

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية المرجع: .....

قسم الحقوق

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري في ظل تعديل الجديد

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون خاص

الشعبة: حقوق

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالبة:

بن عزوز بن صابر

برحال رزيقة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

مزيود بصيفي

الأستاذ:

مشرفا و مقرا

بن عزوز بن صابر

الأستاذ:

مناقشا

زاموش فاطمة زهراء

الأستاذة :

السنة الجامعية: 2026/2025

نوقشت في: 2026/06/27

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مصلحة التريضات

تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية  
في إنجاز البحث

أنا الممضي أدناه، الطالب (ة) :

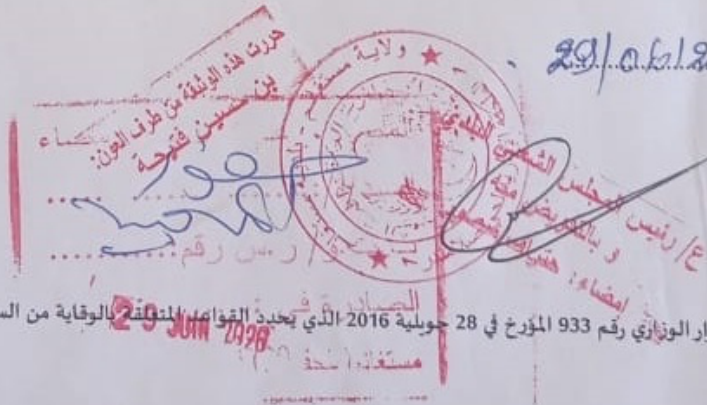
اللقب : برحال : الاسم : بريقت  
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 130274071 والصادرة بتاريخ : 2023/10/29  
المسجل (ة) بكلية : حقوق وعلوم سياسية قسم : قانون ضام  
والمكلف (ة) بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان :

ممارسة طلبة القانون على تصريح "الجزائري" على خطر التحصيل

أصريح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ : 29/06/2023

امضاء المعني



\* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

## إهداء

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والذي وفقني وأعانني على إتمام هذا الموسم الجامعي الذي طال انتظاره، وأسأله سبحانه أن يوفقني لمواصلة مسيرتي العلمية في دراسات ومراتب أعلى بإذن الله.

أتقدم بهذا الإهداء إلى والديَّ الكريمين، اللذين كان لهما الفضل الكبير بعد الله تعالى في تحقيق هذا النجاح. فالوالدان نعمة عظيمة أنعم الله بها علينا، وكانا دائماً مصدر دعم وتشجيع لي للاستمرار في طلب العلم والتقدم عاماً بعد عام.

إلى أمي الغالية، التي كانت سندي وعوني طوال هذه المرحلة، وإلى أبي العزيز الذي أفخر بكوني ابنته الأولى، والذي كان لجهوده وتعبه وصبره الأثر الكبير في وصولي إلى هذه اللحظة؛ أهديكما ثمرة هذا النجاح، راجيةً من الله أن يجزيكما عني خير الجزاء.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى زميلتي العزيزة « حنان » التي تعرفت عليها خلال هذه المرحلة وأصبحت بمنزلة الأخت الكبرى لي، فكانت سنداً وداعماً في إنجاز هذه المذكرة، وقدمت لي المساعدة والنصح في الكثير من المحطات. أسأل الله أن يجعل كل ما قدمته في ميزان حسناتها.

ولا يفوتني أن أهدي هذا النجاح إلى جميع زميلاتي وصديقاتي، كل واحدة باسمها ومكانتها في قلبي، متمنيةً لهن المزيد من التفوق والنجاح في حياتهن العلمية والعملية.

وفي الأخير، أهدي هذا الإنجاز إلى نفسي، تقديراً لصبري واجتهادي ومثابرتي في سبيل تحقيق حلمي، حتى أصل إلى هذه اللحظة الجميلة وأسمع كلمة "مخرجة" التي طالما انتظرتها.

الحمد لله أولاً وآخراً، وظاهراً وباطناً

## قائمة المختصرات

| الاتحاد العام للعمال الجزائريين | ا.ع.ع.ج |
|---------------------------------|---------|
| بدون تاريخ                      | ب، ت    |
| بدون طبعة                       | ب، ط    |
| بدون عدد                        | ب، ع    |
| جريدة رسمية                     | ج ر     |
| صفحة                            | ص       |
| طبعة                            | ط       |
| العدد                           | ع       |
| فقرة                            | ف       |
| قانون                           | ق       |
| المادة                          | م       |

## مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية من أهم الركائز الأساسية لأي منظومة اقتصادية أو إدارية وضمان استقرارها يعد شرطاً محورياً لتحقيق الفعالية التنظيمية الإنتاجية.

وفي ظل هذه التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، برزت النقابات العمالية والمهنية كإحدى أهم آليات الضبط الاجتماعي داخل بيئة العمل.

بحيث أصبحت من الحقوق الأساسية فاعترف بها عالمياً، فبذلك لم يعد الحق النقابي مجرد وسيلة للمطالبات المهنية بل أصبح أوسع من ذلك ليستمد شرعيته من صلب الدساتير وقوانين العمل الوطنية. وجاءت كرد فعل حتمي نتج عن المعاناة العمالية بهدف تحسين الأوضاع المهنية والمعيشية المتردية.

و جاء هذا العمل الجماعي بعد أن أثبتت التجربة عجز العامل المفرد عن مواجهة صاحب العمل نظراً عن لاختلال الشديد في القوى الاقتصادية والاجتماعية بين الطرفين (1).

وفي هذا السياق المعاصر، تشهد المنظومة القانونية لعلاقات العمل في الجزائر حركية تشريعية بالغة الأهمية، تتوافق مع التوجهات الكبرى للدولة الرامية إلى تحديث المؤسسات وضبط وتيرة الممارسة الحقوقية. حيث تأسس هذا التوجه بشكل مباشر على الأحكام الدستورية المستحدثة، والتي نصت صراحة على ضمان حرية إنشاء المنظمات النقابية وحمايتها، مع وجوب إيجاد بيئة تشريعية قادرة على تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي داخل المؤسسات والإدارات العمومية والقطاع الاقتصادي على حد سواء وتجسيدها لهذه التوجهات الحديثة، صدر القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، ليصبح الإطار التشريعي المرجعي والحاكم والمنظم الأوحد لممارسة هذا الحق في الجزائر.

---

(1) أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان النزاعات الجامعية، ط 03، 2012، ص

وجاء هذا التعديل الجذري والجديد حاملاً في طياته رؤية قانونية مستحدثة تهدف إلى إعادة هيكلة الساحة النقابية وعصرنتها، ووضع حد للاختلالات والممارسات السابقة من خلال فرض ضوابط صارمة وقواعد موضوعية وإجرائية دقيقة. وتتجلى أبرز ملامح هذا التعديل التشريعي الجديد في التكريس الصارم لمبدأ الشفافية الإدارية والمالية لتسيير المنظمات النقابية، إلى جانب إقرار الفصل التام والواضح بين النشاط النقابي المهني والعمل الحزبي السياسي، منعا لأي توظيف سياسي للمطالب العمالية. علاوة على ذلك، استحدثت المشرع معايير جديدة وصارمة لتحديد التمثيلية النقابية داخل المؤسسات عبر رفع النسبة المطلوبة لاعتبار النقابة تمثيلية إلى 25%، مع وضع أطر قانونية جديدة لتأسيس وتفعيل الاتحادات والاتحادات الفيدرالية والكونفدراليات النقابية. وأمام هذه القواعد القانونية المعاصرة، يثور نقاش قانوني وأكاديمي واسع حول أبعاد هذا التعديل؛ حيث يتأرجح التحليل بين اعتباره خطوة نوعية لترقية العمل النقابي وحماية الاقتصاد الوطني، وبين اعتباره تنظيمياً قيادياً يفرض آليات رقابية مشددة قد تضيق من حرية الممارسة الميدانية. ومن هنا، تبرز الأهمية البالغة لدراسة هذا التشريع الجديد وتسلط الضوء على المنظومة التشريعية المنظمة لممارسة الحق النقابي وفحص ملائمتها مع الواقع العملي، وزيادة على ذلك، كيفية موازنة المشرع الجزائري بين كفالة حماية النقابيين من تعسف المستخدمين، وبين الحفاظ على الانضباط العام واستمرارية المرفق العام والديناميكية الاقتصادية.

إن اختياري لهذا الموضوع يرجع إلى تضافر دوافع ذاتية وأخرى موضوعية؛ حيث تكمن الدوافع الذاتية في رغبتني الشخصية في معرفة الواقع العملي داخل المنظمة النقابية، إلى جانب اهتمامي البحثي بتحليل نصوص القانون رقم 23-02 لكونها تخدم القطاعين العام والخاص على حد سواء. أما الدوافع الموضوعية، فتتعلق من أهمية رصد التحولات التشريعية الأخيرة المتعلقة بقانون العمل، ولا سيما قانون ممارسة الحق النقابي، والوقوف على الضمانات القانونية الممنوحة للممثلين النقابيين. وفي المقابل، واجهنا خلال إعداد هذا البحث عقبات وصعوبات تمثلت أساساً في عدم وفرة المراجع والمصادر اللازمة، ناهيك عن

غياب الإمكانيات المادية والمالية الكافية لاقتنائها وشراء ما هو متاح منها وعلى هذا النحو يمكننا طرح الإشكالية التالية: ما هو الإطار القانوني والتنظيمي للممارسة الحق النقابي وما مدى فاعلية الضمانات التشريعية الممنوحة له؟

وللإجابة على هذه الإشكالية قد اعتمدنا على خطة كلاسيكية ثنائية مكونة من فصلين، فقد تناولنا في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للمنظمة النقابية وطرق وتمثيلها في الفصل الثاني الى الحماية المقررة لممارسة الحق النقابي وإجراءات حلها.

وقد اعتمدنا على عدة مناهج منها :المنهج الوصفي وذلك لوصف النظام القانوني وبعض الشروط التشريعية المستحدثة لتأسيس النقابة ، وصف معيار التمثيلية النقابية ، كما تم وصف أيضا عن الحقوق و الالتزامات التي تتمتع بها النقابة ، بالإضافة على ذلك قد اعتمدت على المنهج التحليلي و ذلك بتحليل عدة ضمانات قانونية التي منحت للمنظمة النقابية وتحليل في تشديد العقوبات المالية ،بسبب تعسفات وقمع المستخدم وتفكيك عن كيفية استقلالية النقابة في فصلها عن السياسة ، وملائمتها الدولية .

كما وظفنا أيضا المنهج المقارن ، و به حاولنا المقارنة بين ما كان عليه في السابق وفقا لقانون 90-14 و بين ما هو مستحدث في قانون الجديد 02-23.

## الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للمنظمة النقابية وطرق تمثيلها

يعتبر التنظيم النقابي هو تجمع طوعي ودائم للعمال في قطاع معين، بحيث يهدف للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، وتحسين ظروف عملهم عبر الحوار أو الإضراب. يركز على مبادئ الديمقراطية، حرية الانضمام والمساواة، ويعد قناة رسمية لنقل انشغالات العمال، مما يعزز ويحمي حقوقهم وفقا للقوانين السارية.

### المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للمنظمة النقابية.

يعد الحق النقابي من الحقوق الأساسية في عالم الشغل وقد أوله المشرع الجزائري أهمية بالغة، بحيث سنتطرق في هذا المبحث إلى ماهيته من حيث تعريفه وتطوراته الداخلية والخارجية وكيفية تأسيس المنظمة النقابية.

#### المطلب الأول: ماهية الحق النقابي.

سنقسم المطلب إلى فرعين في الفرع الأول تعريف المنظمة النقابية وفرع الثاني التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر.

#### الفرع 01: تعريف المنظمة النقابية.

تعرف المنظمة النقابية بأنها تنظيمات جماعية يقوم بها العمال بتشكيلها في مهنة أو مجال معين، بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهناتهم وحماية مصالحهم، ويتضح من هذا التعريف أن المنظمة النقابية تنشأ بناء على الإرادة الحرة والمستقلة للعمال، ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين عليها.

وتتمتع بالاستقلالية التامة في عملها دون أن تكون تابعة لأي جهة من الجهات. كما تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري نص على تسميتها ب: «المنظمة النقابية» بدلا من التسمية القديمة «التنظيم النقابي». ولعل الغاية من هذا التعديل هي تمييز المنظمة كشخص اعتباري يقوم على تجمع أشخاص معينين بهدف تحقيق أهداف قانونية مشتركة، عن مصطلح

«التنظيم» الذي يقصد به النظام أو الوسيلة أو الطريقة التي تدار بها المنظمة، فالتنظيم إذن هو الوسيلة التي تحدد أهداف وسلطات ومسؤوليات المنظمة كشخص معنوي.<sup>(1)</sup>

حيث يقصد بالنقابة العمالية هي جماعة من العمال تضمنهم مهنة واحدة أو أكثر، وظيفتها الدفاع عن أعضائها ورعاية مصالحهم. كما تعتبر أيضا تجمع مهني من أجل تمثيل العمال، والدفاع عن المصالح الاقتصادية المهنية لأعضائها بحيث عرفها الدكتور علي محمود الإسلام الغار أن النقابة العمالية على أنها: «رابطه اختيارية بين العمال تنشأ للمحافظة على حقوقهم ومصلحتهم أو لترقيتها مع الاهتمام بصفة خاصة بالأجور، ساعات العمل، الشؤون الصحية والأمن».<sup>(2)</sup>

#### أولا: تعريف اللغوي

مصدر كلمة النقابة هو «النقب» وقد أخذ اللفظ دلالات متعددة بحسب الإشقاقات التي سمحت بها اللغة، ووردت النقابة بهذا اللفظ في القاموس المحيط للفيروز أبادي: «وقد نقب عليهم نقابة (بالكسر) فعل ذلك ونقب ككرم وعلم نقابة (بالفتح) لم يكن فصار أو بكسر الاسم وفتح المصدر، والنقابة (بالكسر) الرجل العلامة، وما تنتقب به المرأة». وهذه المعاني جميعها مخالف لما هو متعارف عليه في العصر الحديث فأى قاموس معاصر نجده يضرب صفحا عن تلك العلالات القديمة.

---

(1) بلباقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا من سنة 1989 الى غاية 2021، دار الافريقية للكتاب، تلمسان، الجزائر، ص 238.

(2) مجاهدي خديجة، المختصر في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة موضوعية واجرائية لأحكام ومبادئ القانون العمل الجزائري، بيت الأفكار، بليدة 02، 2025، ص 165.

ويعرف «جبران مسعود» النقابة بقوله: «إن مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمال أو الأصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة».

كما يتضمن المعجم العربي الأساسي نفس المعنى لكلمة نقابة (بكسر النون).

وتحمل كلمة (syndicat) في اللغة الفرنسية تقريباً نفس الدلالة فهي مشتقة من كلمة (syndic) المشتقة بدورها من الكلمة اللاتينية (sundikos) وتعني الشخص الذي يتم اختياره لتمثيل مجموعة أو مدينة.<sup>(1)</sup>

ثانياً: التعريف الاصطلاحي.

