدا و وزنا عمليا، تتوقف فعاليته على مدى تمتع النقابات بحرية في اللجوء لاستخدام هذه الوسيلة اتجاه السلطات العمومية، و في هذه الحالة يشكل أي حظر لممارسة حرية الاجتماع، عرقلة و قيادا

(1) و تخضع الاجتماعات التي تعقدتها النقابات داخل المرافق العامة، لذات القواعد و الأحكام التي تخضع لها غيرها من الاجتماعات النقابية، و من هذه القواعد نذكر :

* يجب أن لا يشكل عقد اجتماعات نقابية أي اعتداء على السير الحسن للمرفق، لاسيما و أنها تتم داخل حرم المباني الإدارية.

* يجب أن لا يعوق عقد مثل هذه الاجتماعات حرية الجمهور في الدخول إلى المرفق و منشآته أو الخروج منها.

* أي تنظيم نقابي يرغب في تنظيم اجتماع في حرم المباني الإدارية يجب أن يتقدم بطلب إلى الإدارة قبل الميعاد المحدد للاجتماع، بمدة تحدد بناء على اتفاق.

* لا تستطيع الإدارة رفض التصريح بعقد الاجتماع لأي سبب متعلق بما يحتويه جدول أعمال هذا الاجتماع.

حقيقيا لحرية الممارسة النقابية، و سوف نتناول هذه الفكرة، بنوع من التفصيل لاحقا.

أ - 2 - الإعلام النقابي : تحكم العلاقات النقابية قاعدة التمثيل الديمقراطي، و التي تقتضي وجوب الاتصال الدائم بين القيادة النقابية و القاعدة العمالية، و استنادا لذلك، يلتزم المنديبين النقابيين، داخل المؤسسة بإعلام جماعات العمال المعنيين بجميع المعلومات و المسائل المتعلقة بمصالحهم المهنية بصفة مباشرة أو غير مباشرة، و للقيام بذلك أنيطت النقابة، بالمهام التالية :

أ - 2 - أ - حق تعليق الإعلانات : يلتزم المستخدم داخل الهيئة المستخدمة بتوفير و تخصيص لوحة إعلانات خاصة للصق و تعليق الإعلانات ذات الطبيعة النقابية داخل المؤسسة.
و لم يذكر المشرع الجزائري في الفقرة الثانية - ج - من نص المادة "38" أعلاه أي معيار يتم الاعتماد عليه لتمييز الإعلانات ذات الطبيعة النقابية و الإعلانات غير النقابية، و استنادا لذلك يفترض إعادة النظر في نص هذه الفقرة على نحو يسمح بتحديد طبيعة و مضمون الإعلانات بحصرها في الإعلانات الموجهة لعمال النقابة أو الصادرة بين العمال النقابيين المنتمين لتنظيمات نقابية متميزة.

و نقترح في هذا الإطار إعادة صياغة الفقرة الثانية - ج - من نص المادة "38" من القانون رقم : 90 - 14 المتضمن التشريع النقابي على النحو الآتي : " إعلام جماعات، ... أو عن طريق تعليق إعلانات ذات طبيعة نقابية في الأماكن ...".

و يتم إخطار المستخدم أو مدير المرفق بكل ملصق يتم وضعه في اللوحة المخصصة للإعلانات، سواء بتسليم صورة طبق الأصل منه أو ب إخبار رب العمل بفحوى و مضمون هذا الملصق، و لا يستطيع المستخدم الاعتراض على تعليق هذا الملصق في اللوحة إلا إذا كان يتضمن قذفا أو خرقا مما يعاقب عليه القانون.

و اللوحات المخصصة للإعلانات النقابية، بالمقابل يجب أن تكون موضوعة في مكان بحيث يمكن الوصول إليها بسهولة، و يجب أن تكون هذه اللوحات موجودة بعدد ملائم و كاف و على مسافات مناسبة تكون حالتها لحفظ الأوراق و الوثائق.

أ - 2 - ب - حق توزيع النشرات : كما خول المشرع للنقابة الحائزة للصفة التمثيلية الحق في توزيع منشورات و أوراق و وثائق تتعلق بمصالح العمال، أعضاء النقابة، بصفة مباشرة أو غير مباشرة و إن كان المشرع قد أرفق كلمة "النشرات" في صياغة الفقرة الثانية - ج - من نص المادة "38" أعلاه بعبارة "النقابية"، فإن صياغة المادة جاءت عامة، لأن كلمة "النقابية" قد يفهم من ورائها تلك الوثائق الصادرة عن النقابة دون غيرها، بينما تميل نية المشرع من وراء إدراجها لمثل هذه الصياغة إلى النشرات التي تحتوي مضمونها على معلومات تتصل اتصالا وثيقا بأهداف و مصالح المنظمة النقابية و أعضائها سواء أكانت صادرة عن النقابة في حد ذاتها أو عن جهة رسمية أخرى، طالما كانت تمس أهداف و مصالح النقابة و أعضائها في جوهرها و لذلك نقترح إعادة صياغة هذه الفقرة على النحو التالي : " ... إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات ذات الطبيعة النقابية " .

- و يخضع توزيع المطبوعات و الأوراق ذات الطبيعة النقابية للقواعد التالية :
- يجب أن لا يؤدي توزيع هذه المطبوعات إلى الإخلال بالسير الحسن للمؤسسة، بحيث لا يتيح هذا التوزيع الفرصة لعقد اجتماعات عفوية لم يسبق الإعداد لها لمناقشة محتوى المستند الموزع، و إذا ما تم التوزيع أثناء العمل، فيجب أن يقوم به العاملون خارج الخدمة أو النقابيون المستفيدون من إعفاء مؤقت من الخدمة أو تفرغ للعمل النقابي .
- و بالمقابل، يجب على المستخدم أن يوفر الظروف و الوسائل المواتية التي تسمح للنقابة بممارسة حقها هذا، و يمنع ع ليه قانونا توجيه عقوبة تأديبية لأحد المندوبين النقابيين بسبب نشاطاته هذه و في حالة تعدد النقابات الممثلة داخل نفس الهيئة المستخدمة يجب على المستخدم أن يوفر لكل نقابة على حدى نفس و ذات فرص العمل تحقيقا للتعددية النقابية .

أ - 3 - جمع الاشتراكات النقابية : تقرر القواعد الخاصة بممارسة الحق النقابي، حق التنظيمات النقابية في جمع الاشتراكات النقابية من أعضائها، و لم يشترط المشرع الجزائري أن يتم هذا الجمع خارج المباني، بل أجاز ذلك في أماكن العمل و حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم و غالبا ما يتم جمع الاشتراكات النقابية من طرف مندوبين لديهم تفويض من التنظيم النقابي الذي يمثله (1) .

(1) أنظر : J. Ghestin, *Op. Cit.*, p 66

أ - 4 - التكوين النقابي : يكتسي التكوين النقابي أهمية بالغة، باعتباره وسيلة فعال تمكن العمال و كذا القيادات النقابية من اكتساب أدوات المعرفة، خاصة في ظل التغيرات العميقة التي يعرفها الاقتصاد الجزائري في المرحلة الراهنة.

و يعتبر التكوين من وجهة النظر المقدمة طريقة لمواجهة الواقع و التكيف معه أو تكييفه للحاجات الإنسانية المتنامية بخاصة، و التغيرات العميقة التي عرفتها المنظومة الاقتصادية، حيث تبدو الضرورة الملحة لأن تأخذ النقابات بعين الاعتبار أهمية و ضرورة تكوين العمال لتمكينهم من أداء دورهم بفعالية لما له من تأثير على فعالية سير الم وسسة في ظل عولمة اقتصاد السوق، و تعبئتهم أمام المهمات و الرهانات الجديدة التي تواجه التنظيم النقابي في الجزائر و باعتبار التكوين أداة لتقوية التنظيم النقابي و وسيلة لمضاعفة فعالية العمال، حيث تشير آخر الإحصائيات الرسمية إلى أن عدد العمال المسرحين يفوق 300.000 عام 2000، و تزايد معدلات البطالة التي فاقت 30 % من القوى العاملة⁽¹⁾.

كل هذا يمثل ضغوطا على التنظيمات النقابية، تستدعي منها الاهتمام أكثر و بصورة فعلية و عملية، بتكوين العمال و استنادا لذلك تتولى النقابات إعداد برامج تكوينية تتماشى و الممارسة النقابية، و من المنطقي أن تتماشى موضوعات و برامج التكوين مع التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية، بمعنى أن تكييف برامج التكوين وفقا للوضعية الحالية⁽²⁾، و يجب أن يستفيد منها جميع العمال بمختلف مستوياتهم المهنية و المهارية و المهنية⁽³⁾.

(1) أنظر : Algérie, Mission d'information sur les libertés syndicales, Op. Cit., p06
(2) - ليلي بوطمين، التكوين النقابي في مواجهة التحديات الراهنة (حالة الفرع النقابي لمؤسسة سيدار)، التواصل، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة عنابة، العدد 05، سبتمبر 1999، ص 25.
(3) - عمليا، تشمل برامج التكوين ثلاث مستويات، يخص كل مستوى منها فئة معينة من العمال حسب مستوياتهم التعليمية و المهنية، و نذكرها فيما يلي :

* المستوى القاعدي، و هو يطمح إلى إعطاء العناصر الأولية لمعرفة النقابة و التشريعات النقابية و العمالية و كذا القضايا السياسية الاجتماعية، الاقتصادية، و هو موجه إلى مجمل النقابيين، و بصفة عامة إلى كافة العمال.
* المستوى المتوسط، و يطمح إلى إعطاء تكوين حول مجموع المبادئ و الممارسات النقابية و يوجه هذا النمط من التكوين إلى جميع المنسوبين النقابيين و أمناء الفروع النقابية.
* المستوى العالي، و يهدف إلى تعميق معارف الإطارات النقابية، و تشكيل هيكل من الم كونين و من الإطارات ذات المستوى العالي.

و يهدف البرنامج بصفة أساسية إلى تمكين العمال، و كذا الإطارات النقابية، من الإلمام بكل القوانين التي تخص سير المؤسسة و العلاقات المؤسساتية، و خاصة منها المفاوضات الجماعية.
القانون الأساسي و النظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين المصادق عليه في المؤتمر التاسع، 1994، ص 35.

و يطرح في هذا الشأن السؤال الآتي : هل وفرت كل الظروف لتجسيد برنامج التكوين في الواقع و ترجمته إلى خطوات عملية ؟ و هل استفاد العامل منه ؟

إن الواقع يؤكد أن الأهمية المعطاة للتكوين من قبل القيادات النقابية، قد اقتصر على المستوى النظري، حيث يظل برنامج التكوين و أهدافه مجرد تصور دون تجاوزه إلى التطبيق الفعلي و الحقيقي⁽¹⁾، فالطبقة العاملة اليوم لا تستفيد من دورات تكوينية و ملتقيات تكسبها كفاءة و قدرة تزيد من فعاليتها، مما يفسر الجهل الذي يبديه العمال إزاء الكثير من المسائل مثل : التسريح الجماعي للعمال، الإضراب، مفتشية العمل، ... حتى أنه و في أغلب الحالات نجد بأن العمال لا يفرقون في الواقع بين النقابة و لجنة الخدمات الاجتماعية .

و هذا التقصير في تكوين العمال، و قلة الاهتمام بنمو و عيهم و تفتحهم يعكس بالسلب على درجة فعالية التنظيم النقابي و قدرته في مواجهة التحديات الراهنة، كون قدرة العمال و إرادتهم في المواجهة محدودة و ضعيفة لغياب التكوين و عدم استفادة العمال من التكوين كأحد مستلزمات النضال، يؤدي إلى غياب الوعي لدى العمال⁽²⁾ .

لذلك فإننا نعتقد أنه من الضروري أخذ المسألة بجدية و العمل على توفير كل الظروف و الشروط الملائمة للتطبيق الفعلي لبرنامج التكوين، ليس فقط لتقوية التنظيم النقابي، و إنما أيضا لزيادة الفعالية الاقتصادية للقوى العاملة و لتقليل من النزاعات الحادة بين العمال و أرباب العمل .

ب - السلطات ذات الطابع المهني : تهدف الصلاحيات المخولة للنقابة داخل المؤسسة في إطار أهدافها المهنية، بالدرجة الأولى، إلى العمل على تحسين ظروف التوظيف و الشغل، نظام الترقية و أساليب الوقاية و التسوية السليمة لنزاعات العمل⁽³⁾، و استنادا لذلك يناط بالمنظمة النقابية، الصلاحيات الآتية :

(1) إن الأهمية المعطاة للتكوين النقابي لا تجد ما يجسدها في الواقع، و ما يؤكد ذلك أن كثيرا من مراكز و معاهد التكوين النقابي الجهوية قد أغلقت في بداية التسعينيات (90) ليظل المعهد الوطني للعمل (I.N.T)، المتواجد بدارية (الجزائر العاصمة)، المركز الوحيد على الصعيد الوطني المكلف بإعداد برامج و دورات تكوينية للعمال النقابيين، ناهيك عن ضعف فعالية و كفاءة القيادات النقابية، مما يتيح الفرصة إلى إمكانية التلاعب بمصالح القاعدة النقابية، و في ذات الوقت تعتبر نقطة قوة بالنسبة للمسيرين و أرباب العمل لأن ذلك يفتح المجال أمام التحكم و الضغط على الإطارات النقابية .

- ليلي بوظمين، مرجع سابق، ص 35 - 36.

(2) - عبد الناصر جابي، مساهمة في سوسيولوجيا النخبة النقابية الجزائرية (حالة قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين)، مجلة نقد، العدد 06، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، مارس 1994، ص 16 - 17.

(3) أنظر : a. l. Amrani, *Op. Cit.*, p 19

ب - 1 - سلطات النقابة في إطار إبرام الاتفاقيات الجماعية : إن أهم ما ميز التعديلات التي أدخلت على قوانين العمل، و القوانين النقابية منذ دخول الجزائر التعددية النقابية، هو إدخال إجراء جديد لم تعرفه الأنظمة الاقتصادية السابقة، كان الهدف منه توضيح دور النقابة و تفعيله داخل المؤسسات، فأصبح بإمكانها إبرام اتفاقيات جماعية مع المستخدم (1)، تحدد فيها جميع شروط العمل، و الترقية، و كيفية تسوية المنازعات ، ... ، و إلى غير ذلك من المسائل، كل ذلك في إطار قانوني و شرعي هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة 17 من الأمر رقم : 96 - 21، المعدل للقانون رقم : 90 - 14 (2)، فقد حدد العلاقة بين النقابة و المؤسسة على أساس " مبدأ التمثيل "، و تستمد فكرة " التمثيل " أصولها من طبيعة التعاقد، و هذا التعاقد يسبقه التفاوض (3)، و عليه فإن ممثلي النقابة مؤهلون قانونا للمشاركة في مفاوضات الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة، و كذا إبرام اتفاقات جماعية بذلك (المواد 114، 2/69 من القانون رقم : 90-11 المعدل و المتمم) و استنادا لذلك يشكل أسلوب التفاوض الجماعي أحد أهم الوسائل التي تساعد النقابة في تحقيق غايتها في الدفاع عن حقوق أعضائها (4).

ب - 1 - أ - تعريف اتفاقيات العمل الجماعية : وردت عدة تعاريف قانونية لاتفاق العمل الجماعي، و نذكر في ذلك :

- عرفه " إبراهيم محمد أبو شرار " (5)، على أنه " اتفاق يتعلق بشروط العمل و الضمانات الاجتماعية للعمال، يعقد بين منظمة أو عدة منظمات نقابية من جهة، و بين منظمة أو عدة منظمات نقابية لأصحاب العمل أو أصحاب عمل منفردين، من جهة أخرى " .

(1) - في الواقع، لقد حدث تغيير مزدوج في مجال تكوين قانون العمل، تراجع العقد أمام القانون، ثم تراجع القانون أمام القواعد التي نشأت عن مصادر مهنية (نقابات و أرباب العمل)، حيث صارت النقابات تملئ نصوصا قانونية قابلة للتطبيق على فئة كاملة من الأشخاص عن طريق إبرام ات فاقيات العمل الجماعية التي تزيد منافعها بالنسبة للعمال على منافع القانون.

- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، د.م.ج، الجزائر، 1984، ص ص 30 - 31.

(2) سعيد طريبيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، د.م.ج، الجزائر 2001، ص 93

(3) كمال شيحي، مرجع سابق، ص 114.

(4) - حتى قيل " أن عقد العمل الجماعي هو دستور عقود العمل الفردية ".

- عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية 2002، ص 147.

(5) - إبراهيم محمد أبو شرار، تنظيم عقود العمل الجماعية، رسالة ماجستير، مع هد الحقوق، جامعة الجزائر 1990، ص 02.

- و عرفه الدكتور " يوسف إلياس " (1)، بأنه " مفاوضات حول ظروف العمل و شروط الاستخدام تتم بين رب العمل أو أكثر، و واحد أو أكثر من المنظمات الممثلة للعمال من جانب آخر بهدف الوصول إلى اتفاق " و جميع التعاريف القانونية لاتفاق العمل الجماعي تنصب في الإطار القانوني المحدد بموجب الاتفاقية رقم : 154 الصادرة عن مكتب العمل الدولي عام 1981 و المتعلقة بالتفاوض الجماعي (2).

- و قد عرف اتفاق العمل الجماعي بموجب نص المادة 114 من القانون رقم : 90 - 11 سالف الذكر : بأنه " اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، و يبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية، أو تنظيم أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من ناحية أخرى " .

ب - 1 - ب - أهمية اتفاقيات العمل الجماعية : أمام تنوع قطاعات النشاط و اختلاف المطالب العمالية، حتى داخل نفس الهيئة المستخدمة، و فضلا عن ظاهرة التعدد النقابي التي عرفتها الجزائر منذ سنة 1990، أصبحت الاتفاقيات الجماعية تشكل أرضية موحدة لطرح المطالب و المشاكل العمالية، تتلاقى من خلالها جميع أطراف الحوار، لتجسيد بذلك مبادئ التعددية، المساواة و الديمقراطية النقابية على جميع مستويات التفاوض الجماعي.

و تكتسي الاتفاقيات الجماعية، أهمية كبيرة في دعم العمل النقابي بحكم مضمونها و بحكم قيمتها القانونية، فمن حيث المضمون تعالج الاتفاقيات الجماعية جميع الأمور المتعلقة بتنظيم العمل داخل المؤسسة، كالتصنيف المهني، مقياس العمل، بما في ذلك، ساعات العمل و توزيعها، التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل، التغيّبات الخاصة، كإجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، ممارسة الحق النقابي، تحديد الحد الأدنى من الخدمة

(1) - يوسف إلياس، (المساواة الجماعية)، محاضرات الدورة التثقيفية في مجال التكوين النقابي للعمال الصوماليين، بغداد 1989، ص 90.

(2) - أنظر : A. L. Amrani, Négociations et conventions collectives, guide pratique, livret : N° : 06, pp 07 et 08.

المطلوب في حالة الإضراب، و إلى غير ذلك من المسائل المتعلقة بتنظيم علاقات العمل⁽¹⁾. كما تظهر أهمية الاتفاقيات الجماعية من حيث قيمتها القانونية بحكم اعتبارها مصدرا رسميا من مصادر قانون العمل، فبعد إتمامها تسجل اتفاقات العمل الجماعية لدى المحكمة و مفتشية العمل (المادة 126 من القانون رقم : 90 - 11)، كما يمكن للتنظيمات النقابية للعمال و/أو المستخدمين التي تربطها اتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها أو لحسابها، في حالة تسجيل أي خرق لأحكامها (المادتين 128 و 129 من القانون رقم : 90 - 11) و لمفتشية العمل دور كبير في السهر على تطبيق الاتفاقيات، و يتم اللجوء إليها في حالة حدوث خلاف بشأن تطبيق أحكامها أو تفسيرها (المادة 130 من القانون 90 - 11)، و فضلا عن ذلك فإنه يمكن للأطراف المتعاقدة نقص الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا، وفقا للإجراءات المحددة قانونا (المواد 131 - 134 من القانون رقم : 90 - 11).

واستنادا لذلك، تمثل الاتفاقيات الجماعية للعمل مصدرا متميزا من مصادر قانون العمل بمشاركة الممثلين النقابيين و المستخدم في بلورة النصوص التشريعية، تعتبر ملزمة و سارية المفعول بالنسبة للموقعين، و تشكل أحد أهم مصادر قانون العمل نظرا لإمكانية تضمينها أحكام و مبادئ و قواعد أكثر فائدة للعمال و استقلاليتها عند وضعها و تنفيذها عن السلطات العمومية للدولة⁽²⁾.

ب - 1 - ج - الجهات المخول لها قانونا إبرام اتفاقيات العمل الجماعية : من جانب أرباب العمل، لا يتطلب انعقاد اتفاق العمل الجماعي تعددا لهؤلاء، بل يجوز لصاحب عمل واحد إبرامه أما من جانب العمال، فيفترض انعقاده وجود نقابة عمل تحوز الصفة التمثيلية داخل المؤسسة.

(1) أنظر : Conventions et accords collectifs de travail (régime juridique : éditions Dalloz, conclusion, application, sanctions), travail T.I, Août 1988, p 02.