عرفها ج كول: «النقابة بأنها تتكون من العمال الذين تضمهم مهنة أو أكثر أنشئت أساساً من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بحياتهم اليومية». يوضح التعريف المذكور مفهوم النقابة المهنية التي تضم عمال المهنة الواحدة والتي تختلف عن النقابات الحديثة التي تتميز بحرية الانتماء إليها (أي أنها تضم العمال المهن المختلفة) وهذا ما وضحه أحمد زكي بدوي حيث عرف النقابة: «بأنها تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم، وتحسين أحوال معيشتهم».<sup>(2)</sup>

ويعرف رجال الاقتصاد الحر النقابة بأنها: اتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال ورؤسائهم وبين العمال بعضهم أو بين الرؤساء بعضهم وذلك لوضع قيود على مقتضاها تسيير أية صناعة أو عمل ما.<sup>(3)</sup>

(1) خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، ص90.

(2) خالد حامد، نفس المرجع، ص 90.

(3) زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكر العربي، بدون تاريخ النشر، ص224.

### ثالثا: التعريف التشريعي للنقابة.

أما تشريعيا فلم يعطي المشرع تعريفا للنقابة واكتفى بذكر حق العمال أو أرباب العمل في تكوينها وذلك من خلال المادتين 02 و 03 من قانون 90-14 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي حيث هذا القانون الأول في الجزائر الذي كرس بالفعل الحرية النقابية إذ يتميز بالعمومية والشمولية وذلك بتنظيمه لكافة جوانب الحق النقابي وهو يتميز بتعلقه للعمال والمستخدمين على حد سواء حيث جاء مواكبا لدستور 1989 ومنفذا للالتزامات الدولية وذلك بتنبيهه الإيديولوجية الليبرالية النقابية عكس ما كانت عليه في التشريعات السابقة.<sup>(1)</sup>

أما بالنسبة لقانون 23-02 لم يقدم المشرع أيضا تعريفا محددا وإنما توك ذلك لاجتهادات المختصين في علاقات العمل وفقهاء القانون إلا أنه لم يمتنع عن تحديد الفئة المعنية بهذا القانون والأهداف المحددة وذلك في نص المادة 02 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي تنص على : « تطبق أحكام هذا القانون على المستخدمين وعلى العمال الأجراء مهما كانت طبيعتهم القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعوان العمومية الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم. يخضع العمال الأجراء التابعون لقطاع الدفاع الوطني والأمن الوطني إلى أحكام الخاصة ». <sup>(2)</sup>

### رابعا: الشخصية القانونية للنقابة.

تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة، وهو أمر بالغ الأهمية لأنها لن تستطيع مباشرة مهامها بحرية وفاعلية إذا لم تتكسب أهليتها المدنية في إطار معقول وطبيعي من القواعد القانونية، وهذا ما نصت عليه المادة 44 من قانون 23-02 الذي ينص على: «تكتسب

(1) نصيرة لوني، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 11، عدد 04، جامعة أكلي محند أولحاج، بويرة، أكتوبر 2011، ص257.

(2) م، 02 من القانون رقم 23-02 المؤرخ في 2023-04-25 متعلق بممارسة الحق النقابي ج ر، عدد 29، المؤرخة في 02 ماي 2023 م

المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداءً من تاريخ التصريح بتأسيسها»<sup>(1)</sup>. وقد تتمتع باعتبارها شخصية معنوية بعدة حقوق وهي: الاسم، الموطن و الأهلية.

#### أ) - الاسم:

من حق كل نقابة أن تحمل اسماً يختاره أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها وينص عليه في قانونها الأساسي، ويتضمن هذا الاسم عادة أعضاء المهنة ويجوز تغييره بقرار من الجمعية العمومية، تماشياً مع ما يطرأ على الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية من تغييرات ومع توسع نشاط المنظمة النقابية والأهداف الساعية إلى تحقيقها ويجب أن تعلم السلطات بهذا التغيير.<sup>(2)</sup> تطبيقاً للمادة 12 ق، 23-02، التي تنص على أن: «المنظمات النقابية مستقلة في سيرها ومتميزة في هدفها وتسميتها».

#### ب) - الموطن:

للمنظمة النقابية باعتبارها شخصاً معنوياً موطنه مستقلاً عن موطن الأعضاء المؤسسين لها، ويحدد هذا الموطن في قانونها الأساسي ويتحدد عموماً الموطن بالمقر الذي يوجد في مركز إدارتها الذي تمارس فيه النقابة مختلف نشاطاتها وتستقبل فيه مراسلاتها وأعضائها ويجب الإعلام عن أي تغيير يمس الموطن والنص عليه في القانون الأساسي.<sup>(3)</sup>

#### ت) - الأهلية:

يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق وتحمل الواجبات ولكن الأهلية مقيدة بمبدأ التخصيص أي أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله، ومن ثم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد وأهلية التملك وأهلية التقاضي. تطبيقاً للمادة 44 من قانون 23-

(1) م، 44 من نفس القانون.

(2) بومقرة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر، دار يازوري (ب، ط) بجاية 2019، ص 139.

(3) بومقرة نعيم بن محمد، نفس المرجع، ص 139

02 (ف، 2-3-4-5) التي تنص على تمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية والغير، وإبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بهدفها، وكذا اقتناء الأملاك العقارية أو المنقولة مجاناً بمقابل لممارسة نشاطها، والتقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، لاسيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية ومصالح الجماعة والفردية لأعضائها.<sup>(1)</sup>

**فرع الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر.**

يمتد قانون العمل في الجزائر إلى جذور تاريخية منذ الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها القانون الفرنسي، وعليه يترتب لدراسة التطور التاريخي للحق النقابي يستوجب علينا دراسته على مرحلتين:

**أولاً: ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر إبان الاستعمار الفرنسي.**

نشأت الحركة النقابية في منتصف القرن الماضي ويتفق الباحثون على العلاقة الوطيدة بين نشأة النقابات وتطور الصناعة في أوروبا الغربية وأمريكا. إذ أن نجاح هذه الصناعة على المستوى الاقتصادي قابلته أزمات الاجتماعية عديدة تجلت في إرهاب العمال بساعات عمل لا يقوى على تحملها الإنسان، في الأجور المتدنية، في التعسف، في صرف العمال وفي غياب ضمانات الاجتماعية والصحية حد الأدنى للعمال إلى ما هنالك من الأسباب التي تجعل النضال ضد النظام الرأسمالي الفالت من أي رقابة أمراً محتوماً<sup>(2)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> م، 44، ق، 23-02 المؤرخ في 23-04-25 المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر، عدد 29، المؤرخة في

2023/05/02

<sup>(2)</sup> جورج سعد، قانون العمل، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2015، ط1، ص 35.

يعتبر الاستعمار من أبرز العوامل التي أخرت ظهور النقابات في الجزائر حيث كانت تسن القوانين، تحصر الجزائريين في بعض النشاطات فقط ولم تتح الحرية لممارسة الأنشطة الصناعية فـقانون 1874 قانون الأهالي صدر ليمنع الجزائريين من أي تجمع نقابي.<sup>(1)</sup>

فلقد عرفت الحركة النقابية في الجزائر تطورا هاما ،ففي عام 1880 أنشئت أول نقابة استعمارية من طرف عمال المطابع بقسنطينة <sup>(2)</sup>. وفي عام 1918 بعد الحرب العالمية الأولى ،انضم العمال الجزائريون في فرنسا ( 5.000 عامل) إلى الاتحادية العامة للعمال (C.G.T) ، وفي التراب الجزائري لم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخصة ،إلا أن الاتحادية العامة للعمال الجزائريين قد أنشأت سنة 1936 في عهد الجبهة الشعبية اتحادية مستقلة للعمال الفلاحين، التي ضمت بين أعضائها 40.000 نقابي جزائري بعدما كانت السرية في وقت سابق، وقد عقدت الجمعية العامة المتحدة لعموم العمال الجزائرية أول مؤتمر لها في نفس السنة، لكنها لم تتمكن من تطوير نضالها النقابي بفعل ظروف الحرب العالمية الثانية.<sup>(3)</sup>

ولما أنشأ اتحاد النقابات الفرنسية سنة 1936 ،اتخذ موقفا استعماريا عدائيا تجاه النقابات المستعمرة وعادت المنظمات النقابية الجزائرية بعد الحرب العالمية الثانية لمزاولة نشاطها. إلا أن الحملة الشرسة التي شنتها النقابة مرة أخرى أدت إلى مراجعة شاملة لطرق العمل النقابي. حيث أسس أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية عام 1947 بقيادة عيسات إيدر، وقد ساهم بعد ذلك الجهاز المذكور في تأسيس جبهة التحرير الوطني لسنة 1954 ،وأجرى أول انتخابات نقابية سنة 1956.<sup>(4)</sup> وأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين ،وهذا

---

(1) شرع الله إبراهيم، الظروف السوسيو تاريخية لنشأة وتطور نشاط نقابي في الجزائري، مجلة الحكمة للدراسات التاريخية، العدد 04، 2013، ص 228.

(2) طواهري اسماعيل، ممارسة الحق النقابي، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، ص 10.

(3) أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية «علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الأول (نقابات العمالية) دار النهضة العربية القاهرة، 2006، ص348

(4) أحمد حسن البرعي، نفس المرجع، ص348

بعد عدة اتصالات حيث كان هناك تضاربا في الآراء والمناقشات ،وفي ظل هذه الظروف طالب الاتحاد العام للعمال الجزائريين توقيف نشاط النقابات الفرنسية في الجزائر في 06 أفريل من نفس السنة تم الإعلان عن صدور العدد الأول من صحيفة العامل الجزائري التي تعتبر اللسان المركزي للاتحاد. وبالتالي استطاع النقابيون إنشاء مركزية نقابية وطنية متكونة من نقابات تنتمي لمنظمة الجزائر العاصمة ،وبين شهر فبراير وأفريل من نفس السنة تم إنشاء في فيدراليات ونقابات بأعداد كبيرة، وترأس المكتب الوطني في ذلك الوقت عيسات إيدير.<sup>(1)</sup>

لقد كان منذ البداية الطابع السياسي للعمل النقابي واضحا، حيث كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال، وهو ما تجسد من خلال مظاهرات والإضرابات التي كان يقوم بها الاتحاد العام للعمال الجزائريين في مواقف تدل على أن المطالب المادية كانت تمثل جانب ثانويا مقارنة مع مطالب السياسية.<sup>(2)</sup>

### ثانيا :تطور فكرة الحق النقابي في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

شهدت الجزائر بعد الاستقلال فترة جد صعبة بالنسبة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، بحيث وجدت نفسها أمام ضرورة تشغيل المصانع التي تركها المعمرون. هذه السنوات تميزت بالتصادم بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين والحزب الحاكم في خلق منظمة نقابية خالية ومحرومة من كل استقلال ذاتي.

ولقد ظهر إ،ع،ع،ج كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962 أي مباشرة بعد الاستقلال، نتيجة للخلاف الذي ظهر بين المكتب السياسي لحزب الجبهة التحرير الوطني والحكومة الجزائرية المؤقتة (GPRA). ولقد استطاع إ،ع،ع،ج من تجميع مناضليه في حملة ضد الحرب الأهلية

---

(1) من تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، دراسات وبحوث وشهادات تاريخية

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

التي كانت تهدد البلاد تحت شعار «سبع سنوات بركات»<sup>(1)</sup> وبعد انفراج الأزمة طُرحت  
مسألة: هل التنظيم النقابي يكون مستقلاً عن الحزب أو تابعاً له؟

والحل الذي استخلص من المؤتمرات هو مراقبة الحزب للنقابة مراقبة دقيقة. غير أن هذا  
بقي نسبياً بحيث ظهرت اختلافات كبيرة بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين وحزب جبهة  
التحرير الوطني. وبعد اكتساح بومدين طريق أمام بن بلة اتهم الاتحاد العام للعمال  
الجزائريين بأنه كان يريد ترك سلطة لجماعة الحكومة المؤقتة. للإشارة فقط أنه لم يكن يوجد  
أي سكرتير نقابي في هذا التجمع.

فالحكومة المؤقتة سبق لها وأن صرحت على لسان رئيسها فرحات عباس ونقلًا عن مقال  
كتب في ملاحظ الشرق الأوسط الجديدة الصادر في لندن 1960، أن الإطارات التابعة  
لحزب جبهة التحرير قد كبرت وعليها أن تترك مكانها للجيل الجديد من النقابيين والمتقنين  
لأخذ السلطة وتسيير شؤون البلاد<sup>(2)</sup>.

كما شهدت مرحلة البناء الاشتراكي نهضة حقيقية فيما بعض الحقوق والحريات النقابية، إلا  
أنها كانت في إطار السلطة الشعبية الوحيدة، وإن ما ميز هذه المرحلة إلى غاية تعديل  
دستوري سنة 1981 هو، أن تجربة الحق النقابي في الجزائر اقتصر على الاتحاد العام  
للعمال الجزائريين باعتبارها النقابة الوحيدة في ذلك الوقت<sup>(3)</sup>. وعرفت هذه الفترة أيضا  
صدور الأمر رقم 71-74 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية<sup>(4)</sup>، الذي عرف بدوره  
ازدواجية في تمثيل العمال داخل المؤسسة حيث كانت كل مؤسسة تشمل ممثلين من طرف

---

(1) بداوي محمد سفيان «واقع المطالبة نقابية في عالم الشغل المعاصر، دراسة ميدانية لمركب السيارات الصناعية بروبية  
(CVD) رسالة ماجستير، كلية علوم الاجتماعية، الجزائر، 2001-2002، ص 35

(2) بداوي محمد سفيان، نفس المرجع، ص 36

(3) محمد الصغير بعلي، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، الكتيب رقم 2 صادر في ديسمبر 1988  
عن المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية الجزائرية

(4) الأمر رقم 71-74 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية، المؤرخ في 16/11/1971، ج ر، رقم 94

العمال وممثلين نقابيين ،حيث يحق للعمال ممارسة الرقابة الفعلية في تسيير الوحدة ووجودهم داخل المجلس التأديبي خاصة يضمن حماية العمال المهددين بالطرد التعسفي.

كما كان دور النقابة في المؤسسة الاشتراكية يتمثل في تجنيد العمال حول أهداف الثورة الاشتراكية وممارسة الحق النقابي فيها مقيد بأهداف الحزب، حيث كانت تعتبر نفسها منظمة جماهيرية للحزب وبدورها كانت النقابة تعلن صراحة باعترافها للدور القيادي للحزب الواحد (FLN) حيث لم ينفي الإتحاد العام للعمال الجزائريين هذا المبدأ وكان يعلن انتمائه للحزب<sup>(1)</sup>.

وعرفت هذه المرحلة تعايش القطاع الخاص مع النظام الاشتراكية ابتداء من برنامج طرابلس مروراً لميثاق الجزائر العاصمة ثم ميثاق المؤسسة الاشتراكية ، حيث سطرت حماية الملكية الخاصة ، وفي نفس الوقت وتخوفاً من هيمنة القطاع الخاص صدر الأمر رقم 71-75 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 نقابي الذي يعين الكاتب وتتحصر مهامه في المطالب الكلاسيكية للدفاع عن مصالح العمال ، أما المؤسسات الخاصة التي يوجد بها 4 عمال ينتخبون مندوب نقابي<sup>(2)</sup> .

وفي سنة 1990 ، جاءت تشريعات العمل كاستجابة منطقية لأحكام الدستور المعدل في: 1989/02/23، وتنفيذاً للالتزامات الدولية للجزائر اتجاه المنظمة العمل الدولية ،أقر المشرع الجزائري منظور جديد يعطي لعملية التفاوض مكانة محورية لم يعرفها التشريع الجزائري منذ الاستقلال ويكرس مشاركة أصحاب العمل و الحكومة لمناقشة ومعالجة قضايا العمل ،كما تضمن قانوني رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل وقانون رقم 90-14 المتعلق

---

(1) الأمر رقم 71-74 المتعلق بالعلاقات الاجتماعية في القطاع الخاص، المؤرخ 71/11/16 ج، ر، رقم 94

(2) Taib Belloula, Droit du Travail Duhab, P374

بكيفيات ممارسة الحق النقابي والتي سمحت بالتعددية النقابية في الجزائر وأجازت الإضراب في القطاعين العام والخاص<sup>(1)</sup>.

غير أن تطبيق هذا القانون على مدار 33 سنة أبانت على بعض القصور، سواء على مستوى الضمانات المقررة أو القيود المفروضة، فقد شهدت الممارسة العملية تقييداً لهذا الحق وتضييقاً على ممارسته من قبل السلطة الإدارية، على النحو المخالف لما هو مقرر قانوناً، مما يدل على عدم كفايات الضمانات المقررة وفي المقابل لم يستطع النص تأطير عمل المنظمات النقابية فنشأت منظمات نقابية ليس لها أي تمثيلية. وصف عملها في كثير من الأحيان بغير مشروع، خاصة ما تعلق منه بممارسة حق الإضراب أو عدم الفصل بين العمل النقابي والعمل السياسي<sup>(2)</sup>.

ورغم التعديلات التي أدخلها قانون 90-14 إلا أنها لم تكن كافية لمعالجة الاختلالات المسجلة، واستمرت المطالبة بإعادة تنظيم هذا الحق، هو ما دفع المشرع لإعادة تنظيمه بموجب قانون 02-23 متعلق بممارسة الحق النقابي، بحيث حاول المشرع من خلاله تكريس المبادئ الأساسية للحرية النقابية، سواء في مظهرها الجماعي أو المتعلق بالمنظمات النقابية من عدم فرض قيود على تأسيس منظمات النقابية أو الانخراط فيها، وضمان استقلاليتها والفصل بين العمل السياسي والنقابي أو الحرية النقابية في مظهرها الفردي، كالحماية المقررة لأعضاء المنظمات النقابية، من عدم التمييز ومنع المتابعة التأديبية، والحماية الخاصة لمندوبين النقابيين<sup>(3)</sup>.

---

(1) قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمقسم، المؤرخ في 21/04/1990 عدد ب، ع، ج ر، رقم 49-2022

(2) رابعي إبراهيم، مجالسة تكريس ضمانات الحرية النقابية في الجزائر من خلال قانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المجلد 18، ع 01، الجزائر، مسيلة، 2025 ص 265

(3) رابعي إبراهيم، نفس المرجع، ص 266

### الفرع الثالث : مصادر الحق النقابي

يشكل الحق النقابي أحد أبرز الحقوق الإنسانية والاجتماعية، التي انتزعتها الطبقة العاملة عبر نضالات مريرة طوال القرون، أو بعد الثورة الصناعية في أوروبا في أواخر القرن الثامن عشر وبدايات القرن التاسع عشر، بحيث لم يكن الحق منحة أو هبة للعمال، بل كان ثمرة صراع طويل ضد الاستغلال بهدف تحقيق التوازن بين أطراف علاقة العمل، أي توفير الحماية للطرف الضعيف (العامل) على حساب تعسفات الطبقة القوية وهي أرباب العمل.

وعليه تم ترسيخ هذا الحق في الوثائق الدولية منها، الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 وكرسته أيضا منظمات العمل الدولية عبر اتفاقياتها الأساسية (لاسيما الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق التنظيم، واتفاقية الدولية رقم 98 الصادرة في 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، بحيث تعتبر من أهم الاتفاقيات الأساسية التي تضمن حماية العمال من التمييز بسبب النشاط النقابي. الا أن المشرع الجزائري من خلال الدساتير وقوانين أهمها قانون 02-23. وسندرس فيما يلي بالتفصيل عن مصادر الدولية والوطنية للحق النقابي :

#### أولا : مصادر والأسس الدولية للحق النقابي.

كرست منظمة العمل الدولية عدة حقوق وحرريات نقابية، اقتصادية واجتماعية، عن طريق وضع ميثاق أساسي لحقوق الانسان في ميدان العمل. وأعدت منظمة العمل الدولية الاتفاقيات الدولية منذ 1919.

كما أنها من أكثر الاتفاقيات التي تحترم أحكامها من قبل الأطراف الانتاج الثلاث (حكومة، منظمات العمل وأصحاب العمل)<sup>(1)</sup>، والتي تتمثل في : الاتفاقيات الدولية وأهمها اتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، الاتفاقية رقم 135 لعام

(1) سمعوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، ج1، دار الهدى، ب، ط، عين مليلة، الجزائر، 2013، ص42

1971 المتعلقة بممثلي العمال، وبالإضافة الى المواثيق الدولية والمتمثلة في الإعلان العالمي لحقوق الانسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية.

## 1. الإعلان العالمي لحقوق الانسان :

يلعب الاعلان العالمي لحقوق الانسان 1948 دورا أساسيا وتأسيسيا في العمل النقابي، حيث يوفر المرجعية القانونية والأخلاقية التي تستند اليها النقابات لحماية حقوق العمال والدفاع عن مصالحهم. حيث أكد مواده 01 و 02 على حرية الأفراد ووجوب المساواة في الكرامة والحقوق بينهم أي مقصود من هذه المادة أن جميع العمال متساويين فيما بينهم. دون تمييزهم لا بسبب العنصر ولا اللون ولا الجنس، ولا اللغة، ولا الدين ولا رأي غير سياسي ولا بسبب جنسيته، أو ماله، أو أي شيء اخر.(1)

كما أكد أيضا على عدة حقوق تخص الشخص في حريته لاختيار عمله، بشروط عادلة ومرضية، ومنها الحق في الأجر المتساوي للعمال المتساويين في نفس الرتبة، والحق في المكافأة العادلة ومرضية تكفل له أسرته للعيش في كرامة، بالإضافة إلى الحق في انشاء النقابات مع الآخرين والانضمام اليها من أجل حماية مصالحه.(2)

بحيث نستنتج أنه كرس العمل النقابي بشكل غير مباشر من خلال اعترافه للأشخاص بحرية الاشتراك في الجمعيات باعتبار نوع خاص من الجمعيات فيطبق عليها هذا الوصف. كما نصت أيضا على حرية عدم الانضمام الى النقابة.(3)

## 2. الحق النقابي في الاتفاقية الدولية.

---

(1) م، 01، 02، الإعلان العالمي لحقوق الانسان، الصادر بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، المؤرخ بتاريخ 10 ديسمبر

1948، صادقت عليه الجزائر بموجب مادة 11 من دستور 1963

(2) م، 23 من نفس الإعلان العالمي لحقوق الانسان.

(3) سعد جاب الله دنيا، كعوان عبير ياسمين، النظام القانون لممارسة العمل النقابي في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة

الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق وعلوم السياسية جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة 2023، ص 25

تعد الاتفاقيات الدولية من أهم مصادر الحق النقابي، والتي تكمن في الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948. والتي تضم واحد وعشرون مادة مقسمة من الديباجة، وأربعة أجزاء تنص في الجزء الأول على الحرية النقابية في عشرة مواد والجزء الثاني حماية حق التنظيم في مادة واحدة، أما الجزء الثالث فأحكام متنوعة في مادتين، والجزء الرابع أحكام الختامية منصوص عليها في ثمانية مواد.<sup>(1)</sup>

بحيث نصت في مادة الثانية أنه : «للعامل وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع الحق في إنشاء منظمات على حساب اختيارهم وانضمام إليها دون إذن مسبق». وكرست أيضا المادة الثالثة : «يحق لمنظمات العمال وأصحاب العمل وضع دساتيرها وأنظمتها وانتخاب ممثليها وتنظيم وتسيير ادارتها مع وجود نشاطها وصياغة برامجها بحرية تامة، والسلطات العمومية عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق ويعرقل ممارسة نشاطها بطرق المشروعة.<sup>(2)</sup>

أما المادة الخامسة فقد نصت على حق هذه التنظيمات النقابية في تكوين الاتحادية العامة أو أية منظمات مماثلة لها والانضمام لها. كما منحت هذه الاتحاديات حق الانضمام والانتماء الحر الى المنظمات النقابية الدولية، في حين نصت المواد 06 و 07 التنظيمات النقابية العامة بنفس الأحكام والضمانات. والحماية المقررة في المواد 2،3،4 أن يتم منح الشخصية القانونية لنقابات العمال وأصحاب العمل أو لاتحاداتهم أو كونفدراليتهم خاضعا لأي قيد أو شرط من شأنه أن يعيق من تطبيق هذه الضمانات، والحماية المشار إليها في مواد السابقة. بالإضافة الى ضمانات المقررة للحرية النقابية، أكدت المادة 08 عند ممارستهم لحقوقهم النقابية، يجب احترام قانون البلاد، شأنهم في ذلك شأن الأشخاص والجماعات والمنظمات

---

(1) عابدي ميهوب، الحق النقابي في اتفاقية العمل الدولية، 2015، lasjp.cerist.dz تم الاطلاع عليه في 26/04/2026

، 21:50، <https://asjp.cerist.dz>، ص4

(2) مواد 02، 03، من الاتفاقية الدولية، رقم 87، بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، صادرة عن المؤتمر

العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 09 جويلية 1948، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

الأخرى. ألا تمس قانون بلاد أو يكون عند تطبيقه يمس بالضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية.<sup>(1)</sup>

الى جانب ذلك ظهرت اتفاقية الثانية والتي عرفت بالاتفاقية تحت رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949، والتي تعتبر مكملة للاتفاقية السابقة.<sup>(2)</sup> تهدف هذه الاتفاقية خصوصا لاحترام الحرية النقابية، وذلك يمنح الحماية الكاملة للعمال من كل تمييز يؤدي بالمساس بالحرية النقابية. ومثال ذلك : تعليق استخدام العامل على انضمامه الى النقابة أو على الانسحاب منها، أو انفصاله عن عمله بسبب انضمامه الى النقابة، بحيث تم تكريس احترام الحرية النقابية أيضا لإقرارها على حماية تنظيمات العمال، وتنظيمات أصحاب العمل من تدخل احداها في تكوين أخرى أو في ادارتها، كإنشاء نقابة للعمال يسيطر عليها صاحب العمل أو منظمة لأصحاب العمل كتمويل نقابة العمال، بهدف وضعها تحت سيطرة صاحب العمل أو منظمة لأصحاب العمل. وقد جاءت هذه الاتفاقية بعدة مبادئ أهمها: الانضمام النقابي في نص المادة الأولى.<sup>(3)</sup>

والتي توفر للعمال الحماية الكافية من أية أعمال تمييزية وبمفهومها ألغت جميع الأعمال التي تجعل العامل مرهونا بشرط وهو عدم انضمامه الى أي نقابة أو تخلي عن عضويته النقابية، أو اجحافه بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة النقابية خارج ساعات العمل أو خلال ساعات العمل بموافقة صاحب العمل.

بينما نصت المادة الثانية من هذه الاتفاقية على وجوب توفير الحماية الكافية للمنظمات النقابية الخاصة بالعمال وأصحاب العمل من أجل عدم تدخل كل واحد في شؤون الأخرى،

---

(1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص227

(2) أحمية سليمان، نفس المرجع، ص228

(3) عايدي ميهوب، المرجع السابق، ص16

فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو ادارتها سواء مباشرة أو غير مباشرة من خلال وكلائها أو أعضائها.(1)

ومن أهم ما تضمنته الاتفاقية رقم 98 هو حق المفاوضة الجماعية، والتي تعتبر وسيلة سلمية جماعية ومباشرة. تتم مباشرة بين العمال وأصحاب العمل أو من يمثلهم في إطار القانون، تهدف الى حل النزاعات بينهم للوصول الى اتفاق يرضي الجميع لتنظيم شروط العمل وظروفه(2).