(2) - أنظر : A. Martin, législation du travail, (mémento), nathan techniques, 1995, p 27

و بذلك فإن القواعد التي ينشئها العقد الجماعي، تلزم العمال الذين يكونون أعضاء في المنظمة النقابية التي أبرمتها، وقت إبرامه، كما تلزم العمال المنضمين للنقابة بعد إبرام عقد العمل الجماعي و لكن هل يظل خضوع من ينسحب من عضوية النقابة قائما رغم هذا الانسحاب؟ إن انسحاب العامل من النقابة لا يسقط الالتزامات المترتبة عليه بموجب اتفاقية عمل جماعية، مع سقوط الحقوق المترتبة له قبل انتهاء عضويته⁽¹⁾، و ذلك خلافا لما هو معمول به في القانون المصري، حيث تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على جميع عمال المؤسسة، و لو لم يكن بعضهم أعضاء في النقابة العمالية، بشرط أن لا يقل عدد المنتخبين منهم لهذه النقابة عن نصف (1/2) عدد العمال الأجراء داخل المؤسسة، وقت إبرام الاتفاق الجماعي، و في حالة عدم توافر هذا النصاب فإن أحكام الاتفاق الجماعي لا تسري إلا على العمال المنخرطين في النقابة⁽²⁾.

و نتيجة لذلك فإن إبرام اتفاق العمل الجماعي لا يكون صحيحا إلا إذا كان تمثيل العمال فيه عن طريق نقابتهم، فالنقابة العمالية هي وحدها القادرة على مفاوضة رب العمل أو منظمة أرباب العمل، و لا يجوز أن يتم ذلك بواسطة لجنة مشاركة العمال أو ممثلي العمال⁽³⁾.

و حصر المشرع الجزائري لسلطة إبرام الاتفاقيات الجماعية في النقابة التمثيلية، دافع قوي، يحفز العمال على أن ينظموا أكثر في نقابات للدفاع عن مصالحهم المهنية. و النقابة في هذا المجال، تمثل المرأة التي تعكس مطالب العمال و طموحاتهم نحو تحقيق حياة أفضل، باعتبارهم القائمون ميدانيا بالعمل داخل المؤسسة المستخدمة و هم أدرى بظروف العمل و بحقوقهم، و إن قيام النقابة بإبرام الاتفاقيات الجماعية مع المستخدم يخفف من عدم التوازن المحدث قانونا في المراكز القانونية بين العمال و أرباب العمل، و يساهم في تطوير القانون الاجتماعي، بصفة عامة، لتمثل بذلك الاتفاقيات الجماعية إحدى أهم الوسائل التي تستخدمها النقابة، في العصر الحالي، للوقوف في مواجهة سلطة رب العمل و منع تعسفه، غير أن فعالية هذه النصوص الاتفاقية مرهونة باستقلال أطرافها و عدم خضوعهم

(1) - إبراهيم محمد أبو شرار، مرجع سابق، ص 65.

(2) - عصام أنور سليم، مرجع سابق، ص 151.

(3) - أنظر: A. L. Amrani, *Négociation et conventions collectives*, Op. Cit., p 14

لأية ضغوط عند إبرامها أو تحديد مضمونها أو تنفيذها لنجزم بذلك بأن نجاح المفاوضات الجماعية كأسلوب لتنظيم علاقات العمل مرهون باستقلالية التنظيمات النقابية في أدائها لمهامها، و هذه الاستقلالية يجب أن تتوافر وقت إبرام الاتفاقية و وقت تنفيذها، و يعد ذلك شرطا لازما و ضروريا لفعالية الاتفاقيات الجماعية، و حيث كانت هذه الحرية معدومة أو مقيدة فإن هذه الوسيلة تصبح عقيمة لا فائدة منها عمليا.

فضلا عن كل ذلك، فإن نجاح المفاوضات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقة العمل، مرهون بمدى توافر المناخ السياسي، الاقتصادي و الاجتماعي المناسب، و ذلك بأن تتوافر قناعة وثقة لدى السلطات العمومية و الرأي العام، و لدى العمال في حد ذاتهم بأن الاتفاقيات الجماعية هي الأسلوب الأفضل لتنظيم شروط العمل، و أن التنظيم النقابي هو الجهاز الأنجع لتحقيق ذلك.

ب - 2 - سلطات النقابة في حالة وجود نزاع في العمل : يتمتع التنظيم النقابي في كل هيئة مستخدمة في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما بصلاحيحة المشاركة في تحديد أساليب و إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها (1).

فبمجرد وجود نزاع بين عامل أو مجموعة عمال مع المستخدم، يتوجه العامل المعني بالنزاع إلى المكتب أو التنظيم النقابي الممثل على مستوى المؤسسة التي يعمل فيها ليتقدم بشكوى، حينئذ يقوم المكتب النقابي، و هو أدرى بالقوانين الخاصة بعلاقات العمل و مراعاة لمصلحة العامل، بمحاولة التوصل إلى حل سلمي للنزاع القائم، عن طريق توعية العامل بحقوقه و واجباته و إحاطته بكافة المعلومات الكافية لإحاطته بمركزه في النزاع، كما يحاول الاتصال بالمستخدم قصد تسوية النزاع سلميا و الوصول إلى حل يرضي الطرفين و في حالة عدم وجود أي تجاوب من طرف المستخدم، للممثل النقابي أن يرفع تظلما على مستوى مفتش العمل الذي يحاول تسوية النزاع بالطرق السلمية المخولة له قانونا (2).

(1) أنظر : 04 - 02 Conflits collectifs du travail, travail, T.I, éditions Dalloz, Avril 1993, pp 02 - 04
(2) -إبراهيم رمضان، نزاعات العمل في الجزائر (دراسة أثر النزاع العمالي الباطني في مؤسسة صناعية جزائرية - دراسة حالة : وحدة الإضاءة بالروبية)، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر 1988، ص ص 20-23.

لينتهي في الأخير إلى حلين : إما تحرير " محضر مصالحة " في حالة التوصل إلى اتفاق مرض للطرفين، و إما إحالة الأمر إلى القضاء المختص إقليمياً بت حريه " لمحضر مخالفة " يرفق بعريضة افتتاح الدعوى التي ترفعها النقابة في إطار مساندتها للعامل المعني بالأمر، كما يجوز للتنظيم النقابي عن طريق مندوبيه، تمثيل أعضائه أمام جميع السلطات العمومية (1).

و من ثمة، يكون للنقابة دور هام في الدفاع عن حقوق العمال، يتمثل ل في الحماية الميدانية لهم داخل المؤسسة المستخدمة ضد أي انحراف من جانب المستخدم، و هذا بالقيام بدورين أساسيين و هما : المشاركة في بلورة النصوص المتعلقة بعلاقة العمل و إثرائها، بمشاركة المنظمات النقابية في الاتفاقيات الجماعية التي تبرم مع المستخدمين، هذا من جهة، و من جهة أخرى يتجه العامل إليها في حالة وجود نزاع بينه و بين المستخدم، و خاصة في المجال التأديبي الذي هو أخطر المجالات التي تلعب فيه النقابة دورها كطرف مدافع باعتبارها أدرى بالقوانين و بحقوق العمال.

ثانيا : سلطات المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني :

تتمتع هيئات المنظمات النقابية للعمال الأجراء و المستخدمين، الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، بصلاحيات هامة، سواء في المجال الاستشاري أو في مجال التمثيل و حتى في المجال التفاوضي، بشأن كل ما هو من حقوق العمال و ما يتعلق بعالم الشغل و السياسة الاقتصادية و الاجتماعية المعتمدة من طرف الحكومة، و هو ما نصت عليه المادة 39 من القانون رقم : 90 – 14، و تفصيلا لذلك، نذكر ما يلي :

أ – الدور الاستشاري للنقابة : بحكم قوتها التمثيلية تستشار المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا في المجالات التالية :

- ✓ في مجال تقويم التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و إثرائه.
- ✓ في مجال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية.
- ✓ في مجال تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون في جميع مجالات النشاط المختلفة.

ب – الدور التمثيلي للنقابة : المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني تحوز
مناصب تمثيلية في الهيئات التالية :

✓ في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي (1).

✓ في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي (2).

✓ في اللجنة الوطنية للتحكيم (3).

✓ في المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (4).

ج- الدور التفاوضي للنقابة : تقتصر سلطة التفاوض و إبرام عقود العمل الجماعية على
المنظمات النقابية الحائزة للصفة التمثيلية باختلاف تمثيليتها على مستوى جميع مستويات
التفاوض الجماعي، سواء في إطار الهيئة المستخدمة، أو قطاع نشاط معين أو حتى على
الصعيد الوطني، و تنحدر هذه الصلاحية من الاعتراف للمنظمة النقابية بالشخصية المعنوية
و الأهلية المدنية و منحها على الخصوص أهلية التعاقد قصد تحقيق مهامها الأساسية المتمثلة
أساسا في تمثيل مصالح العمال و مصالح المهنة أمام المستخدم و السلطات العمومية داخل
الدولة.

(1) راجع : نص المادة 38 من القانون رقم : 90 – 14، المعدل و المتمم.

(2) راجع : نص المادة 1 من القانون رقم : 90 – 02، المؤرخ في : 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من المنازعات
الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب (ج.ر.ج.ج رقم : 06 لسنة 1990)
- نص المادة 49 من القانون رقم : 90 – 14 أعلاه.

(3) أنظر : J. Péliissier et d'autres, *Op. Cit*, pp 589 – 590

(4) – جان مينو، ترجمة : بهيج شعبان، الجماعات الضاغطة، الطبعة الثانية، منشورات عويدات، بيروت / باريس،
1980 ، ص ص 51 – 61.

الفرع الثاني :سلطات النقابة كتنظيم مطلبى :

تتعدد الوسائل المعتمد عليها من طرف المنظمات النقابية في سبيل تحقيق دورها المطلبى، و أمام النمو المتسارع لعدد كبير من النقابات التي تطمح جميعها للوصول إلى مراكز اتخاذ القرار العليا و مشاركة أطراف الحوار في تقرير السياسة الاقتصادية و الاجتماعية للدولة، أقر المشرع الجزائري للنقابة استخدام وسائل تأثير و مواجهة فعالة تجد من سلطة أرباب العمل و الجهات العمومية.