### 3. العمل النقابي في العهد بين الدوليين

لقد أدى الصراع الايديولوجي بين المعسكر الشرقي بقيادة الاتحاد السوفياتي والمعسكر الغربي للولايات المتحدة الأمريكية وبين العالم الثالث الى ظهور عهدين مستقلين، أحدهما الحقوق المدنية والسياسية وأخرى المتعلقة بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

#### أ. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية :

اعترف العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في مادة على الحق في التجمع السلمي. ومنع وضع أي قيود على هذا الحق باستثناء تدابير الضرورية التي فرضها القانون. في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي، أو السلامة العامة، أو النظام العام أو حماية الصحة العامة، الآداب العامة، أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.(3)

---

(1) م 2، من الاتفاقية الدولية، رقم 98، بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية، الصادر عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في 1 جويلية، 1949، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962

(2) عايدي ميهوب، المرجع السابق، ص 18

(3) م 21، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، تم توقيع عليه بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، المؤرخ بتاريخ 16 ديسمبر 1966، صادقت عليه الجزائر بموجب القانون رقم 89-08، المؤرخ في 12 سبتمبر 1989

كما تضمنت المادة 22 على حق في حرية تكوين الجمعيات مع الآخرين، ومن ضمن هذه الجمعيات حق في انشاء النقابات والانضمام اليها من أجل حماية مصالح العمال. ومنعت على وضع شروط التي تعرقل على تمتع في هذا الحق.<sup>(1)</sup>

بحيث جاء بضمانات أخرى لم يتضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وذلك بنصها في الفقرة الثانية من مادة 22 على ضوابط التشريعية لتقييد الحرية النقابية كما أجاز هذا العهد للدولة باتخاذ تدابيرها اللازمة لوضع القيود الكفيلة لضمان وحماية أمنها وسلامتها على بعض القطاعات الحيوية في الدولة منها رجال الشرطة، كما منعت دول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل من التهرب من الالتزامات الملقة عليها بموجب الاتفاقية رقم 57 الخاصة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم.<sup>(2)</sup>

ب. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

نصت المادة الثامنة منه، بتعهد كل دول الأعضاء بكفالة على : الحق في كل شخص في تكوين نقابات بالاشتراك مع الآخرين وفي الانضمام الى نقابة التي يختارها هو، دون وضع قيود ماعدا قواعد المنظمة، والهدف منها تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ومنعت المادة أيضا بوضع أي شرط يعرقل ممارسة هذا الحق غير التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في المجتمع الديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

كما أعطت الحق للنقابة في انشاء اتحادات حلافية قومية، تسعى في تكوين منظمات نقابات دولية أو الانضمام اليها. ومنحت أيضا للنقابات الحق في ممارسة نشاطاتها بحرية، دون

---

(1) م 22، نفس العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

(2) يونسى أزرقى، حساني كمال، الحق النقابي بين الاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر،

تخصص قانون خاص، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2023/2024، ص 20

وضع أي قيود. وحق في الاضراب وفقا لكل قوانين بلد.<sup>(1)</sup> وماتم ملاحظته من خلال هذه المادة أن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية قد ساهم الى حد كبير في معالجة مسألة الحرية النقابية وأرسى لها ضمانات كافية على غرار العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية والاتفاقية لسنة 87 الخاصة بالحرريات النقابية.<sup>(2)</sup>

## ثانيا :مصادر الداخلية

على الرغم من أهمية الاتفاقيات الدولية والمواثيق الدولية في تكريسها لمبدأ الحق النقابي، إلا أن المشرع الجزائري تجسد في تشريعاته الوطنية التي تعكس السيادة الوطنية، والتزام الدولة بحماية حقوق مواطنيها العاملين بالدولة من خلال سلطتها التشريعية هي صاحبة الاختصاص، وتعتبر الأصل لتنظيم من أجل تمتع بهذا الحق، وتحديد أيضا آليات في تأسيس النقابات وضمان استقلاليتها عن أرباب العمل والإدارة، وقد نظم هذا الحق في عدة نصوص دستورية وقانونية، والذي يتمثل في الحق في المفاوضة والمشاركة في العمل النقابي وكذا الحق في الاضراب وفي تأمين العمل النقابي، كما تضمن المشرع الجزائري من خلال قانون 02-23 الى تعزيز الإجراءات لحماية ممارسة الحق النقابي عن طريق منح الحماية الكاملة للعمال الأجراء والموظفين العموميين والمتعاقدين، وإلغاء أي قواعد التي تعيق ممارسة هذا الحق. ومن خلال دراستنا سنتطرق أولا الى الدستور باعتباره أعلى وأسمى القوانين في الدولة الجزائرية وبعدها القوانين التي كرست هذا الحق.

### 1- الدساتير:

---

(1) م، 8- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تم توقيع عليه بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف، المؤرخ بتاريخ 16 ديسمبر 1966، صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم التصديق رقم 20، بتاريخ

17 سبتمبر 1989

(2) يونسى أزرقى، حساني كمال، المرجع السابق، ص 22

يعتبر الدستور أهم مصدر لتشريع العمل في الدولة من خلال مبادئه التي تنص على العمل والتي تكون أساس للحق النقابي، لذلك شهدت مرحلتين أولها مرحلة الأحادية النقابية والتي تمتد فترتها من بين (1963-1989) والمرحلة الثانية من (1989-2026) والتي تعرف بالمرحلة التعددية النقابية.

#### أ. دستور 1963 :

جاء هذا الدستور بعد الاستقلال وقد اعترف بالحق النقابي والحقوق المتصلة بالحريات العامة، كحق في التظاهر والحق في الاضراب والذي يعتبر من أهم الحقوق الجماعية التي تكون بين العمال<sup>(1)</sup>، وقد أقر في مواده 19 و 20 على الحريات العامة منها حرية الصحافة، وحرية وسائل الإعلام الأخرى، وحرية الجمعيات وحرية التعبير، ومخاطبة الجمهور، وحرية الاجتماع.

كما أقر أيضا على العمل النقابي كحق، وحق في الإضراب، وحق في مشاركة في العمال في تدبير المؤسسات المعترف بها جميعا في إطار القانون، كما وضع عدة ضوابط والتزامات لممارسة هذا الحق في نص مادة 22 منه: على أنه يمنع منعاً باتاً استعمال الحقوق والحريات سائلة الذكر في المساس باستقلالية الأمة وسلامة الأراضي الوطنية والوحدة الوطنية والمؤسسات الجمهورية ومصالح الشعب الاشتراكية، ومبدأ وحدانية الجبهة التحرير الوطني.<sup>(2)</sup>

#### ب. العمل النقابي في دستور 1976 :

---

(1) يونسى أزرقى، حساني كمال، المرجع السابق، ص 26

(2) مواد 19، 20، 22. من الدستور 1963، المؤرخ في استفتاء شعبي 8 سبتمبر 1963 ج ر العدد 64، الصادرة في 10 سبتمبر 1963، المعدل والمتمم.

يعتبر اعلانا لحقوق الانسان وحياته الأساسية، فقد نص في المادة 55 على الاعتراف بحرية الاجتماع منها: «حرية التعبير والاجتماعي مضمونة». كما نصت المادة 56 على: «حرية إنشاء الجمعيات معترف بها، بشرط تمارس في إطار القانون».

ونصت في مادة 60 على العمل النقابي في الحق في الانخراط في النقابة لجميع العمال دون استثناء، وقد اعترفت بحق الإضراب في مادة 61، كما تضمن أيضا هذا الدستور في مادة 71 على ضمانات لممارسة الحقوق والحريات وعلى كل مساس بالسلامة البدنية أو المعنوية للإنسان، كما وردت في مادة 73 من الدستور مجموعة من القيود لممارسة الحقوق والحريات العامة.(1)

وقد تم تعديله بموجب دستور 1989 الذي تضمن على حرية التجمع والاجتماع من خلال المادة 39 وعلى الحق النقابي في مادة 53 وخلافا لدستور 1963 جاء بعامل جديد وهو التعددية السياسية ومن ثمة النقابية، بحيث أكد في المادة 40 منه على حق إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي معترف به، كما اعترف بحق الإضراب على اعتبار أنه من أهم وسائل ممارسة العمل النقابي، وقد عجز على تقييده في بعض القطاعات الحيوية كالشرطة والجيش.(2)

بعد ذلك جاءت عدة تعديلات للدستور من بينها دستور 1996 كان سببها العشرية السوداء، ومن أجل تكريس لحماية الحقوق والحريات العامة. وقد تم تعديله بموجب دستور 2002 وكان تعديلاً دستورياً جزئياً ومحدداً وليس دستورياً كاملاً جديداً، وبعده تعديل بموجب دستور 2008 وقد تضمن تغييرات جذرية وقد نص في مادته 56 على: «أن الحق النقابي معترف

---

(1) مواد 55، 56، 60، 61، 71، 73. من الدستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 ج ر العدد 94، الصادرة

بتاريخ 26 نوفمبر 1976

(2) سعد جاب الله دنيا، كعوان عبير ياسمين، المرجع السابق، ص 31

به لجميع المواطنين». وقد تعدل بموجب دستور 2016 تحت رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 تكريساً صريحاً للحقوق العمالية والنقابية في مواد (69, 70, 71) إلى غاية تعديل 2020 بحيث كرس الحق النقابي كحق دستوري. من مواد 69 وما يليها قد أقر على تأسيس وانخراط في النقابات واعتبره وسيلة أساسية للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، وقد فصل بين النشاط النقابي والسياسي.

وقد تم آخر تعديل دستور 2026، بحيث حافظ على المكتسبات الأساسية للعمل النقابي التي أقرها دستور 2020، وقد كرس الحق النقابي كحق دستوري في مادة 69، من حيث التنظيم وحرية التأسيس وضمان استقلالية النقابات أي منع أي تدخل يكون من طرف السلطات العمومية في تسيير النقابات أو حلها، ماعدا حالات التي يقررها القانون. وقد حافظ على الفصل بين العمل النقابي والسياسي بحيث ركز على تعزيز استقلالية النقابة عن أي أحزاب سياسية لتقادي الاستغلال السياسي للمطالب العمالية، وقد اعترف بالإضراب وعزز الحوار الاجتماعي.<sup>(1)</sup>

## 2. التشريع كمصدر للحق النقابي

كرس المشرع الجزائري الحق النقابي في قانون 90-14 والذي يعتبر أول قانون تعددي في الجزائر يسمح للعمال والموظفين بتكوين عدة نقابات، وقد بلغ عدد النقابات المنشأة منذ صدور هذا القانون الى غاية شهر مارس 2018 الى 64 نقابة عبر قطاعات المختلفة، وتتمتع بالصفة التمثيلية ، وقد بلغت نسبة الانضمام اليها ب 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين يتضمنهم قانونها الأساسي .وقد يتألف هذا القانون من 5 أبواب موزعة على 65 مادة حيث تناول في باب الأول الأحكام النقابية ،وفي الباب الثاني طرق تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها .وفي الباب الثالث يتضمن بكيفية تسيير المنظمات

---

(1) مواد 69، 70، 71، من الدستور 2026، الصادر بموجب قانون رقم 26-04 المؤرخ في 26 مارس 2026، ج ر، العدد 22، المعدل والمتمم

النقابية التمثيلية في مواده من 34 الى 39، أما الباب الرابع فقد استعرض أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال الأجراء من مواد 40 الى 65 ويتضمن هذا القانون أهم المعايير الأساسية والخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، بحيث يشكل تقدما ملحوظا ومسجلا لمصالح الدولة الجزائرية. بحيث يهدف هذا القانون الى ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية في مجال العمل، ودفع على التمثيل الحقيقي والديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين، مع تعزيز أسس الحوار وتنظيم الحوار وتنظيم مشاركة النقاب المؤسسة.<sup>(1)</sup> وكرس عدة مبادئ وهي الحرية في انشاء التنظيمات النقابية، والأخذ بالتعددية النقابية وهذا ما نصت عليه المادة 2 من قانون 90-14، بالإضافة إلى المشاركة في التنظيمات النقابية التي لها الصفة التمثيلية للعمال بالتفاوض الجماعي داخل المؤسسة.<sup>(2)</sup>

وقد استمر العمل بهذا القانون الى غاية 2023، حيث ألغي قانون 90-14 وتم العمل بقانون 23-02 المتضمن لممارسة الحق النقابي. جاء بهدف تعزيز الحرية النقابية وتكييفها مع الدستور والمعايير الدولية، بحيث في مادة الحرية النقابية ومنه اعترف بممارسة الحق النقابي لكل العمال والهيئات المستخدمة وكل الإدارات العمومية وأعطى لهم الحق في تأسيس نقابات بدون أي تدخل من السلطة كما منح لها الاستقلالية في الفصل الثاني. وتطرق في الفصل الثاني على أهدافها وطرق تأسيسها وشروط الانخراط في المنظمة النقابية وقانونها الأساسي، أما في الفصل الرابع تضمن الشخصية المعنوية للمنظمة وحقوقها وواجبات أعضائها وممثليها، وفي الفصل الخامس كيفية تعليق وحل المنظمة النقابية حيث رفع نسبة التمثيلية للعمال والنظام الداخلي ومنع الجمع بين العهدة النقابية والعهدة في الهيئة القيادية لحزب

---

(1) يونسى أزرقى، حساني كمال، المرجع السابق، ص33

(2) عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم

قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 2004، ص87

سياسي وحدد مدة العهدة النقابية ب 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط كما أعطى الحماية للمندوبين النقابيين عن طريق منحهم لضمانات قانونية<sup>(1)</sup>

### **المطلب الثاني: هدف وطرق تأسيس المنظمة النقابية وبيان نظامها الأساسي.**

تسعى النقابة في تأسيسها على أهداف معينة، والتي تنص عليها في قانونها الأساسي، وهذا ما سنتطرق إليه في الفروع، حيث تحدثنا في الفرع الأول عن هدف منظمة النقابية والفرع الثاني عن طريقة تأسيسها، والفرع الثالث شروط انخراط للنقابة، وفرع الرابع قانون أساسي للنقابة.

#### **الفرع الأول: هدف المنظمة النقابية**

نص قانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي في الفصل الثاني من الباب الثالث «الوضع القانوني للمنظمة النقابية» الفصل الأول في المادة 16 على هدف المنظمة النقابية والتي تنص على: «تهدف المنظمات النقابية إلى حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمادية والمعنوية والفردية والجماعية للأعضاء الذين تعطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية»<sup>(2)</sup>. وذلك راجع للنقابة أن لها غاية ثمينة بالنسبة للعمال وذلك عن طريق رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم، والعمل على تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية، وكذا مساهمة في تفادي النزاعات الجماعية والفردية وسعي لحلها، بالإضافة إلى تمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقات بالشؤون العمالية والاقتصادية والاجتماعية وفق التشريعات، والعمل على رفع المستوى الوعي الاقتصادي والاجتماعي والمهني والثقافي للعمال وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ قرارات المتعلقة بهم، وصولاً إلى تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية وكل التسهيلات لتلبية الحاجيات<sup>(3)</sup>.

---

(1) قانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 23/04/25، ج. ر.ع، المؤرخة في 2023/05/02

(2) م، 16 ق، 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، (ن، ق)

(3) سالم سالم سماح، التشريعات الاجتماعية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 88، ط1

## الفرع الثاني قواعد تأسيس المنظمة النقابية.

حث قانون 02-23 على تعديل جديد على نوعين من التأسيس: تأسيس المنظمة النقابية القاعدية و في قسم الأول من الفصل الأول في الباب الثاني، على تأسيس الفيدراليات والكنفدراليات في القسم الثاني.

### أولاً: تأسيس المنظمات النقابية القاعدية.

تنص المادة 19 من نفس القانون وما بعدها على أنه يحق للعمال الأجراء والمستخدمين تأسيس منظمات نقابية قاعدية بكل حرية، كما يحق لكل عامل أجير وكل مستخدم الانخراط في منظمات النقابية بصفة إدارية شريطة الامتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات، حيث يجب أن تحدد معايير الانخراط بنحو لا يعرقل حق الانخراط في المنظمة النقابية.

### ثانياً: تأسيس الفيدراليات والكنفدراليات.

يمكن للمنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين المؤسسة قانوناً التجمع في الفيدراليات والكنفدراليات، حيث يحق للمنظمة النقابية الانخراط في الفيدرالية والكنفدرالية التي تختارها شريطة الامتثال لقوانينها الأساسية، ويتم الانخراط في الفيدرالية والكنفدرالية بموجب تصريح كتابي للمنظمة النقابية، وتسلم لها شهادة من طرف الهيئة المؤهلة للفيدرالية أو الكونفدرالية، كما تعلم المنظمة النقابية وجوباً السلطات الإدارية المختصة بكل انخراط في الفيدرالية أو الكونفدرالية وبكل انسحاب لها، وللفيدرالية والكنفدرالية نفس الحقوق والواجبات المطبقة على منظمات نقابية القاعدية، وتخضع في ممارسة نشاطها لأحكام قانون 02-23، كما يتم تشكيل الفيدرالية من ثلاث منظمات نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو المستخدمين على الأقل، ويتم تشكيل الكونفدرالية من فيدراليتين على الأقل أو من خمس منظمات نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو المستخدمين.

### ثالثاً: إجراءات تأسيس المنظمات النقابية:

تطبيقا للمادة 28 ق، 02-23 يجب على الأشخاص المذكورين في المادة 2 من ق، 02-23 وهم «المستخدمين والعمال الأجراء» من أجل تأسيسهم لمنظمة النقابية أن يستوفوا عدة شروط وهي: أن يتمتعوا بالحقوق المدنية والوطنية، وأن يبلغوا سن الرشد، وأن يمارسوا نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية، ويتم تأسيسها عن طريق جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين ويتم معاينتها عن طريق محضر قضائي، كما يشترط التصريح بتأسيس منظمة نقابية، ويجب أن يتضمن على الأقل 30 عضوا مؤسسا ذات طابع الوطني وموزعين على 30 ولاية على الأقل بصفة متوازنة، أما إذا كانت بالنسبة للمنظمات الإقليمية يحدد الحد الأدنى بصفة متوازنة كما يلي: عشرة أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات طابع مشترك بين الولايات على الأقل ثلاث ولايات، وثمانية أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات طابع بلدي أو مشترك بين بلديات على أقل بلديتين.

يودع ملف التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية أو فيدرالية أو كونفدرالية بواسطة أحد أعضاء المؤسسين المفوض قانونا لهذا الغرض مقابل حصول على تأشيرة الإيداع لدى الوزير مكلف بالعمل فيما يخص ذات طابع الولائي المشترك أو الوطني.

والى والى ولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات طابع بلدي أو بلدي مشترك أو الولائي، يتم إيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة، وتسليم الوصل تسجيل التصريح بالتأسيس من طرف السلطة من أجل أقصاه 30 يوم عمل بعد إيداع الملف، واستفتاء على نفقة المنظمة النقابية، إجراءات الإشهار في يومية الوطنية إعلامية واحدة على الأقل، باللغة الوطنية، كما يسجل التصريح منظمة النقابية في سجل تمسكه السلطة الإدارية المختصة يكون مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا، ويتضمن رقم وتاريخ التسجيل وتسمية المنظمة النقابية المعنية وعنوانها وكذا أسماء الأعضاء المؤسسين وتاريخ تسليم وصل التصريح بالتأسيس.<sup>(1)</sup>

(1) مواد من (28 الى 35 ق، 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي (ن، ق)

### فرع الثالث: شروط الانخراط في المنظمة النقابية.

لم ينص قانون 02-23 عن شروط الانخراط الأعضاء في المنظمة النقابية وإنما بالرجوع إلى قانون 90-14 في المادة 06 نجد أنه مفصل فيها وهي: الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، وبلوغ السن الرشد وهي إما سن 19 سنة كاملة وفقا للمادة 40 ق. مدني أو سن 16 سنة طبقا للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بشرط حصول على رخصة من وليه الشرعي، والتمتع بالحقوق المدنية والوطنية، وذلك بأن لا يكون قد حكم عليه بعقوبة مقيدة لحريته تمنعه من ممارسة حقوقه المدنية أو الوطنية، كحق الترشح والانتخاب وغيرها، بالإضافة إلى عدم ثبوت تصرف يمس بالثورة التحريرية الوطنية، والممارسة الفعلية والمستمرة للنشاط المهني المرتبط بمهامه النقابية، وقصد ذلك ألا تكون قد انتهت العلاقة العمل سواء بالتقاعد أو بالاستقالة أو بالتسريح أو لأسباب اقتصادية أو لأي سبب آخر مثل: حالات الوقف أو تعليق علاقة العمل، كما يجب أن يكون الانخراط ضمن النقابة التي تمثل نشاطه المهني وليس نقابة أخرى لا صلة لها بنشاطه.<sup>(1)</sup>

### مبحث الثاني: تمثيل المنظمة النقابية وصلاحياتها.

تلعب المنظمات النقابية دورا هاما في الدفاع عن حقوق العمال وتمثيلهم أمام أصحاب العمل والسلطات المختصة، مما يجعلها أحد الركائز الأساسية في تنظيم العلاقات المهنية، وبالإضافة إلى تمثيل العمال، تمتلك النقابات صلاحيات قانونية وتنظيمية تتيح لها ممارسة دورها في الدفاع عن حقوق ومصالح أعضائها، بحيث سنتناول في هذا الإطار عن تمثيل المنظمة النقابية وصلاحياتها من خلال دراسة الجوانب القانونية والعملية لهذا التمثيل.

(1) بلباقي بومدين، نفس المرجع، ص 242 ، 243

## مطلب الأول: الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية.

أدت التعددية النقابية إلى تحقيق المساواة القانونية بين المنظمات النقابية من حيث الحقوق والواجبات إلا أن هذه المساواة تقتصر على إنشاء نقابات وتنظيم نشاطها، دون أن تمتد إلى تمثيل العمال والتحدث باسمهم أمام أصحاب العمل.<sup>(1)</sup>

بناء على ذلك يمكن تعريف التمثيل النقابي بأنه الاعتراف الرسمي بحق النقابة المهنية في الدفاع عن مصالح العمال والتحدث باسمهم، ومن هذا التعريف تنشأ تساؤلات حول طبيعة المصالح المرتبطة بالاعتراف بالتمثيل، وخصائصه وترجمته القانونية والواقعية.<sup>(2)</sup> لذلك سنحاول تطرق إلى عدة جوانب خاصة بالتمثيل فيما يلي:

### الفرع الأول: الجوانب القانونية والواقعية للتمثيل النقابي.

رفع المشرع الجزائري من خلال القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي نسبة التمثيلية المطلوبة للعمال داخل المنظمات النقابية إلى 25 %، بعدما كانت محددة في قانون 14-90 السابق بنسبة 20 %، وذلك بهدف تعزيز الشرعية النقابية وترشيد العمل التمثيلي داخل المؤسسات. وقد حدد القانون طرق تحقيق هذه النسبة إما عن طريق الانتخابات المهنية أو الانخراط الفعلي للعمال.

بحيث سنتناول في هذا الفرع إلى:

---

(1) عز الدين صادق، مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات، مجلة التكامل، العدد 09،

2021، ص 17

(2) بموقورة نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، المجلد

08، العدد 03، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2023، ص 216

## أولاً: الجوانب القانونية للتمثيل النقابي.

يشمل هذا الجانب مسألتين: شروط المنظمات النقابية التمثيلية والتمثيل النقابي.

### 1. شروط المنظمات النقابية التمثيلية.

حتى تكتسب المنظمات النقابية الصفة التمثيلية قانوناً يجب أن تستوفي عدة شروط وهي:

تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين، المكونة قانوناً منذ سنة على الأقل تمثيلية وفقاً للأحكام القانون 02-23 طبقاً للمواد (1) 73 و 77 وذلك بعد ما كانت المدة محددة بستة أشهر على الأقل فقط.<sup>(2)</sup> كما تعتبر أيضاً داخل المؤسسة إذا كانت تضم 25% على الأقل من العدد الكلي للأجراء الذين تعطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات، أو إذا حصلت على نسبة 25 % على الأقل من تمثيل في اللجنة المشاركة في حال وجودها داخل المؤسسة وذلك تطبيقاً للمادة 73.<sup>(3)</sup>

ونصت المادة 74 على أن التمثيلية على مستوى إقليم بلدية أو عدة بلديات، أو على مستوى الولاية أو عدة ولايات، أو على المستوى الوطني تمنح لكل منظمة نقابية للعمال تضم 25% من الإجمالي عدد العمال الناشطين في أحد هذه الأقاليم، وفقاً لما يحدده قانونها الأساسي و أكدت المادة 75 على أن تمثيلية على مستوى المهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات تمنح لكل منظمة نقابية للعمال تضم 25% من إجمالي عدد العمال، كما هو منصوص عليها في القانون الأساسي.<sup>(4)</sup>

---

(1) المرجع نفسه، ص 217

(2) مازة عبلّة، دور التمثيل النقابي في المؤسسة الجزائرية، مجلة نظرة على قانون الاجتماعي، المجلد 03، العدد 01، جامعة وهران القطب الجامعي، بلبايد 2013، ص 02

(3) بمقورة نعيم، مرجع سابق، ص 217

(4) أحمد حامد وباية عبد القادر، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقاً لقانون الجديد 02-23 مجلة الفكر القانوني والسياسي، مجلد 7، عدد 02، جامعة بسكرة 2023، ص 463

## 2. التمثيل النقابي:

لم يحدد القانون عددا معينا من العمال لتكوين النقابات أو لاكتسابها صفة التمثيل، وإنما نستنتج من خلال نص مادة 102 قانون 02-23 على أن الحد الأدنى لتعيين مندوبين نقابيين هو 30 عاملا.

وبما أن شرط التمثيل يرتبط بنسبة 25 % من مجموع العمال والمستخدمين فقد حددت المادة 102 ق.02-23 نسب التمثيل لضمان قدرة العمال على إنشاء هياكل تنظيمية على مستوى المؤسسة أو الإقليم المحلي أو الولائي أو الوطني، وذلك بهدف تمكينهم من ممارسة نشاطهم النقابي بشكل دائم ومستمر، مما يضمن لهم تمثيلا فعالا للعمال والمنخرطين<sup>(1)</sup>، وقد وضع المشرع معايير التمثيل وفقا للنسب التالية: أقل من 30 منخرط: مندوب نقابي واحد، ومن 31 إلى 60 منخرط: مندوبان نقابيان، ومن 61 إلى 100 منخرط: 3 مندوبين نقابيين، ومن 101 إلى 150 منخرط: 4 مندوبين نقابيين، ومن 151 إلى 250 منخرط: 5 مندوبين نقابيين، ومن 251 إلى 500 منخرط: 6 مندوبين نقابيين، وأكثر من 500 منخرط: يضاف مندوب نقابي واحد عن كل 200 منخرط إضافي.<sup>(2)</sup>

### ثانيا: الجوانب العملية للتمثيل النقابي.

يرتبط التمثيل النقابي بعدة مسائل عملية تعكس حرية النشاط النقابي على أرض الواقع، وبناء على ذلك منح المشرع للنقابات مجموعة من الحقوق والواجبات بهذه المسألة والتي تعد من القضايا الأساسية في الجزائر اليوم.

---

(1) بمقورة نعيم، مرجع السابق، ص 217

(2) المادة 102 من نفس القانون

في هذا الإطار فرض المشرع على النقابات الالتزام بمجموعة من الواجبات التي يجب مراعاتها لضمان الاعتراف بها كمثل رسمي للعمال وهذا ما سيتم التطرق إليه فيما يلي:

## 1. إثبات التمثيل النقابي:

حتى تثبت المنظمة النقابية تمثيلها على العمال، فإنه يتوجب عليها مجموعة من شروط: عدد المنخرطين، ونسبة الاشتراكات، ونسبة تجنيد أثناء النزاعات الجماعية، ونسبة المشاركة في الانتخابات، ونسبة الحضور أثناء الاجتماعات والتجمعات وعقد مهرجانات، وعدد المندوبين ضمن لجان المشاركة، وغيرها من الوسائل الكفيلة بإبراز تمثيل المنظمة النقابية، وقد فتح قانون 02-23 المجال أمامها لإثبات تمثيلها وذلك في مواد 79 إلى 84.

وقد شدد القانون على إلزامية التبليغ بالعناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية المنظمات النقابية كل 3 سنوات بحسب المادة 79 ولا يحتج بصفة التمثيلية للنقابة إذا لم تقدم ما يثبت ذلك خلال ثلاث أشهر التالية لمدة ثلاث سنوات بحسب ما تضمنته مادة 83، ويترتب عن ذلك اعتبار منظمات المخالفة غير تمثيلية من قبل المستخدم أو السلطة الإدارية، وتمنح مدة 30 يوم لفض النزاع الناتج عن تقدير التمثيلية أمام الجهات القضائية المختصة باعتبار الحكم واجب النفاذ بصرف النظر عن طرق الطعن المسموح بها وفقاً لنص المادة 184.

## 2. مكانات المترتبة عن التمثيل النقابي:

يترتب على التمثيل النقابي مجموعة من المميزات والمكانات التي تجعل من المنظمة النقابية ممثل الشرعي والقانوني والواقعي للعمال والناطق باسمهم في جميع القضايا التي تمس المهنة والتي تمس قطاع النشاط ولها علاقة بالمصالح المادية والمعنوية المكفولة، وتبرز هذه المكانات على مستويين الأول يتجسد على مستوى المؤسسة المستخدمة والثاني على مستوى الوطني.

<sup>1</sup> بومقورة نعيم مرجع السابق، ص 218.

## على مستوى المؤسسة المستخدمة:

نصت م 88 من ق، 20-23 على أنه: «تشارك كل منظمة نقابية تمثيلية في الإقليم أو في المهنة أو في الفرع أو قطاع النشاطات لاسيما فيما يأتي: التشاور أو التفاوض الجماعيين طبقا للتشريع العمل الساري المفعول، وإجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول، مع عدم الإخلال لاسيما بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات..»

## على المستوى الوطني:

جاء في النص م، 89 من نفس القانون أنه: «تستشار المنظمة النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني لاسيما في الميدانين الآتية: إعداد وتقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وسياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الأجور، وإعداد وتقييم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والمصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والبيئي وتنفيذها».(1)

## فرع الثاني: المندوبين النقابيين

إن اكتساب صفة المندوب النقابي تترتب مجموعة من الصلاحيات المستمدة من الصفة التمثيلية التي اكتسبها والتي لا يمكن أن يؤديها إلا بوجود مجموعة من التسهيلات التي ألزمه بها هذا المشرع الجزائري والتي جعلها من النظام العام، لا يجوز مخالفتها ولا التنازل عنها.(2) وقبل ذلك سننتطرق إلى معرفة الشروط الواجب توافرها في المندوب النقابي لاكتسابه هذه الصفة وبعد ذلك صلاحياته.