و تتنوع وسائل المطالبة النقابية بقدر تنوع و اختلاف الأهداف الخاصة لكل منظمة نقابية فاعلة على الساحة الوطنية فقد تلجأ النقابات في سبيل تحقيق مطالبها إلى استخدام جميع أشكال و أساليب الضغط، سواء منها تلك المقررة قانونا كالإضراب، التجمع، التفاوض و الحوار كما قد تلجأ إلى استخدام وسائل أخرى غير قانونية، تصنف غالبا على أنها أساليب عمل غير مباشرة، و نذكر منها على سبيل المثال : التأثير على الرأي العام، الاتصالات مع أعضاء الحكومة و أعضاء البرلمان و الهيئات القيادية في الدولة ... الخ، و قد تصل بعض النقابات إلى حد استخدام وسائل إغرائية كتعليق الانضمام إلى النقابة بالحصول على منصب عمل، أو الحصول على فوائد من لجنة الخدمات الاجتماعية ... و الخ، أو حتى وسائل أخرى تهديدية يهدف من ورائها الضغط على العمال المنتمين إلى نقابة أخرى.

و أمام تعدد أساليب و وسائل عمل النقابة، و عدم إمكانية حصرها، سوف نقصر الدراسة على ثلاث وسائل أساسية و لازمة للنشاط النقابي، يثير النظام القانوني لممارستها، في حد ذاته إشكاليات لا تقل أهمية عن تلك التي تعرفها ممارسة الحقوق و الحريات النقابية في الجزائر و تتمثل هذه الوسائل أساسا في : الإضراب، الاجتماع و المظاهرات، و سوف نتناول بنوع من التفصيل النظام القانوني لممارسة كل حرية من هذه الحريات، لما في ذلك من تأثير على حرية ممارسة الحق النقابي، و ذلك فيما يلي :

أولا : الإضراب : لقد فرض المشرع على المستخدم عقد إجتماعات دورية مع ممثلي العمال لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و الشروط العامة للعمل، فإذا ما ثار خلاف بينهما حول كل تلك المسائل أو البعض منها يباشر ممثلو العمال و المستخدم إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الإتفاقيات المبرمة بين الطرفين، فإذا لم تكن هذه الأخيرة

محل إتفاق مسبق أو في حالة فشلها، يرفع ممثلو العمال أو المستخدم الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، عند إتفاق الطرفين فإن مفتش العمل يحزر بذلك، وفي حالة فشل إجراء المصالحة على كل المسائل المتنازع حولها أو على بعضها فقط يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن للطرفين اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم .

و في حالة إستمرار الخلاف بعد إستنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة فإن ممثلي العمال يعقدوا جمعية عامة و يستدعوا إليها مجموع العمال قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر و البث في إحتمال التوقف الجماعي عن العمل، ولايتأتى ذلك إلا عندما تقوم المنظمة النقابية بإجراء الإستفتاء بين العمال عن طريق الإقتراع السري للتصويت على مبدأ إعلان الإضراب، و متى يكون رأي الأغلبية مسفر عن تأييد لإتخاذ الإضراب فإن النقابة تقوم بإعلانه . و بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب تتخذ المنظمة النقابية المعلنة للإضراب مع صاحب العمل كافة الإجراءات والتدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن، كما يقوم المستخدم ، في حالة عدم النص في الإتفاقية الجماعية على الأنشطة التي يجب المحافظة فيها على قدر أدنى من الخدمة ، بإستشارة ممثلي العمال على تحديد تلك الميادين و العمال الذين يتكفلون بضمان الحد الأدنى من الخدمة.

ف نظراً للدور الذي تلعبه النقابات في إعلان الإضراب و الإشراف على تنظيمه و نظراً لما تتوفر عليه من إمكانيات مادية و معنوية من شأنها أن تجعل الإضراب الذي تعلنه و تشرف على تنظيمه أكثر فاعلية و تأثيراً على صاحب العمل ، إذ يحمله على سرعة إجابة المطالب العمالية، فضلاً عن قيامها بإبرام المفاوضات الجماعية مع صاحب العمل في نهاية الإضراب، و بما أن الإضراب الذي تشرف عليه المنظمات النقابية تتاح أمامه فرص أكثر للنجاح فإن المشرع خص المنظمات النقابية تنظيمه والإشراف عليه و إنهاءه، و ذلك كما سبق تبيانه.

ثانياً: التفاوض: ان حق التفاوض الجماعي من حقوق العمال الأساسية بموجبه يمكنهم تحديد شروط توظيفهم و عملهم و الأجور التي يتقاضونها و غيرها من المجالات المذكورة في المادة 120 من القانون رقم 11/90 و يكون التفاوض في الإتفاقيات الجماعية بناء على طلب

المستخدم أو الممثلين النقابيين للعمال أو منظماتهم النقابية التمثيلية ، و تقوم به لجان متساوية الأعضاء تتكون من عدد مساو من الممثلين

النقابيين للعمال (يتراوح ما بين 3 إلى 7 أعضاء) الممثلين النقابيين للمستخدم.

و هنا يثار مشكل قضية التمثيلية النقابية إذ بوجود عدة تنظيمات نقابية على مستوى المؤسسة فما هي المنظمة التي تقوم بإبرام الإتفاقية ؟

لقد تعرض المنشور الوزاري المؤرخ في 90/11/19 إلى هذه المسألة و إعتبر أن الحل

يكمن في التمثيل النسبي بين المنظمات النقابية التمثيلية.

و باعتبار أن الإنهاء الجماعي لعلاقات العمل يشكل مشكلة من أخطر المشاكل فحتى و لو

ارتبطت أسبابه بالظروف الإقتصادية: تقلبات الطلب، المنافسة القوية، النطور التكنولوجي و

التقني وانعكاساته على أساليب الإنتاج و نوعية المنتوجات يمثل في النطاق القانوني ظاهرة

ذات أبعاد إجتماعية لا تتناهى حدود جسامتها و لكون عملية التقليل جد مهمة سواء

للمؤسسة أو للعامل لكونها قد تؤدي إلى التسريح ، فإن المشرع ربطها بالتفاوض إذ أوجب

على المستخدم أو ممثله عرض محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة للجانب الإجتماعي

على المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة و ذلك في إطار إجتماعات تعقد خصيصا

للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي و شروط

تنفيذه، فلممثلي العمال التعبير عن آرائهم و إقتراحاتهم و ملاحظاتهم حول مضمونه،

ويترتب عن تلك المفاوضات تحرير محضر يوقع عليه الطرفان مع إثبات نقاط الإتفاق و عند

الإقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو إختلاف في هذه الحالة الأخيرة يمكن للأطراف

اللجوء إلى المصالحة و الوساطة، و عند الإقتضاء إلى التحكيم لحل نزاع طبقا ل قانون رقم

المبحث الثاني : القيود التنظيمية للعمل النقابي

قصد توفير اطار أوسع للممارسة النقابية الحرة والفعالة نجد أن المشرع الجزائري عمل جاهدا على توفير جميع الضمانات القانونية والمؤسسات من خلال تكريسه لحرية ممارسة الحق النقابي دستورا وقانونا الا أنه من جهة أخرى قام بتقييد التجمع النقابي أو العضو النقابي من خلال منح السلطات الادراية صلاحيات تمكنها من ذلك.

المطلب الأول :الاطار المهني للنقابة كقيد على حرية ممارسة الحق النقابي.

تتمتع المنظمة النقابية ، والهيئات الإدارية التابعة لها بسلطات انضباطية واسعة على أعضائها واتجاه الغير ، فان كان مبدأ الحرية النقابية يقضي باستقلالية تامة للنقابة في تحديد أنظمتها الداخلية وإدارة وتسيير أموالها وعلاقاتها الداخلية والخارجية ، فان ذلك لا يحول دون السماح للسلطات الوصية من ممارسة نوع من الرقابة الوصائية على أعمال ونشاطات المنظمات النقابية وقادتها وهيئاتها الإدارية ، كل ذلك بهدف منع أي تجاوز أو خروج للنقابة عن الأهداف المسطرة في إطار القوانين المعمول بها ، والقوانين الأساسية والأنظمة الداخلية الخاصة بها.

فالمنظمة النقابية ، تجمع مهني في تكوينه وأهدافه ، وان حادث النقابة عن هذا الغرض ، أو أخلت بالتزاماتها الناتجة عن اتفاقية جماعية هي طرف فيها ، أو صدرت منها أعمال سببت أضرار للغير ، فان ذلك سوف يعرضها بحد ذاتها و /أو هيئاتها القيادية للمساءلة المدنية أو الجنائية ، بحسب الأحوال ، مما قد يترتب عنه تقرير جزاءات تأديبية كالغرامة المالية أو تعليق نشاطاتها،....وقد يصل الحد إلى غاية اتخاذ قرار حلها وتصفية أموالها بصفة نهائية، وحرمانها من معاودة مزاوله أي نشاط من طبيعة نقابية .

ليطرح بذلك التساؤل بشأن الحالات المؤدية لقيام مسؤولية النقابة؟ وماهي الآثار المترتبة على ذلك؟ وماهي الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري ،حتى لاتتحول هذه الرقابة على أعمال النقابة إلى تعسف في استعمال السلطة ، و عرقلة فعلية لممارسة الحق النقابي في الجزائر؟.

وبالتالي للإجابة على هذا التساؤل سوف نتكلم على مسؤولية المنظمة النقابية من ناحية وعن إجراءات تعليق وحل المنظمة النقابية .

الفرع الأول : المسؤولية المدنية المنظمة النقابية.

إن الأهلية المدنية التي تتمتع بها المنظمة النقابية عند تأسيسها تخولها صلاحية اكتساب الحقوق والالتزام بالواجبات، قد تلحق بالغير أضراراً من نشاط النقابة، خصوصاً تلك الصور من النشاط التي تتدخل فيها النقابة في الصراع الاقتصادي، الاجتماعي أو السياسي، أو الأعمال التي تسعى النقابات بها إلى مد سلطتها إلى كل مزاوولي المهنة التي تمثلها ولو لم يكونوا أعضاء فيها، فإذا كانت أعمال النقابة في مثل هذه الأحوال لا تعتبر صورة معتادة ومقبولة من صور العمل النقابي، أي إذا كان عمل النقابة غير مشروع ويشكل خطراً، فهل يترتب على ذلك أن تكون النقابة نفسها مسؤولة عن تعويض الأضرار الناجمة عن الأخطاء المنسوبة إليها؟.

الواقع أن اعتبار النقابة شخصاً معنوياً يكتسب الحقوق ويلتزم بالواجبات، في الحدود التي يقرها القانون والتي تفرضها أهدافه أو غاياته، يوجب أن نسلم بإمكان إلزامه بتعويض الأضرار التي تصيب الغير بسبب الأعمال التي تنسب إليه والتي تعتبر خطأً. فبالرغم من أن نصوص التشريع النقابي لا تشير إلى مسؤولية النقابة نفسها عما تحدثه للغير من أضرار، إلا أن هذا الحكم يقتضيه اعتبار النقابة شخصاً قانونياً، يلتزم، ككل شخص آخر، بتعويض الغير عما يترتب على خطئه من أضرار(01).

ولكن تسليم أغلب الفقه على تقرير المسؤولية المدنية للنقابات لا يعني زوال كل خلاف أو جدل يتعلق بهذه المسؤولية، فما زال الفقه يناقش طبيعة هذه المسؤولية وهل هي مسؤولية شخصية أم هي مسؤولية النقابة عن فعل الغير مادامت الأخطاء التي تسأل عنها لا يمكن أن ترتكبها هي بنفسها؟ فمباشرة الشخص المعنوي لنشاطه تكون بواسطة شخص طبيعي يعمل باسمه وفي حدود الصلاحيات المخولة له، وهذا الشخص الطبيعي هو الذي يرتكب الخطأ، فكيف يلتزم الشخص الطبيعي بهذا الخطأ؟.

ذهب جانب من الفقه إلى تفسير هذا الالتزام على أساس المسؤولية عن خطأ التابع ، ومعنى هذا أن النقابة تسأل باعتبارها متبوعا عن خطأ الشخص الطبيعي الذي يعمل باسمها . ولكن لوحظ على هذا التفسير أن التبعية تقتض خضوع التابع للمتبوع وهو أمر لا يتحقق في علاقة من يعمل باسم النقابة ، فهو المعبر عن إرادتها ، فان قلنا أنه يخضع لها فان هذا لن يعني سوى أنه يخضع لإرادته نفسها (01).

وقد اتجه رأي آخر إلى تفسير هذا الالتزام على أساس فكرة النيابة ، فم ن يدير الشخص المعنوي يعتبر نائبا عنه ، فيسأل الشخص المعنوي عن كل أعماله ، ولكن لوحظ كذلك أن النيابة تقتض وجود شخصين قانونيين متميزين ينوب أحدهما عن الآخر ، وهنا لا يمكن تصور الفصل بين الشخص المعنوي وبين من يريد من أجله ، لأنه بغيره لا تكون للشخص المعنوي إرادة.

والرأي الذي يحوز رضا الفقه هو تفسير هذا الالتزام طبقا لنظرية العضو (Organe) التي تجعل الشخص الطبيعي المعبر عن الشخص المعنوي جزءا منه كأحد أعضاء الجسم فالعضو في الشخص المعنوي أداة ضرورية للتعبير عن وجوده في نطاق الحياة القانونية ، وكل من العضو والكائن المعنوي ليسا إلا شخصا واحدا ، فإذا أراد العضو شيئا فان إرادته هي في نفس الوقت إرادة الكائن ، وخطأ العضو خطأ للكائن يسأل هذا عن تعويض ما أحدثه من ضرر باعتبار فعله هو ، مسؤولية عقدية أو تقصيرية . ولكن هذه المناقشات ، لا يمكن أن تؤثر على التسليم بالمبدأ الذي يقره الفقه الحديث .

(1) محمود جلال حمزة ، المسؤولية الناشئة عن الأشياء غير الحية في القانون المدني الجزائري ، د.م.ج ، 1988 ، ص.15.

وهو أن النقابة كشخص معنوي مسؤولة عن تعويض الأضرار التي تنتج من أخطاء من يعملون لها، كرئيسها، أمينها العام، مجلس إدارتها أو جمعيتها العامة(1).

وشروط مسؤولية النقابة هي الشروط الثلاثة المعروفة للمسؤولية، الخطأ، الضرر والعلاقة السببية بينهما (2). وتطبيق أحكام هذه الشروط على مسؤولية النقابة لا يستلزم إيضاحاً إلا بالنسبة لشروط الخطأ، ذلك أن النقابة، ككل شخص معنوي، لا تباشر نشاطها بالواسطة أشخاص طبيعيين ينشطون باسمها، ولذا فإن مسؤوليتها لا تقحم إلا إذا وقع خطأ من أحد الأشخاص أو إحدى الهيئات القائمة بالإدارة، وفوق ذلك يجب أن تكون هذه الأخطاء قد وقعت منهم اثر قيامهم بأعمال متصلة بوظائفهم في تمثيل النقابة والعمل باسمها، لا اثر قيامهم بشؤونهم الخاصة، ولكن هذا لا يعني أن النقابة لا تكون مسؤولة لو تجاوز المديرين حدود اختصاصاتهم ووظائفهم، بل يجب القول بمسؤوليتها ولو كانت الأخطاء تتمثل في هذا التجاوز للاختصاص، وتقحم المسؤولية التعاقدية للمنظمة النقابية عند إخلالها بالتزام عقدي، بعدم تنفيذه أو التأخر في تنفيذه أو تنفيذه بصورة غير كاملة، كإخلال أحد هيئاتها أو اطارها القيادية بينود اتفاقية جماعية هي طرف فيها (3). وتترتب المسؤولية التقصيرية للنقابة في حالة ارتكاب إحدى هيئاتها أو قاداتها لخطأ يستوجب التعويض للغير (المادة 124 من القانون المدني الجزائري) ناتج عن أو تهاون أو تعسف... أو غير ذلك من الأفعال المخلة بالتزام قانوني، كاستعمالها للإضراب لأغراض غير مشروعة.

وقد أقر المشرع الجزائري المسؤولية المدنية للمنظمة النقابية وهذا ما يمكن استخلاصه باستقراء نص المادة 20 من القانون رقم: 90-14 والتي نصت على أنه: "يتعين على التنظيم النقابي أن يكتب تأميناً يضمن التبعات المالية المرتبطة بمسؤوليته المدنية".

(1) عبد الودود يحي، معالم النظام القانوني للنقابات في المغرب، مرجع سابق، ص، 118.

(2) راجع المواد من 127 إلى 129 من القانون رقم: 90-14.

(3) راجع نص المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم: 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

فيجب على المنظمة النقابية أن تكتتب تأميناً من أجل تغطية مسؤوليتها المدنية ودمتها المالية والأشخاص الذين هم مدعوون للعمل معها. ويتمثل ضمان المسؤولية المدنية في التزام شركة التأمين بالتكفل بالانعكاسات المالية والأضرار التي تسبب للغير في إطار نشاطات النقابة. ويستفيد من هذا التأمين، النقابة كشخص معنوي، المسيرين، الأعضاء وكل شخص آخر يشارك في نشاطاتها، وتغطي جميع الأضرار التي تلحق الغير في جسدكم وأموالكم.

وفي سبيل الحفاظ على أموالها، تؤمن النقابة جميع ممتلكاتها من محلات، عتاد، أثاث... الخ، وان كانت، هذه الأخيرة مستأجرة، أو على سبيل الوديعة.

وتجدر الإشارة، أن حق من يصيبه الضرر من الأخطاء التي تنسب إلى النقابة، لا يقتصر في الرجوع عليها وحدها، بل يقرر له بجانب هذا الرجوع، رجوع على الهيئات الإدارية أو الأشخاص الذين كان خطوهم سبباً لقيام مسؤولية النقابة، باعتبارهم مسؤولين شخصياً عن التعويض، على أساس أن تعدد المسؤولين بهذه الصورة، يؤمن المصاب من خطر حل النقابة بعد ارتكاب الفعل الضار، بقصد إنهاء شخصيتها المعنوية، فتنقضي كل التزاماته، ثم إعادة تكوينها من جديد باسم آخر، اذ يكون للمصاب أن يرجع على المديرين شخصياً في هذه الحالة.

وتقحم المسؤولية الشخصية لقادة المنظمة النقابية في الحالات الآتية:

- ادا عقدوا التزاماً مع الغير، دون أن يعرف هذا الأخير، إن كان هذا الالتزام باسم النقابة أو باسمهم الشخصي.

- ادا وقع خطأ في التسيير، وألحق أضراراً بالغير.

وقد تكون الانعكاسات المترتبة عن هذه الأخطاء أكثر ثقلاً في حالة تصفية قانونية أو في حالة

(1) عبد المنعم فرج، مرجع سابق، ص. 500.

(2) راجع المواد من 127 إلى 129 من القانون رقم : 14-90.

ارتكاب خطأ موصوف (الاستعمال التعسفي للقانون الأساسي للنقابة مثلا).

ونلاحظ في الأخير أن النقابة تسأل عن أعمال موظفيها ومستخدميها طبقا للقواعد العامة لمسؤولية المتبوع عن فعل التابع، ولكنها لا تسأل عن الأخطاء التي ترتكب من عضو ليس له حق الإدارة والعمل باسم النقابة، ولو كان ذلك أثناء تنفيذ أمر أصدرته النقابة لأعضائها، فإن كانت النقابة مسؤولة عن أعمال هيئاتها وقادتها، فإنها لا تعد مسؤولة عن أخطاء أعضائها، سواء على سبيل التعاقد أو التقصير، فهي غير مسؤولة عن خرق أحد المنظمين إليها، من غير قادتها، لأحكام اتفاقية جماعية تكون طرفا فيها، دائما وفي إطار المبادئ العامة للتمثيل، فإن التعويضات المترتبة على النقابة كشخص معنوي ذمته المالية مستقلة تماما على الذمم المالية للمنظمين إليها، لا تمس ولا تلحق هؤلاء الآخرين، ونفس الحكم يسري اذا ماتعلق الأمر بالقادة النقابيين، غير المنتمين لهيئات النقابة. وقواعد المسؤولية المدنية للمنظمات النقابية، هي نفسها القواعد التي تحكم هذه المسؤولية في القانون المدني وفي الفقه غالبا.

الفرع الثاني: المسؤولية الجنائية للمنظمة النقابية: تتحدد مسؤولية المنظمة النقابية استنادا لكونها مسؤولة، مسؤولية تامة ومباشرة وأصلية عن الأعمال التي تصدر عن أحد ممثليها أو إحدى هيئاتها الإدارية في الإطار الوظيفي للمنظمة النقابية(01). وتقوم هذه المسؤولية في حالة ارتكاب أحد أعضائها أو إحدى هيئاتها لسلوك مخالف لأحكام القانون المعمول به أو غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية من شأنه المساس بحقوق الغير (2).

فأقر المشرع الجزائري عدة أحكام ردية تنطبق على المنظمة النقابية في حالة مخالفتها للقوانين المعمول بها أو حيادها عن الهدف الذي أسست لأجله، من بينها نذكر مايلي:

- الغرامة المالية.

(1) انظر: J.Pélissier et d'autres ;Op.cit. ;pp.570-571.

(2) فاستنادا لأحكام المادة 13 من القانون رقم: 90-14 يحق لأي عضو في تنظيم نقابي أن يشارك في قيادة التنظيم وإدارته ضمن قانونه الأساسي ونظامه الداخلي وأحكام هذا القانون.

-تعليق نشاط المنظمة النقابية

-حل المنظمة النقابية.

-مصادرة وسيلة ارتكاب المخالفة.

-نشر وتوزيع الحكم القضائي الصادر في هذا الشأن.