## أولا: شروط الواجب توافرها في المندوب النقابي.

(1) بومقورة نعيم مرجع السابق، ص 219

(2) بطاهر آمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 02، محمد بن بلة 2016-2017، ص 37

أوجب المشرع الجزائري توافر الشروط موضوعية وأخرى شكلية لتعيين المندوبين النقابيين والتي سنتناولها فيما يلي:

1. **الشروط الموضوعية:** يشترط في المندوب النقابي أن يكون قد بلغ السن القانونية المقدرة بـ 21 سنة كاملة من يوم تعيينه، وأن يكون قد اشتغل داخل المؤسسة لمدة لا تقل عن سنة. ويمكن أن تنخفض إلى ثلاثة أشهر في حال إنشاء مؤسسة أو فتح مكان عمل جديد. وعليه فإن تعليق علاقة العمل لأي سبب كان، كحالة الانتداب أو أداء الخدمة الوطنية، يمنع تعيينه كمندوب نقابي بسبب طول مدة التعليق، بينما إذا كانت مدة التعليق قصيرة كالعطلة المرضية فلا تؤثر. بالإضافة إلى ذلك: يجب ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالية للحرية تتعلق بجرم ينافي بالعمل النقابي، وأن يثبت مؤهلات مهنية، وأن يثبت تكويننا نقابيا أو تكويننا في مجال قانون العمل، وألا تكون له علاقة قرابة مباشرة أو غير مباشرة من الدرجة الثالثة مع المستخدم.<sup>(1)</sup>

2. **الشروط الشكلية :** اشترط المشرع الجزائري شرطا شكليا وحيدا لتعيين المندوبين النقابيين، ويتمثل في ضرورة تبليغ المستخدم ومفتش العمل باسم ولقب المندوب أو المندوبين النقابيين وذلك في أجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام من تاريخ تعيينهم.<sup>(2)</sup>

إن المشرع لم يحدد الوسائل التي بواسطتها يتم تبليغ المستخدم أو المفتش العمل بألقاب وأسماء المندوبين النقابيين، وبالتالي ترك المجال مفتوح للهيكل النقابي، أو المنظمة النقابية لاختيار الوسيلة التي تراها أنسب للتبليغ ولو شفاهة، ولكن نرى أنه تجنبا لكل نزاع حول إثبات المسألة، فإنه من الأحسن أن يتم تبليغ عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار للاستلام.<sup>(3)</sup>

---

(1) م، 101، ق، 23-02 (ن، ق)

(2) مازة عبلة، دور التمثيل النقابي في المؤسسة الجزائرية، مجلة نظرة على قانون الاجتماعي 03، ع 01، جامعة وهران

القطب الجامعي بلفايد، 2013، ص 06

(3) مازة عبلة، نفس المرجع، ص 07

كما تجدر الإشارة أن المشرع قصر واجب التبليغ على المستخدم ومفتش العمل فقط، دون النص على ضرورة إعلام العمال الأجراء، وكان من الأنسب أن يتضمن النص على إلزام الهيكل النقابي بإبلاغ العمال بأسماء المندوبين النقابيين، وذلك لضمان معرفتهم بالشخص الذي سيمثلهم أمام المستخدم أثناء المفاوضات المتعلقة بإبرام الاتفاقية الجماعية، وعليه ينبغي على الهيكل النقابي إبلاغ العمال بقائمة المندوبين عن طريق النشر أو أي وسيلة أخرى مناسبة.

لأنه المهم للعمال أن يتعرفوا على هوية الشخص الذي سوف يمثلهم أمام المستخدم في أثناء المفاوضات لإبرام أي اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية في المؤسسة.<sup>(1)</sup>

### ثانيا: صلاحيات المندوب النقابي:

نص المشرع الجزائري بموجب التعديل 23-02 في المواد 114، 115 و 116 التي نصت على منح المندوبين صلاحية المشاركة في أماكن عملهم بصفته ممثلي العمال في الاجتماعات الدورية المخصصة للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، تخويلهم بإبلاغ مفتشية العمل المختصة إقليميا بأي إخلال بتشريع وتنظيم العمل في مكان العمل. وطلب تدخلها عند الضرورة، بالإضافة إلى تمثيل الفرع النقابي للمنظمة النقابية أمام الجهات القضائية المختصة إقليميا لضمان الدفاع عن حقوق أعضائه المكفولة بموجب التشريع والتنظيم الساري المفعول، والقانون الأساسي للمنظمة النقابية المعنية، بالإضافة إلى اتفاقيات واتفاقات الجماعية للعمل.<sup>(2)</sup>

### المطلب الثاني: وظائف وحقوق المنظمة النقابية.

تلعب النقابة دور الوسيط القانوني والاجتماعي لضمان توازن القوى داخل بيئات العمل. بحيث تعتبر الممثل القانوني والمدافع عن حقوق المادية والمعنوية للعمال، وهذا ما سنتناوله

(1) مازة عبل، نفس المرجع، ص 07

(2) م، 114-116 من ق، 23-02 (ن، ق)

في الفروع، بحيث سنتطرق في الفرع الأول إلى مهام المنظمة النقابية وفي الفرع الثاني إلى حقوقها.

### الفرع الأول: مهام المنظمة النقابية

تتمثل المهام الأساسية للنقابة فيما يلي: الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية والاقتصادية للعمال بغية تحسين ظروف المعيشة والعمل، والسعي بصفة دائمة إلى تدعيم وحدة العمال في الفروع النقابية دون تمييز في الجنس والرتبة والمهنة والانتماء السياسي، ومساعدة وتوجيه الفروع النقابية للمؤسسة أو الهيئة في إطار توصيات الاتحاد العام للعمال الجزائريين، والمشاركة بفعالية في تسوية النزاعات الفردية والجماعية والمشاكل الاجتماعية والمهنية التي تواجهها الفروع النقابية، وتمثيل العمال بصفة عامة لدى هيئات والمستخدم، وهي مؤهلة لمناقشة ودراسة كل حلول للمسائل المتعلقة بالعمال، ونشر الإعلام النقابي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي الخاص بالمؤسسة أو بالهيئة لاسيما عن طريق النشريات الداخلية وبمناسبة لقاءات الدورية، وتنشيط وتوجيه ومراقبة الأجهزة المشاركة داخل المؤسسة والسعي لتحسين نشاطاتها باستمرار، والمشاركة مع الإدارة المؤسسة أو الهيئة في إعداد كل النصوص التنظيمية المتعلقة بالعلاقات العمل للمؤسسة أو الهيئة والسهر على تطبيقها بالتعاون الوثيقي مع الاتحادية الوطنية، والسهر على التسيير الحسن للخدمات الاجتماعية في إطار توجيهات الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وإعداد وتنظيم النشاطات الثقافية والترفيهية لفائدة العمال وعائلاتهم، وتطبيق توجيهات ولوائح ونداءات الهيئة العليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين، والتفاوض شأن الاتفاقية الجماعية مع المستخدم بمساعدة الفيدرالية الوطنية.<sup>(1)</sup> ويلاحظ أن قانون 90-11 بالرغم من إلغائه، إلا أن أحكامه لا زالت تطبق في عدة نقابات

<sup>(1)</sup> م 129، نظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، مصادق عليه في اجتماع اللجنة التنفيذية الوطنية المنعقدة،

منها الاتحاد العام للعمال الجزائريين ونقابة قطاع التربية، حيث تم تجميد 102 مادة من قانون 02-23 بسبب عدم توافقه مع ظروف العمل.

وقد أصدر بيان تكتل النقابات المستقلة للتربية الوطنية حول مسودة تعديل القانون الأساسي الخاص وحرية العمل النقابي في الجزائر ب 18-12-2025 تحت رقم 02-2025.

معبراً عن رفض المشروع وأنه لا يعكس عن تطلعات الأسرة التربوية، وأكد أن المشروع حالياً جاء دون إشراك فعلياً للنقابات، وهو ما يهدد شرعيته وتعسفاً إدارياً. لتعامل مع ممثلي الأسرة التربوية، وقد اقترح هذا التكتل بحلول لإعادة صياغة قانون وفق مقاربة تشاركية تضمن العدالة وتحافظ على كرامة العاملين، كما شدد على أهمية احترام الحريات النقابية ومنح مبدأ التفاوض العادل كأساس لأي تعديل وتجديد وحدة الصف النقابي والدفاع عن مطالب المشروعة لضمان حقوق الموظفين في القطاع التربية، وتم الاستجابة لدعوتهم في البيان الرسمي رقم 2026/03 بالجزائر في 2026/01/18.<sup>(1)</sup>

#### الفرع الثاني: وظائف المنظمة النقابية.

من أسباب وجود المنظمة النقابية الدفاع عن حقوق العمال وتحقيق مطالبهم المشروعة، وقد ظهرت نتيجة وضع الاجتماعي معين لأجل أداء من الوظائف أهمها في البداية الوجود الوظائف الاقتصادية بعينها كتحسين دخل العامل، تحسين ظروف العمل.. إلخ.

وبالتالي رفع المستوى المعيشي، وقد تعتبر النقابة في بعض التشريعات الوظيفة الأولى<sup>(2)</sup>، بحيث تمارس هذه الوظائف عدة أنواع وتتمثل في:

#### أولاً: الوظيفة الاقتصادية

أكد مختصون أن الوظيفة الاقتصادية بشكل عام هي السعي لرفع الأجور العمال وتحسين ظروف معيشتهم، أي أنه تقتصر فقط على تلبية حاجات العمال. إلا أن بعد التطور الذي

<sup>(1)</sup> www.cnapeste.dz, 14-04-2026

<sup>(2)</sup> مليكة عرعور، سوسيولوجية علاقات العمل، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 99، ط 01

وصل إليه العالم وخاصة في جانب النقابات وحركتها قد توسع إلى أبعد الحدود عن الفكر الأول، حيث وصلت إلى منافسة المشروعات وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحث طاقات العمال للمساهمة في تحقيق هذه الخطط والمشاركة في المجالات العمالية العربية والعالمية لزيادة في الإنتاج وتنشيط عجلة الاقتصاد الوطني، بحيث هنا يعتبر العامل من العناصر الفعالة في عملية الإنتاج وهو المحرك له.<sup>(1)</sup>

### ثانيا: الوظيفة الاجتماعية والنفسية.

الإنسان كائن اجتماعيا بطبعه، يسعى دائما للعيش في جماعة والعمل معهم. وباعتبار النقابة المنظمة تعمل للدفاع عن حاجاته الاجتماعية تعزيزا لإحساسه بالانتماء وشعوره بالإدماج والثقة بنفسه. ويرفع مكانة العامل الاجتماعية إذ تتيح له فرصة للاتصال بالإدارة ومساهمة في كل أمور المؤسسة وتقديم الاقتراحات التي تساهم في حل مشاكل العمل والعملية الإنتاجية بصفة عامة. على عكس ما كان عليه قديما نظام الطوائف الحرفية وظهور نظام المصنع فقد ضعفت تلك روابط وضعفت روح الإحساس بالانتماء، فقد كان الذي يربط العامل بمصنعه وعمله هو الأجر فقط وهذا كان سببا للاستغلال البشع من طرف أرباب العمل ومنتجت عنه حياة اجتماعية مضطربة. وهذا ما أدى إلى الشعور بالاغتراب عن العمل وعدم الرضا عن نفسه ولا يوجد التضامن فزيادة الإحساس بالفردية يؤدي إلى القلق وعدم الانسجام بين العمال<sup>(2)</sup>. ولهذه الأسباب عملت النقابات العمالية على تمكين جميع العمال من حصول على بطاقات الانتمائية لأحد فروعها ليحق لها الدفاع عنهم بشكل قانوني لتحقيق ضمان الاجتماعي لهم ولأسرتهم وكذلك تسعى نقابات إلى تأمين خدمات الصحية والتعليمية للعمال

---

(1) مليكة عرعور، نفس المرجع، ص 100

(2) صادق عز الدين، مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات مجلة التكامل، ع 09، أوت

وإخراجهم من دائرة الأمية، كما تضمن لهم مساعدات موسمية كعيد رأس السنة ودخول المدرسي، الأعياد الدينية<sup>(1)</sup> والوطنية، الخ.

### ثالثا: الوظيفة الثقافية التنظيمية.

قامت النقابة العمالية بالوظيفة الثقافية بعدما وجدت تراكم ثقافي اجتماعي للعمال في أذهانهم أن تأديتها لوظائفها الأساسية، لأنها تتعامل مع أفراد لهم تركيبة ثقافية تجعلها تبدل جهد أكثر، ومن هنا تعتبر استراتيجية تلجأ لها النقابة للتقليل من أعبائها وتوسيع قاعدتها في مواجهتها لتحقيق مطالب العمال وتكثيف جهود النقابة العمالية، والهدف الأساسي من أداء هذه الوظيفة هي رفع معدل الوعي عند الطبقة العمالية.<sup>(2)</sup>

### الفرع الثالث: حقوق المنظمة النقابية.

تتمتع المنظمة النقابية بمجموعة حقوق تخول لها سلطة لممارسة مهامها والدفاع عن مصالحها المادية والمعنوية، والتي تتمثل في: ممارسة حق الإضراب، عقد الاجتماعات، المشاركة في المفاوضات والاتفاقيات الجماعية وأيضا تكوين اتحادية الوطنية والانضمام إليها والتي سنفصل فيها فيمايلي:

### أولا ممارسة الحق الإضراب.

كرس الدستور على مجموعة من حقوق من بينها حق الإضراب بحيث يعتبر حقا أساسيا للنقابة، لأنه يخدم مصالح المهنية والاجتماعية للعمال. فقد يلجؤون إليه عندما تصبح حقوقهم مهددة ولا يوجد حل آخر لحل النزاعات بطريقة سلمية وودية خاصة عندما تفشل الطرق

---

(1) مليكة عرعور، نفس المرجع، ص 101

(2) مليكة عرعور، نفس المرجع، ص 101

العلاجية التي سبق بيانها في تسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمال والهيئات المستخدمة أو السلطات العمومية<sup>(1)</sup>.

حيث اشترط المشرع الجزائري في م، 40 ق، 40/02 ق، 23-02 في قانون الأساسي على أن يتضمن إجراء المداولة القرارات المتعلقة بالإضراب ومقصود بذلك يجب أن يحدد القانون الأساسي لكل نقابة آليات واضحة للانتخاب والترشح وهذا ما يضمنه وسيلة تكافؤ الفرص بين الأعضاء.

كما تضمنت م، 88-03 من نفس القانون على أنه: «ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول، مع عدم الإخلال، لاسيما بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات». ومقصود بهذه الفقرة أنه يشترط في الإضراب الإشعار المسبق للإدارة وتحتسب مدته من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا<sup>(2)</sup>.

فقد تضمن القانون ممارسة هذا الحق من دون تجاوز حدود كالضغط على العمال غير الراغبين والموافقين عليه، كما منع على كل ممثلي العمال والمستخدمين العنف أو التهديد أو المناورات الاحتيالية أو استعمال أساليب الضغط والإكراه أو بتطبيق جزاءات تأديبية للعمال كالطرد من العمل. وهذا ما يكرس مبدأ الديمقراطية في احترام رأي الآخر<sup>(3)</sup>.