وتجدر الإشارة في هذا الشأن أن المسؤولية الجنائية لقادة النقابة لاتقحم إلا اذا ارتكبوا الأخطاء بصفتهم الشخصية وفي إطار العمل النقابي.

المطلب الثاني :حل المنظمة النقابية وتعليق نشاطها.

رخص المشرع الجزائري ممارسة الحق النقابي لجميع التنظيمات النقابية المؤسسة قانونا، وقيد هذه الممارسة بامتنال هذه الأخيرة للقوانين الجاري العمل بها ،حتى لاتحيد عن إطارها المهني ولا تتجاوز حدود الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها على مختلف المستويات . وفي ذلك تخضع المنظمة النقابية لرقابة مزدوجة ،الرقابة الدائمة لأعضائها وهي رقابة داخلية ورقابة السلطات العمومية المختصة وتسمى بالرقابة الخارجية.

وكل من الرقابيتين يهدف إلى ضمان الممارسة النقابية الشرعية، وفي حالة التماس خلاف ذلك يمكن لجهات الرقابة المختصة تحريك دعوى قضائية ضد النقابة ، قد يترتب عنها ،بحسب الحال ، تعليق نشاطاتها أو حتى تقرير حلها وإنهاء شخصيتها المعنوية ووجودها القانوني.

الفرع الأول: حل المنظمة النقابية :

كأصل عام ،وفي معظم التشريعات ،توجد هناك ثلاثة (03) أساليب ممكنة لحل المنظمة النقابية ، فيمكن حلها إراديا بناء على اتفاق مشترك بين أعضائها ، كما يمكن للقوانين الأساسية للمنظمات النقابية تحديد إجراءات وأسباب الحل .وقد خول القانون للهيئات القضائية

المختصة إجراء الحل القضائي للنقابة في حالة مخالفتها لأحكام القوانين الساري العمل بها أو حياها عن الهدف الذي أنشئت لأجله .

في حين يعتبر حل أي تنظيم نقابي في الجزائر ، مؤسس قانونا ، إما إراديا وإما عن طريق القضاء ، وذلك استنادا لأحكام المادة 28 من القانون رقم :90-14 ، والتي جاء فيها: "يمكن أن يحل التنظيم النقابي إراديا أو يعلن عن حله بالطرق القضائية".

أساليب حل المنظمة النقابية :ونميز في هذا الشأن ، بين :

أ-1- إجراء الحل الإرادي :أوما يطلق عليه اصطلاحا بـ"الحل الاختياري" (1) كونه يتم بإعلان أعضاء النقابة أو مندوبوه م عن ذلك، طبقا لما هو منصوص عليه في القانون الأساسي (2) ، فتعتبر القواعد التي تحدد إجراءات الحل الإرادي للمنظمة النقابية ، والقواعد المتعلقة بأيلولة الممتلكات ، وفي هذه الحالة ، من الأحكام التي تدخل تحت طائلة البطلان ، اد أوجب المشرع الجزائري ذكرها في القانون الأساسي للنقابة.

ويتحد قرار الحل في هذه الحالة بالأغلبية النسبية في إطار جمعية عامة استثنائية يعقدها أعضاء المنظمة على المستوى الوطني .

فرغم أن النقابة ، كما ، قدمنا جمعية دائمة فان اتفاق أعضائها الذي أقامها ، قادر على إنهاء نشاطاتها لأي سبب من الأسباب التي يح ددها القانون الأساسي للنقابة ، كاستحالة مواصلة ممارستها لنشاطها لنقص الموارد وضعفها أو لحدوث انقسام في أوساطها ، فالحل الإرادي ماهو إلا تعبير لأعضاء المنظمة عن سحب الثقة في قيادة النقابة (3) . وحمى القانون إرادة الأقلية بتحويلهم حق إعادة تأسيس المنظمة من جديد ومنحهم حق الانسحاب من المنظمة الآيلة للحل .

عمليا في الجزائر ، ومنذ إقرار مبدأ الحرية النقابية ، لاندكر وقوع أية حالة إجراء حل إرادي من طرف منظمة نقابية معترف بها قانونا على الساحة الوطنية ، ولم يعرف هذا الإجراء

(عبد الواحد كرم ، مرجع سابق ، ص.218.

(2) راجع :نص المادة 29 من القانون رقم :90-14 ، المعدل والمتمم.

(3) أنظر : A.Benamrouche ; op.cit.p.43.

سوى على مستوى بعض الهيئات المحلية والفروع النقابية، وتسري آثار هذا الحل ابتداء من تاريخ نشر الإعلان عنه في جريدة يومية ذات توزيع وطني.

أ-2- إجراء الحل القضائي: ويطلق عليه اصطلاحاً "الحل الإجباري"، وهو إجراء يتم بموجبه حل النقابة وانقضاء شخصيتها المعنوية، تعلن عنه الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى أو (طلب) من السلطات العمومية أو من أي طرف آخر عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين المعمول بها أو لتلك التي تنص عليها قوانينها الأساسية، وذلك مانصت عليه أحكام المادتين 30 و31 على التوالي من القانون رقم: 90-14، المعدل والمتمم. يمثل الحل القضائي الأسلوب الوحيد للحل الإجباري في التشريع الجزائري ويؤلف عقوبة ملحقة أو إجراء احتياطي مرجعه وقوع مخالفات لأحكام القانونية المتعلقة بمهنية نشاط النقابة وأغراضها، وخلافاً لذلك، لا يمكن أن تشكل المخالفات المرتكبة من طرف الممثلين والمتعلقة بتخلف أحد الإجراءات الشكلية اللازمة لتأسيس النقابة، سبباً يمكن أن يترتب عليه تقرير إجراء الحل من طرف السلطة القضائية.

في التطبيق، يجب أن يرفع الادعاء بإجراء الحل من طرف هيئة النيابة العامة بناء على طلب يقدم إليها من طرف السلطة العمومية المعنية، وغالباً ما تتمثل هذه الأخيرة في الجهة الوصية، وهذا مانستخلصه من خلال الرجوع لأحكام المادة 32 من القانون رقم: 90-14، حيث جاء فيها "يمكن للمحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك التنظيم النقابي، موضوع الحل النقابي، بناء على طلب النيابة العامة،...".

فهيئة النيابة العامة تشكل جهة الادعاء المختصة قانوناً بمباشرة إجراء الحل القضائي أمام المحكمة الواقع بدائرة اختصاصه مقر المنظمة النقابية موضوع الحل بناء على طلب يرفع إليها من طرف السلطات الوصية أو بناء على شكوى الغير. وللجهة القضائية المختصة السلطة التقديرية التامة في تقرير توقيع الحل القضائي فهي غير ملزمة بالتمسك بادعاء النيابة العامة أو طلب السلطات الوصية.

الشيء الذي يستوجب منا التنويه بأهمية استقلال القضاء وحياده في إصدار أحكامه كضمانة لحماية حقوق وحرريات الأفراد في مواجهة الإدارة وتعسفها، لتشكل بذلك رقابة السلطة القضائية أحد أهم وسائل الحماية المقررة على الصعيد الوطني لضمان وتدعيم استقلالية

المنظمات النقابية في مـم ارستها لنشاطاتها تجسيدا لمبدأ الحرية النقابية المكرس قانونا ودستورا.

فاستقلالية القضاء وحياده عند تقدير الوقائع وإصدار الأحكام تشكل شرطا واقفا للتحقيق الفعلي لمبدأ حرية ممارسة النشاط النقابي ، لكون فعالية النص القانوني موقوفة على التطبيق السليم والفعلي لأحكامه قصد ضمان حظر جميع أشكال الضغط والتدخل المباشر وغير المباشر للسلطات الوصية على رجال القضاء .

ب- آثار حل المنظمة النقابية :يترتب على إجراء الحل بنوعيه ، انقضاء الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية وانتهاء وجودها القانوني ،وتبعا لذلك ،تصفية أموالها والتصرف فيها على الوجه الذي يحدده النظام الأساسي لها ، وحرمانها من ممارسة أي نشاط نقابي من جديد .

ب-1- تصفية أموال النقابة :إن الأثر المباشر لانقضاء الشخصية المعنوية للنقابة هو سقوط ذمتها المالية مما يستوجب تصفية أموالها الخاصة ،وستتبع عملية التصفية بقاء الشخصية القانونية لها ،قائمة ،إلى غاية انتهاء إجراءات التصفية وفي حدود متطلباتها .

ولم يحدد المشرع الجزائري ، في إطار التشريع المتعلق بممارسة الحق النقابي قواعد وإجراءات خاصة بتصفية أموال النقابة ،كما أنه لم يحل إجراء ذلك القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية الفاعلة . غير أنه ،وباستقراء نص المادة 21 من القانون رقم :90-14 ،نجدها تنص في فقرتها الأخيرة على أنه من البيانات الواجبة الذكر ضمن القانون الأساسي للمنظمة النقابية ، تحت طائلة البطلان القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة .

فهل يمكن تفسير مضمون النص أعلاه، بأن تقرير أيلولة ممتلكات النقابة في حالة تقرير الحل الإرادي لها ،يخضع للاتفاق المشترك لأعضاء النقابة ،وأن إجراءات تصفية أموال النقابة المنحلة بالطريق القضائي هي نفس ها تلك المطبقة بالنسبة للشركات والجمعيات والتنظيمات القانونية الأخرى ؟وان كان الأمر كذلك ،فكيف نفسر الحظر الوارد في إطار نص المادة 33من القانون رقم :90-14 ،المذكور أعلاه ،حيث منع المشرع الجزائري أن

تؤول أملاك التنظيم النقابي ،موضوع الحل ،في أي حال من الأحوال لأعضائه ،دون أن يميز في ذلك ،بينما اذا كان نوع الحل إراديا أو قضائيا؟ .وما محل نص المادة 105 من القانون الأساسي للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين على سبيل المثال،الذي جاء فيه أنه: "في حالة حل الاتحاد يقرر المؤتمر أيلولة أمواله وممتلكاته "،ونص المادة 151 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين على أنه وفي حالة حل أية هيئة ،تؤول أموالها إلى اللجنة التنفيذية التي تقرر تخصيصها ،دون التمييز بينما اذا كان الحل إراديا أو قضائيا؟ .