## ثانيا: عقد الاجتماعات

---

(1) أحمية سليمان - قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري مقارن - قانون الاتفاقية، ديوان المطبوعات

الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2023، ط 2

(2) سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، (ب، ط)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع. عين مليلة - الجزائر -

2013 - ص 167

(3) مجاهدي خديجة، المرجع السابق، ص 203

اعترف مشرع الجزائري للمنظمة النقابية بالحق في أن تعقد اجتماعات نقابية<sup>(1)</sup> وأكد المشرع في م 97/02 على ضرورة انعقاد الاجتماعات خارج أوقات عمل المشاركين المعنيين، استثناءا يمكن أنعقدتها أثناء أوقات العمل في حال الاستعجال بموافقة المستخدم في مكان العمل.<sup>(2)</sup>

### ثالثا: المشاركة في المفاوضات والاتفاقيات الجماعية

تعتبر المفاوضات الجماعية من أهم آليات وحقوق النقابة العمالية، وتعتبر من طرق سلمية تعمل على تحقيق مطالب العمال وتحقيق الأغراض المنوطة بها، من ناحية تحقيق العدالة الاجتماعية ومن ناحية أخرى تحقيق السلام الاجتماعي واستقرار علاقة العمل. وقد كرست عدة اتفاقيات عنها منها الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981، والاتفاقية رقم 98 بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية التي صادقت عليها الجزائر ومصر. التي تجري بين أصحاب العمل ومنظمة العمال، بحيث نصت الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 على عدة موضوعات رئيسية منها: المفاوضة الجماعية بشأن الأجور، والمفاوضة الجماعية بشأن الإجازات، والمفاوضة الجماعية بشأن استمرار عقود العمل في حال إعادة الهيكلة، والتفاوض بشأن السلامة والصحة المهنية.<sup>(3)</sup>

وكذلك بالنسبة للاتفاقيات الجماعية التي تقوم على مبدأ سلطات الإرادة، حيث تقوم على مشاركة الممثلين النقابيين والمستخدم في بلورة النصوص التشريعية. تعتبر هذه النصوص ملزمة وسارية المفعول بالنسبة للموقعين عليها بعد استكمال الإجراءات الخاصة بالنشر

---

(1) ثوابتي إيمان ربما سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، الناشر مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية،

2016، ص 285، ط 1

(2) م، 97 ق، 23-02 (ن، ق)

(3) سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص 161

والتسجيل والشهر، بحيث يمكن إدراج قواعد أخرى تكون أكثر نفعا للعمال نظرا لاستقلاليتها عن السلطات الرسمية عند وضعها وتنفيذها<sup>(1)</sup>.

وبالتالي فإن مشاركة المنظمة النقابية في الاتفاقيات الجماعية مع المستخدم يخفف من عدم توازن المراكز القانونية بين العمال والمستخدمين وبصفة عامة يساهم في تطوير القانون الاجتماعي<sup>(2)</sup>.

#### رابعا: تكوين الاتحادية الوطنية والانضمام إليها:

نص قانون 02-23 في الباب الأول الفصل الثاني في م 04 على تعريف بالفيدرالية بأنها : اتحاد منظمات النقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرق أو قطاع النشاطات ، والتي تتمثل في الفيدرالية الوطنية لعمال الصحة ،الفيدرالية الوطنية للنسيج والجلود ،و الفيدرالية الوطنية لعمال قطاع الشباب والرياضة ، بحيث منحت م،22 من نفس القانون بالإمكانية للمنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين بتجمع في الفيدرالية والكنفدرالية ، ومن أهمها : تجمع في الفيدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين والكنفدرالية العامة لأرباب العمل . ونصت م 23، على حق الانخراط في الفيدراليات والكنفدراليات موجودة شريطة الالتزام بقوانينها الأساسية<sup>(3)</sup>.

#### خلاصة الفصل الأول:

---

(1) أحمدية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1،

2012، ص 136، ط 03

(2) أحمدية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 137

(3) مسيود نور الهدى، فداوي فيال ممارسة الحق النقابي في ظل قانون 02-23 تخصص قانون عام، جامعة 8 ماي

1945، قالمة 2024-2025، ص 43

قد تعرفنا في هذا الفصل على المنظمة النقابية، كونها تنظيم مهني مستقل يتمتع بالشخصية الاعتبارية، يتكون طوعيا من عمال يجمعهم قطاع أو مهنة واحدة لحماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، وقد تطور هذا التنظيم تاريخيا من مرحلة الحظر والمنع خلال الثورة الصناعية إلى مرحلة الاعتراف والتعددية بفضل النضال العمالي وجهود منظمة العمل الدولية وتستمد النقابة شرعيتها من مصادر دولية ودستورية وتطبيقات تشريعية وطنية، بتأسيس عبر عقد جمعية عامة والتصويت الحر ثم إيداع ملفها وإشهاره رسميا لدى الجهات الإدارية، لتتولى مهام حماية الحقوق والتوعية القانونية وتكتسب النقابة الصفة التمثيلية بناء على نصاب عددي أو نتائج صناديق المهنية، مما يمنحها صلاحيات واسعة تشمل إدارة المفاوضات الجماعية، إبرام الاتفاقيات، حل النزاعات وديا واللجوء القانوني للإضراب أو التقاضي لحماية المصلحة المشتركة للعمال.

## الفصل الثاني :الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي وإجراءات

### الحل

تعتبر الحماية القانونية للحق النقابي ركيزة أساسية للقانون العمل، بحيث تضمن للعمال ممارسة حقوقهم بحرية، بدون ضغط من طرف المستخدم وعلى هذا الأساس أنشأت النقابة.

كما تم تأسيسها يمكن أيضا حلها، وهذا ما سندرسه في هذا الفصل. بحيث تطرقنا في المبحث الأول الى الحماية القانونية للحق النقابي و المنظمة النقابية وسنفضل في المبحث الثاني طرق حلها.

### المبحث الأول: الحماية القانونية للحق النقابي والمنظمة النقابية

منح المشرع الجزائري الحصانة لعمال النقابيين، لضمان حقوقهم ودفاع عن كرامتهم، فهي ضمان كبير لتحقيق التوازن بين استقرار المؤسسة الاقتصادية وحرية العمل النقابي.

وسنتعرف في هذا المبحث أهم الضمانات التي منحت لهم كحق في المطلب الأول وسنتطرق إلى الحماية المنظمة النقابية في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: الحماية القانونية للحق النقابي

تم اعتراف بالحق النقابي في اتفاقيات الدولية ILO واتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977، وتم تكريسه في الدستور الجزائري 1989، واعترف رسميا بالتعددية النقابية بموجب القانون رقم 90-14، وتم تعديله في قانون 02-23 وإلى جانب ذلك الضمانات التي منحها القضاء للحق النقابي والتي تتمثل فيما يلي:

### الفرع الأول: الضمانات الدستورية للحق النقابي

نص الدستور الجزائري في مادته 34 على أن تلتزم جميع سلطات والهيئات والمؤسسات العمومية بالأحكام الدستورية المرتبطة بالحقوق الأساسية والحريات العامة، وأكدت أيضا المادة 35 من نفس الدستور على المساواة بين المواطنين والتخلص من التعطيل أو تشويش

الذي يمنع تفتح شخصية الإنسان وتحول دون المشاركة الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهذا ما أكد على الضمانات الأساسية والعامة التي يتمتع بها الحق النقابي، وهذا ما سعت إليه مختلف التشريعات الدولية منها منظمة العمل الدولية على اعتبارها حق إنساني أساسي ومهم في مجال العمل، وأهم هذه الاتفاقيات التي نصت عليها هي الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق التنظيم<sup>(1)</sup>.

تم تكريس مبادئ الدستورية فيما يلي:

### أولاً: مبدأ الفصل بين السلطات كضمان

يعتبر مبدأ الفصل بين السلطات أحد أهم الضمانات القانونية أهمها تتمحور في مجال المحافظة على نفاذ القواعد الدستورية وضمان لها. بحيث يقوم على دسترة الاختصاصات كل سلطة على حدى وتكريس الرقابة المتبادلة بينها، وذلك في سبيل تحقيق التوازن وعدم تعسف أي سلطة على حساب الأخرى، بحيث يتم تفعيل هذه الرقابة في إطار حيادها من أجل ضمان الحقوق والحريات، المكفولة دستوريا<sup>(2)</sup>، وتتمثل هذه الضمانات في توزيع الوظائف بين سلطات المختلفة مع وجود الرقابة وتعاون بينهم. وهذا ما يبين على عدم التعسف من حيث منع تركيز السلطة على شخص واحد أو هيئة واحدة<sup>(3)</sup>.

بحيث يرى مونتسكيو أنه من الضروري الفصل بين السلطات لضمان حرية الأفراد، وإذا تم الجمع بين سلطتين فلا وجود لحرية الفردية أو الجماعية وقد يؤدي إلى الاستبداد والدكتاتورية وضياع الحقوق والحريات<sup>(4)</sup>.

---

(1) مسيود نور الهدى، فداوي فريال، المرجع السابق، ص 49

(2) عبد الرزاق بحري، مبدأ الفصل بين السلطات كضمانة قانونية للرقابة على نفاذ القواعد الدستورية، مجلة الدراسات

القانونية، ع1، المجلد 06، 15/01/2020، ص 152

(3) ساسي محمد فيصل، مبدأ الفصل بين السلطات واستقلالية القضاء كضمانات لحماية الحريات العامة مجلة القانون والعلوم

السياسية، ع 02، 2015، ص 109

(4) أحمد بشارة موسى، مبدأ الفصل بين السلطات كضمانة أساسية لنفاذ قواعد الدستورية مجلة الدراسات القانونية لمقارنة،

ع01، المجلد 06، 29/06/2020، ص95

وقد يمنح مبدأ الفصل بين السلطات ضمانات للأفراد فيما يخص حقوقهم وحيرياتهم وهذا ما نصته المواد 34 و35 دستور 2020 على أنه: «تلتزم الأحكام الدستورية ذات الصلة بالحقوق الأساسية والحيريات العامة وضمناتها، جميع السلطات والهيئات العمومية<sup>(1)</sup>، أي منعت هذه المادة أي تقييد يؤدي إلى انتهاك الحقوق والحيريات الأفراد.

### ثانيا: أهمية الاستقلالية القضائية

والمقصود باستقلالية القضاء، بعدم إخضاع القضاة أثناء ممارستهم لعملهم لسلطات أي جهة أخرى، أي يكون تابع لإقرار الحق والعدالة لما ينص عليه القانون والضمير<sup>(2)</sup>. بحيث أن القضاء هو محور العدالة وضمن الحريات، لذلك نص عليه الدستور على ضمانات خاصة باستقلاله، نظرا لأهميته في حماية الحقوق والحيريات العامة<sup>(3)</sup>، ومن ضمن هذه الحقوق المنصوص عليها دستوريا هي حق الإضراب، فيعتبر من إحدى الوسائل التي تلجأ إليها المنظمات النقابية على الهيئة المستخدمة، وقد تم تكريسه دستوريا أيضا، لأنه أحيانا تفرض الإدارات عقوبات على العمال المضربين بحيث يلجأ إلى فصلهم عن مناصبهم أو اقتطاع من أجرهم الشهري، فهنا يتدخل القضاء الذي يتميز بالاستقلالية، لإلغاء كل القرارات الصادرة عن الهيئة المستخدمة دون تدخل أي نوع من السلطة، وذلك مثل قانون: 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب<sup>(4)</sup>.

---

(1) أحمد بشارة موسى، مبدأ الفصل بين السلطات كضمانة أساسية لنفاذ قواعد الدستورية مجلة الدراسات القانونية لمقارنة، ع01، المجلد 06، 29/06/2020، ص95

(2) زنقيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية، ع01، مجلد 12، تامنغست، 08/01/2020، ص 600

(3) بخيري عبد الرحمن، استقلالية السلطة القضائية كأهم ضمان للحق في التقاضي (دستور 96 نموذجا)، مجلة الصدى

للدراسات القانونية والسياسية، ع 03، تيارت، 2020

(4) زنقيلة سلطان، المرجع السابق، ص 600

### ثالثاً: الرقابة على دستورية القوانين

تتجلى أهمية الرقابة على دستورية القوانين باعتبارها ضماناً أساسية للحرية النقابية من تآكل السلطة التشريعية أو التنفيذية، بحيث تضمن هذه الرقابة، مدى تطابق القوانين مع مبادئ الدستورية، مما يتم منع القوانين المقيدة للحريات والتي تعيق على حقوق الأفراد والعمال.

أما بالنسبة للمعاهدات فلا يتم المصادقة عليها، إذا تم إثباتها أنها معارضة مع الدستور، وإذا تم إصدار قانون من طرف السلطة التشريعية أو أوامر أو مراسيم من طرف السلطة التنفيذية وتم إثبات بأنها مخالف لأحكام الدستور، فإنه سيلغى مباشرة، ومثال ذلك: فيما يخص الحق النقابي وفقاً لأحكام المادتين 70 و 71 والمتمثل في حرية ممارسة الإضراب، فإنه يتم إبطاله فوراً<sup>(1)</sup>.

وقد تبنى الدستور الجزائري الرقابة الدستورية على المجلس الدستوري بحيث أشار عليها في المادة 182 على أنه: «المجلس الدستوري هيئة مستقلة تكلف بالسهر على احترام الدستور». بحيث فرض الرقابة النصوص القانونية للمجلس الدستوري فله الرقابة القبلية والبعدية، ويبيدي رأيه في دستورية المعاهدات والقوانين والتنظيمات، ويبيدي رأيه أيضاً وجوباً في دستورية القوانين العضوية بعد مصادقة البرلمان بغرفتيه عليها، وبعد إخطاره رئيس الجمهورية، كما يتم إخطار المجلس الدستوري انطلاقاً من إحالة المحكمة العليا أو المجلس الدولة، وعندما يتم الادعاء من طرف الخصم أن الحكم التشريعي الذي ينهي النزاع ينتهك الحقوق والحريات الأساسية بحيث يتم إلغاء النص التشريعي أو التنظيمي المخالف للدستور<sup>(2)</sup>.

### فرع الثاني: الضمانات القانونية للحق النقابي

(1) مسيود نور الهدى، فداوي فيال، المرجع السابق، ص 50، 51

(2) زنقيلة سلطان، المرجع السابق، ص 601

تضمنت عدة تشريعات وأنظمة الدول على ضمانات قانونية لممارسة الحق النقابي أبرزهم المشرع الفرنسي، كما تضمنت عدة مواثيق واتفاقيات دولية على مبدأ الحرية النقابية، بحيث حرصت على منع أرباب العمل اتخاذ أي إجراء تعسفي (كطرد، أو نقل أو حرمان من الترقية) ضد أي عامل بسبب انتمائه إلى نشاط النقابي، واضفى المشرع الجزائري الحماية على القيادات النقابية حتى بعد نهاية عهدتهم في المنظمة النقابية من تعسف المستخدم<sup>(1)</sup>، وذلك لمنع أرباب العمل من الانتقام منهم بأثر رجعي بسبب مواقفهم السابقة.

فكما تم ذكر سابقا أن الحق النقابي، هو حق دستوري معترف به لجميع المواطنين وتم نص عليه في المادة 69 ضمن آخر تعديل دستوري 2026 والتي تضمنت ما يلي: «الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون»<sup>(2)</sup>، وتضمن المشرع نوعين من الحرية: الحرية الفردية المتمثلة في حرية الانضمام إلى النقابة وحرية عدم الانضمام بالإضافة إلى حرية الانسحاب والحرية الجماعية والتي تتعلق باستقلالية التنظيم، وحق التفاوض الجماعي، وحق الإضراب).