وفي هذا الصدد ،وإجابة على الإشكال ،المطروح أعلاه ، فإننا نرى بأن المشرع الجزائري قد وقع في مثل هذا التناقض في الأحكام سهوا وإغفالا ،ربما للسرعة التي تم بها إعداد قوانين العمل والحق النقابي والإضراب ، أو لسبق إصداره لأحكام خاصة بشأن تنظيمات أخرى مشابهة ،كما هو الحال بالنسبة لنص المادة 37 من أحكام القانون 90-31 المتعلق بالجمعيات ،فالمنطق الأصح ،تفاديا لكل هذا الغموض ،هو افتراض إعادة صياغة نص المادة 33 من القانون رقم 90-14 على النحو التالي: "يترتب على الحل الإرادي أو القضائي للتنظيم النقابي ،تصفية أملاكه المنقولة والعقارية تبعا لما هو منصوص عليه في القانون الأساسي ،ولايمكن أن تؤول هذه الأملاك ،في أي حال من الأحوال إلى أعضائهم الذين يمكن لهم رغم ذلك استعادة مساهماتهم العقارية على حالتها يوم وقوع الحل "،وهودات الموقف الذي اعتمده المشرع الفرنسي ،بنصه في المادة ل.411 من قانون العمل ،في فقرتها الأخيرة بأنه تتم تصفية أموال النقابة طبقا للقوانين الأساسية أو في غياب نصوص اتفاقية ،حسب القواعد المحددة من طرف الجمعية العامة، وأنه وفي أي حال من الأحوال ،لايمكن أن توزع الأموال بين أعضاء النقابة . وتتضمن تصفية أموال النقابة عدة عمليات ،تتم عبر المراحل الآتية :

- استغلال الأصول .

- استرداد الديون .

- دفع المبالغ المستحقة .

وينبغي بعد ذلك الشروع في تقسيم أصول النقابة ،وان كان القانون يمنع توزيع أصول النقابة وممتلكاتها بين أعضائها ،فانه ليس هناك ما يمنع تحويل هذه الأصول ،على سبيل المثال

لفدرالية أو اتحاد نقابي ... وفي خلاف ذلك تؤول أصول وممتلكات النقابة لل خزينة العامة للدولة.

وفي الأخير ،حتى وان كان الحل يؤدي إلى زوال الشخصية المعنوية للنقابة وتصفية ذمتها المالية ،فلا بد من الاحتفاظ بالوثائق والمستندات القانونية والمالية الضرورية بهدف الاستجابة للمراقبات المحتملة.

ب -2- حرمان المنظمة النقابية من ممارسة النشاط النقابي: نصت المادة 31 من القانون رقم: 90-14 في فقرتها الأخيرة ،على أنه "يسري أثر الحل القضائي ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي الذي تصدره الجهات القضائية المختصة بناء على طلب السلطة العمومية ،ودلك بصرف النظر على جميع طرق الطعن".

ورتبت المادتين 60 و61 على التوالي ،من نفس القانون عقوبات جزائية لكل من يعترض تنفيذ قرار الحل ، وكل من يسير عقد اجتماع منظمة محل الحل .

-فيعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح بين

5000.00 دج و50000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط ،كل من يسير عقد اجتماع

منظمة موضوع الحل ،أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله .

-ويعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000.00 دج و20000.00 دج وبالحبس من شهرين

إلى ستة أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين فقط ،كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا

لأحكام القانون.

ورتبت المادتين 60 و61 على التوالي ،من نفس القانون عقوبات جزائية لكل من يعترض

تنفيذ قرار الحل ، وكل من يسير عقد اجتماع منظمة محل الحل .

-فيعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح بين

5000.00 دج و50000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط ،كل من يسير عقد اجتماع

منظمة موضوع الحل ،أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله .

-ويعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000.00دج و 20000.00دج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين فقط ،كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا لأحكام القانون.

فقد أقر المشرع الجزائري حظر الممارسة النقابية من طرف كل منظمة نقابية كانت موضوع حل ، ورتب عن كل خرق لذلك عقوبات مالية وأخرى شخصية ،لنعيد التنديد والتأكيد على وجوب حياد السلطة القضائية عند إصدارها للقرارات المتعلقة بالحل وحمايتها من كل تأثير أو ضغوط إدارية ،لما لهذا الإجراء من آثار سلبية تمس ا لممارسة الحرة للحق النقابي .

الفرع الثاني : تعليق نشاط المنظمة النقابية :

وتجدر الإشارة ، في هذا الصدد، إلى أن التشريع النقابي رقم :90-14 ،قد استعمل مصطلح "التوقيف" للتعبير عن هذا الإجراء ،بينما القانون رقم :90-31 المتعلق بالجمعيات عبر عن هذا الإجراء بمصطلح "التعليق"،وهو المصطلح الذي نفضل استخدامه بالنظر لآثار هذا الإجراء رغم أن كلاهما ترجمة صحيحة للفظ الفرنسي " la suspension".

أ-إجراءات تعليق نشاط المنظمة النقابية:

تعليق نشاط المنظمة النقابية إجراء تقوم به الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى ترفع إليها من طرف السلطات العمومية المختصة (السلطة الوصائية)،للسببين التاليين:

1 -اذا خالف نشاط النقابة القوانين المعمول بها.

2 -اذا كان نشاط النقابة غير منصوص عليه في القوانين المعمول بها .

هذا ما نستكشفه من خلال استقراء أحكام المادة 27 من التشريع رقم:90-14 أعلاه

ولم تفرد أغلب تشريعات الدول ،نصا خاصا بهذا الإجراء ،لكونه مجرد إجراء أولي يسبق إجراء الحل ،تتخذه السلطات القضائية المختصة في انتظار الفصل في مدى مشروعية أعمال النقابة وقانونيتها ، ولها كامل السلطة التقديرية في تقرير الحل متى توافرت حالاته ،أو صرف النظر ورفض الدعوى لانتفاء أسباب الحل.

ب- آثار تعليق نشاط المنظمة النقابية :

يترتب على إجراء "التعليق" ،بقاء الشخصية المعنوية للنقابة قائمة ، وتوقيف مؤقت لممارسة نشاطاتها النقابية مع وضع الأختام على ممتلكاتها إلى حين الفصل في الدعوى بحكم نهائي.

ب-1- الحرمان المؤقت من ممارسة النشاط النقابي : إذا كان قرار الحل الذي تتخذه السلطات القضائية المختصة يؤدي إلى التوقيف النهائي لنشاطات المنظمة النقابية وحرمانها من مواصلة ممارستها لأعمالها من جديد ،ومحو وجودها القانوني بانقضاء شخصيتها المعنوية وتصفية أموالها نهائيا ،فان قرار التعليق ذا أثر موقف لنشاط المنظمة النقابية في انتظار الفصل في الدعوى والتحقيق بشأن مدى توافر أوجه اللامشروعية في أعمالها . ويزول هذا الأثر بقوة القانون اذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى،بصرف النظر عن أي سبيل آخر للطعن ، لتستعيد النقابة مزاولتها لنشاطاتها دون أي قيد أو أثر لاحق.

ب-2- وضع أملاك النقابة تحت قيد الأختام : يقتصر أثر قرار التعليق الصادر عن المحكمة على تحصيل أملاك النقابة المنقولة والعقارية لوضعها تحت قيد الأختام ويتم ذلك بناء على طلب النيابة العامة ، ويجوز لهذه الأخيرة من تلقاء نفسها أو بطلب من السلطة العمومية صاحبة الادعاء استصدار أمر من المحكمة لاستخراج جميع الوثائق الرسمية المتعلقة بنشاط النقابة واللازمة للفصل في الدعوى من تحت قيد الأختام . ويمنع الشروع في تصفيتها أو توزيعها إلى غاية صدور قرار المحكمة بالحل أو بصرف النظر بأن لاوجه للمتابعة . وتنتهي هذه التدابير بقوة القانون اذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى بصرف النظر عن أي سبيل آخر للطعن.

وتجدر في الأخير الإشارة ، بأن مسألة التعليق الإداري أو الحل الإداري المباشر غير واردة في القانون الجزائري، وتعتبر إجراء غير قانوني ،بما يتوافق وأحكام الاتفاقية رقم:

87 الصادرة عن مكتب العمل الدولي والتي نصت على أن : "منظمات العمال والمستخدمين لا تكون بأي حال من الأحوال محل تعليق أو حل إداري" (1).

(1) أحكام المادة الرابعة (4) من الاتفاقية الدولية رقم: 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي .

خاتمة

على ضوء دراستنا لموضوع الحق النقابي في الجزائر ومحاولتنا الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التي تم طرحها في مقدمة هذه الدراسة وهي: ما مدى تكريس المشرع الجزائري لمبدأ الحرية النقابية في جوانبها المؤسسة و الوظيفية.

ما هي الامتيازات التي أقرها المشرع الجزائري لتفعيل دور النقابة و تفعيل وسائل نشاطها و توفير الضمانات الكافية لتحقيق نشاط نقابي حر في الجزائر ؟

والتساؤلات التي أوردناها ضمنها، خلصنا إلى جملة من النتائج .

حيث يستخلص من دراستنا للمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر، منذ الاستقلال إلى غاية إصلاح تشريع العمل الأخير، أن المشرع الجزائري حاول دوما إيجاد مكان متميز للعامل وذلك لما كانت ت مثله هذه الفئة الاجتماعية في الذاكرة التاريخية، فكان دوره متميزا في مختلف مراحل التنظيم الاقتصادي .

ونستخلص من دراستنا لمضمون ال ممارسة النقابية في الجزائر أنها أخذت بالمفهوم الواسع للحق النقابي أين كانت حرية واسعة في تكوين النقابة وإدارتها وحرية الانضمام وعدم الانضمام النقابي وحق الانسحاب وحرية اختيار القيادات النقابية، ودون إذن أو رقابة، فالاعتراف بالحق النقابي دون حرياته تقييد لهذا الحق .

وقد تم تكريس الحق النقابي من منطلق نظرة جديدة تقوم على التعددية النقابية ب عد أن كان مقتصر على الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره، بالإضافة إلى تشجيع وتحفيز تمثيل أصحاب العمل وإشراكهم.

من ممثلي العمال في ترسيخ منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضة، بعد أن كان قبل 1990 لا يعترف إلا بالمنظمات الجماهيرية كشريك دون غيرها.

و تناولنا في هذه الدراسة أن استقلال نشاط النقابة يجب أن يكون بعيدا عن تأثيرات النظام السائد في الدولة، وحرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال تام بداية من تكوينها وإدارتها حتى انتهاء عضوية العمال بها أو حلها . وفيما يخص الحل القضائي نرى أن المشرع الجزائري كان جد حريص على هذا المبدأ، إذ وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية. هذا لا يعني نشاط النقابة خارج

القانون، وبالتالي يكون الحل القضائي هـ و الأمثل للطرفين بمعنى يحمي النقابة من التعسف وتباشر نشاطاتها كما ينبغي، وكذلك يتسنى للجهة الإدارية متابعة المنظمات النقابية بصفة قانونية .

إن حق جميع العمال وأصحاب العمل في إنشاء منظمات والانضمام إليها بملء إرادتهم بغية الدفاع بحرية عن مصالحهم والتفاوض بشكل جماعي، هو أساس رئيسي من أسس العمل اللائق ودعامة لا غنى عنها من دعائم الديمقراطية . لكن هذا الوضع الخاص الذي أكد عليه إعلان العدالة الاجتماعية لا يعني أن هذه المبادئ والحقوق قد ارتقت إلى مستوى التطبيق العالمي ، فلا يمكن ممارسة الحرية النقابية ممارسة تامة في سياق لا تحترم فيها الحريات المدنية، لاسيما حيث لا يتقبل النظام السياسي السائد وجود منظمات مستقلة.

إن التفكير في بدائل أخرى للحوار والتشاور وفرز قواعد قانونية جديدة تحمي وتكرس الحق النقابي في ظل تزايد دور القطاع الخاص الوطني والأجنبي في بلادنا، أصبح أكثر من ضرورة بالنسبة لمستقبل الأفراد سواء كانوا عمالا أو أجراء أو أصحاب عمل أو شباب يبحث عن مواطن الشغل . وعليه نرى ضرورة اقتراح ما يلي - :

إلغاء إجراء التصريح المسبق والاكْتفاء بإيداع الأوراق القانونية للنقابة حتى تصبح كيانا قانونيا كما هو الحال في فرنسا

-إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية من عشر سنوات لإنشاء نقابة وتقييدها بفترة معقولة، نظرا؛ لانتفاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانا حقيقية لحماية الحق النقابي.

-تشجيع البحث الجامعي في مجال التشريع الاجتماعي وتحفيز فتح الفضاء الجامعي للمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين أسوة بما يقوم به المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الذي يخصص سنويا موضوعا يخصص علاقات العمل ومنظومة التشريع الاجتماعي ويقدم اقتراحات.

-تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية للعمال.

-فصل العلاقة بين التمثيل النقابي و تسيير الخدمات الاجتماعية وجعل هذه الأخيرة تخضع لمنظومة تسيير مستقلة وبمراقبة السلطات العمومية- .

ضرورة أن يولي الإصلاح القضائي أهمية خاصة بقضاء العمل في بلادنا وتثمين دوره وطنيا حتى يتوافق اجتهاده والتطورات الحاصلة في المجتمع.

وكعيوب، نلمس على مستوى ممارسة الحق النقابي ميدانيا محاولات تقييده نتيجة استفحال مظاهر العمل الهشة وتراجع نفوذ الدولة عبر تحري ر السوق الوطني، وتحول سوق العمل في بلادنا من سوق محمية إلى سوق مفتوحة أمام المنافسة الدولية وبما فيها مزاحمة اليد العاملة المحلية . فأى مصير للحق النقابي في الجزائر مع استفحال ظاهرة المرونة والمناولة في اليد العاملة وبرز أشكال هشة في العمل والترويج المتزايد لمفهوم "حرية الأسواق " بما فيها سوق العمل، كيف لمنظمات العمال وأصحاب العمل والسلطات العمومية أن تسهم في حماية الحد الأدنى من ممارسة الحق النقابي ومواجهة التحديات التي تفرضها العولمة على تشريعات العمل الوطنية الموصوفة خارجيا بالصلابة وعدم المرونة، و هل وصلت التجربة التفاوضية في بلادنا إلى نقطة يمكننا من خلالها التفاوض بمستقبل الممارسة النقابية في وطن يعيش تحولات عميقة ويتجه نحو المزيد من تقليص دائرة المناولة، والعمل الجزئي، والعمل في المنزل وهي من التحديات التي تواجه الحق النقابي في الجزائر وما يشمله من حق في المفاوضة والمشاركة والإضراب وعليه، نأمل أن تكون مستقبلا عدة دراسات قانونية حول الحق النقابي وحياته في الجزائر، و لابس لو وجدت دراسات ميدانية لمنظمات في بعض مؤسساتنا تسهم في اكتشاف مواطن الضعف والنقائص والعوائق تساعد على التعديل النصي الدستوري والتشريعي لهذا الحق.

قائمة المراجع

أ) المصادر:

* الوثائق الدولية:

- الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي ، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في تموز 1948 .
- الاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية ،المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في تموز 1949 .
- الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة ،المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في حريزان 1971 .
- الاتفاقية رقم 154 لعام 1981 الخاصة بالتفاوض الجماعي ، المعتمدة من طرف الدورة 64 لمؤتمر العمل الدولي ، ودخلت حيز التنفيذ في 11/8/1983

* الوثائق الوطنية:

- التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96 بتاريخ 1996/12/07، الجريدة الرسمية رقم 76 بتاريخ 1996/12/08 .
- من القانون رقم 78-12 المؤرخ في : 05/08/1978 و المتعلق بالقانون الأساسي للعامل الجريدة الرسمية 31.
- قانون 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 .
- قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل ،معدل ومتمم .
- قانون رقم 90-31 المؤرخ في 17 جمادى الاولى عام 1411 الموافق ل 04 ديسمبر سنة 1990 يتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية العدد 53 لسنة 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم 93-156 المؤرخ في 07 جويلية 1993 المتعلق بمنح الجمعيات والمنظمات ذات الطابع الاجتماعي ، امتياز حق الانتفاع بممتلكات تابعة للأملاك الوطنية (ج ر رقم: 45 سنة 1993).
- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- الأمر رقم 74/71 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية المؤرخ في : 16/11/1971 ج ، 94 .

ب) المراجع

*المؤلفات:

- أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية "علاقات العمل الجماعية"، الجزء الثالث، الكتاب الأول (النقابات العمالية)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقة العمل الفردية) الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2002.
- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي، بدون تاريخ النشر.
- ثوابتي ايمان ريما سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2016.
- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- علي العريف، شرح قانون العمل، مطبعة عطايا، القاهرة، الجزء الثاني، طبعة 1964.
- محمد أحمد اسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، بدون تاريخ نشر.
- محمد أحمد اسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007.
- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1983.
- عبد الودود يحي، معالم النظام القانوني للنقابات في المغرب.
- محمد الصغير بعلي، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، الكتيب رقم 2 الصادر في ديسمبر 1988 عن المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية بالجزائر.
- يحي بوعزيز، سياسة النشاط الاستعماري و الحركة الوطنية الجزائرية (1830 - 1954)، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2007.
- الدكتور الرباس، النقابات و التنمية، المكتب العربي للثقافة العمالية.

- عبد المنعم فرج ،أصول القانون،دار النهضة العربية1977.
- محمود جلال حمزة ،المسؤولية الناشئة عن الأشياء غير الحية في القانون المدني الجزائري ،د.م.ج،1988.
- جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، د.م.ج، الجزائر، 1984.
- سعيد طريبيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، د.م.ج، الجزائر2001.

-B.I.T, la liberté syndicale dans la fonction publique conférence technique sur la fonction publique, Rapp. 1 . Genève 1975

-Droit du travail, TayebBelloula, Dahlab

-J.M Auby et R. Ducos-Ader, Op.cit

--André de

Laubadère et Jean- Claude de Venezia, traité de droit administratif, T03, 6^{eme}

editionL.G.D.J, 1997

***الرسائل العلمية:**

- عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري رسالة ماجستير، جامعة الجزائر كلية الحقوق.
- بداوي محمد سفيان ،تاريخ الحركة النقابية الجزائرية،رسالة ماجستير ،جامعة الجزائر.
- إبراهيم محمد أبو شرار، تنظيم عقود العمل الجماعية، رسالة ماجستير، معهد الحقوق، جامعة الجزائر 1990.
- إبراهيم رمضان، نزاعات العمل في الجزائر (دراسة أثر النزاع العمالي الباطني في مؤسسة صناعية جزائرية – دراسة حالة : وحدة الإضاءة بالروبية)، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1988.
- طواهري إسماعيل، ممارسة الحق النقابي، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة.
- كمال شيخي، أجهزة المؤسسات العمومية الاقتصادية في القانون الجزائري ،رسالة ماجستير،كلية الحقوق،جامعة الجزائر،1994.
- بداوي محمد سفيان ،(النقابة العمالية)،رسالة ماجستير،غير منشورة،معهد علم الاجتماع ،جامعة الجزائر، 2004.
- روسلي محمد ، الاعلام في التنظيم النقابي (القواعد التنظيمية والضغوط الخارجية)،رسالة ماجستير،معهد علم الاجتماع ،جامعة الجزائر،1998.

-بورنين محند أورابح،(جهود المنظمات الدولية لضمان حق انشاء نقابات) ،رسالة ماجستير ،غير منشورة،فرع القانون الدولي العام ،كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو ،الجزائر،بدون تاريخ .

*المجلات:

- ليلي بوطمين، التكوين النقابي في مواجهة التحديات الراهنة (حالة الفرع النقابي لمؤسسة سيدار)، التواصل، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة عنابة، العدد 05، سبتمبر 1999 .

- عبد الناصر جابي، مساهمة في سوسيولوجيا النخبة النقابية الجزائرية (حالة قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين)، مجلة نقد، العدد 06، المؤسسة الوطنية للثقافة، الجزائر، مارس 1994.

-ادريس بولكعبيات ،(الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين)،مجلة العلوم الانسانية ،العدد 12،جامعة محمد خيضر بسكرة،الجزائر،نوفمبر 2008.

-مجلة المرشد ،العدد الأول،1986.

*المواقع الالكترونية:

-مكتبة حقوق الانسان ،جامعة منيسوتا،الموقع الالكتروني :

<http://www1.umn.edu/humants/arabic/ilo.html>

-بوجمعة عنثير،الموقع الالكتروني :

http://www.arabifa.org/domini/rabifa_aifa.nsf

En Algérie, les violations des droits humains ont pris un caractère institutionnalisé

Site Internet : <http://www.oulala.net/portail/imprimer.php3>

*المحاضرات:

-بوكلي شكيب حسن،(محاضرات في مقياس الحق النقابي)،سنة ثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي،الموسم الجامعي 2013-2014، غير منشورة.

-يوسف إلياس، (المساواة الجماعية)، محاضرات الدورة التثقيفية في مجال التكوين النقابي للعمال الصوماليين، بغداد 1989.

*الجرائد:

-جريدة النهار الجزائرية،المركزية النقابية تدعو الى دسترة النشاط النقابي وتعزيز الحريات
النقابية،2014/06/25،19:29:00.

Le quotidien d'Oran du 27/02/2002, p. 06

***الملتقيات:**

ملتقى خاص بمعالجة النزاعات والحريات النقابية، الموضوع(المعايير الدولية للعمل والحريات النقابية)،مقر
المدرسة العليا للقضاء،تاريخ الافتتاح السبت 20 أكتوبر2007.