### أولاً: الحرية الفردية

تعتبر الحرية الفردية النقابية حق للعامل كفرد داخل المنظومة النقابية، وتضمن عدم إجباره على تبني مواقف جماعية ضد رغبته الشخصية في الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام أو الانسحاب عنها.

#### 1. حرية الانضمام والانسحاب عن النقابة:

---

(1) مسيود نور الهدى، فداوي فيال، المرجع السابق، ص 52

(2) م 69، من الدستور 2026، الصادر بمرسوم رئاسي، رقم 26-04، المؤرخ في 06/03/2026، ج ر، للجمهورية الجزائرية، المؤرخة في 06/03/2026، العدد 22، المعدل والمتمم.

تضمنت عدة اتفاقيات دولية أهمها اتفاقية رقم 87 سنة 1984 والخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق العامل في الانضمام الى المنظمة النقابية التي يختارها. وكذا الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 تقرر حرية العامل الى انضمامه الى المنظمة النقابية ولا تورد أي قيود على هذه الحرية الا القيد المستمر من الحرية المنظمة النقابية في وضع شروط الانضمام لعضويتها.

بحيث أكدت المادة 11 من هذه الاتفاقية حماية حرية الانضمام النقابي، بحيث فرضت على دول الأعضاء الالتزام باتحاد كل الإجراءات الضرورية المناسبة لكفالة حرية ممارسة العمال وأصحاب الأعمال لحق التنظيم. كما نصت المادة الثانية من هذه الاتفاقية على مبدأ العام وهو حرية العامل في الانضمام الى المنظمات النقابية التي يختارها<sup>(1)</sup>.

وكذلك من بين الاتفاقيات التي أقرت بحماية الحرية النقابية من جانبها الفردي الاتفاقية العربية للحرية النقابية التي نصت في مادة 13 على أنه: «يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانضمام الى النقابة وحرية في الانسحاب منها».

كما تضمن المشرع الفرنسي حماية حرية الانضمام بعد صدور قانون 27 أفريل عام 1956، حيث حاول هذا القانون مجارة القواعد الدولية المتعلقة بحماية مبدأ الحرية النقابية ضد كل محاولات التمييز المضاد للنقابيين في موضوع العمل، مما تم تعديل المادة الأولى (الفقرة 01) من الكتاب الثالث من قانون العمل. وبمقتضاه منع كل نصوص الشاملة كل الأساليب والممارسات والضغوط العملية الموجهة من صاحب العمل. والتي تلحق الضرر بالحرية النقابية وقد نص فيه: «ممنوع على كل صاحب عمل أن يأخذ في اعتباره الانتماء النقابي للعامل أو ممارسته للنشاط النقابي وخاصة فيما يصدره من قرارات تتعلق بالحاق

---

(1) سمغوني زكريا، ضمانات الحرية النقابية في جانبها الفردي، مجلة البدر، ع 10، بتاريخ 15/10/2011، ص 270

العامل بالعمل أو تنظيم وتوزيع العمل والتكوين المهني والترقية والأجور والمكافآت ومنح مزايا الاجتماعية وإجراءات تأديب والفصل<sup>(1)</sup>».

كما احتوى المشرع الجزائري أيضا في المادة 06 من قانون 02-23 على أنه: «يمكن لكل العمال الأجراء والمستخدمين، دون أي تمييز الانخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم ويمكنهم أيضا الانسحاب من المنظمة النقابية التي يكونون أعضاء فيها طبقا للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي»<sup>(2)</sup>. بحيث أعطى المشرع الجزائري للعمال حق الانخراط والانضمام الى النقابة التي يختارونها دون تمييز، كما يحق له أيضا الانسحاب عنها بتقديم الاستقالة ومغادرة النقابة متى شاء، بشرط اتباع الخطوات المذكورة في القانون الأساسي لتلك النقابة وبهذا النص تكون الجزائر قد سلكت مسلك الدول التي جعلت من الحرية النقابية حقا دستوريا، يشمل جميع العمال والموظفين، يرفع الاحتكار الممارس من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين لفتح مجال أمام التعددية، أي أنه يمكننا القول أن أساس الدستوري للحق النقابي يعطي هذا الحق قيمة كبرى إذ يجعل من مبدأ الحرية النقابية مبدأ عاما ومطلقا<sup>(3)</sup>.

## ثانيا: الحرية الجماعية

يشمل الجانب الجماعي حق على جميع العمال لممارسة أنشطة مشتركة والتعبير عن آرائهم كمجموعة، بهدف تحقيق مصالح متبادلة ودون تدخل تعسفي من السلطة وقد تنقسم الى عدة امثلة من بينها: حرية التأسيس وإدارة شؤونها، حق الإضراب، وحق المفاوضة الجماعية.

### 1- حرية التأسيس المنظمة الجماعية:

---

(1) سمغوني زكريا، نفس المرجع، ص 271

(2) م 06، ق 02-23

(3) هتاك تاج الدين، خوني خالد، الحرية النقابية في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، سنة 2023-2024، ص 22

ينص المشرع الجزائري على حق العمال في تأسيس النقابات بإرادتهم الحرة والمنفردة، ودون تدخل من أرباب العمل أو من السلطة، ويتعلق هذا الحق أساسا بحرسه الانخراط، الاجتماع، الانتخاب، وحرية التسيير الإداري الديمقراطي<sup>(1)</sup>.

وبحسب نص المادة 08 من قانون 02-23 التي تنص على: «يمنع على أي شخص طبيعي أو معنوي التدخل في سير المنظمة النقابية، باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في قانون<sup>(2)</sup>».

ومن خلال هذه المادة تم منع المنظمة النقابية من ممارسة أي تمييز ضد منخرطيها، سواء في نصوصها القانونية أو عن طريق الممارسة العملية للحد من حرياتهم. وفقا للمادة 41 من ق 02-23 التي تضمنت ما يلي: «يمنع ادراج أي تمييز بين المنخرطين في القوانين الأساسية للمنظمات النقابية من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية، لاسيما حريتهم النقابية»، بحيث كرست هذه المادة مبدأ الديمقراطية الداخلية والعدالة بين جميع منخرطي النقابة الواحدة لمنع استبداد الهيئات القيادية أو التمييز بين العمال، كحرمان المنخرطين ذوي الرتب من حقوقهم الأساسية داخل النقابة، كما منعت أيضا حظر المنخرطين الجدد من ممارسة حرياتهم النقابية بمجرد حداثة انضمامهم، كما يجب أن تضمن القوانين مبدأ تكافؤ الفرص الكامل بين النساء والرجال (الجنس) وبين الشباب وكبار السن في التمتع بالمزايا والوظائف النقاب،. كما يحظر تهميش أي منخرط بسبب رأيه أو معتقداته، مادام ملتزما بالنظام الداخلي للمنظمة<sup>(3)</sup>.

وقد تضمنت قانون 02-23 عدم اشتراط الاذن المسبق كضمانة لحرية التأسيس للمنظمات النقابية، لأن تعليق تأسيس المنظمة النقابية على إجراءات صادرة عن السلطة العامة يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية، وهذا ما أكدت عليه المادة الثانية من اتفاقية الحرية النقابية

(1) بومقرة نعيم، المرجع السابق، ص 215

(2) م 08، ق 02-23

(3) م، 41، ق 02-23

وحماية حق التنظيم، بالنص على حق العمال في تكوين نقاباتهم دون ترخيص مسبق وأن اشتراط الاذن المسبق يتعارض مع مبادئ الحرية النقابية<sup>(1)</sup>.

## 2- ضمانات استقلالية المنظمات النقابية:

تتمتع المنظمات النقابية بالحرية النقابية الكاملة في إدارة شؤونها الداخلية ووضع نظمها الأساسية واللوائح الإدارية الخاصة بها، بعيدا عن أي تدخل أو وصاية من السلطة الإدارية في جميع المراحل نشاطها بدءا من مرحلة التأسيس، ويشترط في هذه النظم عدم مخالفتها للتشريعات الوطنية النافذة، وتكريسا لهذه الاستقلالية فإن امتناع الإدارة غير المبرر عن تسليم وصل إيداع ملف التأسيس يمنح النقابة الحق في الطعن أمام الجهات القضائية المختصة، وتلتزم الإدارة بتسليم الوصل فور صدور حكم قضائي يقضي بذلك. وقد تحققت هذه الاستقلالية بتوفر جملة من الضمانات، وهي:

### أ- اكتساب الشخصية القانونية لضمان الاستقلال العضوي والمالي:

يعد اكتساب الشخصية المعنوية شرطا جوهريا ومظهرا أساسيا لضمان الاستقلال العضوي لأي منظمة نقابية، فلا يمكن الحديث عن ممارسة فعلية للحرية النقابية واستقلالية المنظمة مالم تتمتع بشخصية المعنوية، ودليل ذلك أن المشرع الجزائري لم يكتف بالإشارة اليه ضمن التعريفات وانما خصص له قسم مستقل في قانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي بممارسة الحق النقابي تحت عنوان الشخصية المعنوية<sup>(2)</sup>.

### ب- حرية تنظيم وتسيير المنظمة النقابية:

(1) رابعي إبراهيم، المرجع السابق، ص 266

(2) رابعي إبراهيم، المرجع السابق، ص 270

منح المشرع الجزائري المنظمات النقابية سلطة اعداد قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية بكل حرية ، تجسيدا لمبدأ الحرية النقابية والتزاما بالاتفاقية الدولية رقم 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم ، وتؤكد هذه الاتفاقية على ضرورة احترام حرية المنظمات في وضع دساتيرها وقوانينها الإدارية ، وانتخاب ممثليها بحرية تامة ، وتنظيم ادارتها و أنشطتها ، مع وجوب امتناع السلطات العمومية عن أي تدخل من شأنه تقييد هذه الحرية أو إعاقه ممارستها المشروعة . وقد نص المشرع في القانون الحالي 02-23 على خلاف قانون السابق 90-14 بشكل أكثر تفصيلا وصراحة على حظر التدخل الإداري وتحديد صورته الممكنة<sup>(1)</sup>. بحيث نصت المادة 02/07 على أنه: «ويجب على (مستخدم) أن يتمتع عن أي تدخل في سير هيئات القيادة أو الإدارة للمنظمات النقابية وبمناسبة الانتخابات المهنية التي تكون هذه المنظمات النقابية معينة بها بموجب القانون». بحيث منعت هذه المادة من أي تدخل في سير الهيئات القيادية وإدارة المنظمات النقابية، أو تحريض على تأسيس منظمات نقابية للعمال يديرها أو يوجهها المستخدم، أو دعم منظمات النقابية معينة ماليا أو بأي وسيلة أخرى بقصد هذه المنظمات تحت مراقبة المستخدم أو توجيهه<sup>(2)</sup>.

### ت-استقلالية المنظمات النقابية عن الأحزاب السياسية:

انقسم الفقه حول العمل السياسي للنقابات الى اتجاهين رئيسيين: أولهم الاتجاه المؤيد بحيث يرى أن العمل السياسي جزء لا يتجزأ من الدفاع عن مصالح العمال، مستندا الى الارتباط التاريخي للحركة النقابية في الجزائر بالعمل السياسي، أما الاتجاه الثاني كان معارضا مطالبا بالحظر المطلق للعمل السياسي داخل النقابات، ذلك أن مهام النقابة يحصر فقط عن المصالح المادية والمعنوية فقط. ومنع تحويل أماكن العمل الى ساحات للصراع الفكري والسياسي،

<sup>(1)</sup> رابعي إبراهيم، المرجع السابق، ص 271

<sup>(2)</sup> م 07، ق 02-23

وحماية العمال من التفرقة وتجنب تعطيل الإنتاج، ومنع السلطة من احتواء النقابيين وتحويلهم لأدوات تخدم مصالحها<sup>(1)</sup>.

وهذا ما نصت عليه المادة 12 من ق، 23-02 في قولها: «المنظمات النقابية مستقلة في سيرها ومتميزة في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي، يمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكليا ووظيفيا بأحزاب السياسية، ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب، تحت طائلة تطبيق أحكام المادتين 62 و65 من هذا القانون».

بحيث يتبين لنا من هذه المادة أن المشرع الجزائري قد تبنى موقفا صارما في الفصل التام في الاستقلالية الهيكلية والوظيفية وذلك لمنع النقابة منع تام بارتباطه بأي حزب سياسي أو تلقي أي دعم مالي أو امتيازات منه، أي يجب أن تختلف النقابة تماما في أهدافها، تسميتها وتسييرها عن أي حزب، مع إلزام المؤسسين بالحياد التام ويمنعون من اعلان مساندتهم لأي حزب أو شخصية سياسية وفي حالة مخالفة هذه الاحكام تطبق أحكام المادتين 62 و65 التي تشكل أدوات الردعية لمواجهة أي خرق لمبدأ استقلالية النقابات<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثالث: الضمانات القضائية للحق النقابي:

تتمثل الضمانات القضائية للحق النقابي في الآليات القانونية والقضائية التي تكفلها الدساتير والمعاهدات الدولية لحماية النقابيين من التعسف، وتضمن حق التقاضي لتأسيس النقابات، وممارسة أنشطتها والدفاع عن المصالح المهنية ومنع أي تمييز أو تسريح تعسفي ضد الممثلين النقابيين بسبب نشاطهم وبناء على تكريس مبدأ حرية ممارسة العمل النقابي، منح المشرع الجزائري عدة ضمانات قضائية من بينها:

### أولا: الحق في رفع الدعوى النقابية أمام القضاء

(1) رابعي إبراهيم، المرجع السابق، ص 272

(2) م 12، ق 23-02

هو حق دستوري، يخول للأفراد والشركات اللجوء الى القضاء لحماية حقوقهم المسلوبة أو تعويض عن أضرار لحقت بهم، ويعد هذا الحق وسيلة إجرائية مستقلة التي تحرك الحق الموضوعي من حالة السكون الى حالة المطالبة الفعلية للحد من الأضرار سواء كانت مادية أو معنوية، خاصة من الجهات القضائية التابعيين لها، وهذا ما نصت عليه المادة 141 من ق، 23-02.<sup>(1)</sup> وقد تنقسم الى قسمين:

#### 1- الدعوى النقابية للمصلحة الجماعية:

المصلحة الجماعية هي مصلحة لا تخص عاملا واحدا بصفته الفردية، ولا تخص النقابة كجهاز اداري مستقل، بل هي مصلحة مشتركة ومجردة تتعلق بالمهنة ككل أو بالمنظمة العمالية بأكملها. تخول للنقابات المهنية حق التقاضي ويترتب على اعتراف المشرع بالشخصية المعنوية للمنظمات غير الحكومية ليس مجرد إجراء شكلي، بل هو إقرار يترتب عليه نتائج عملية تتجلى بوضوح عند ترجيح لمصالح المتعارضة داخل النقابات والجمعيات<sup>(2)</sup>.

وهذا الحق متاح لجميع النقابات العمالية بغض النظر عن صفتها التمثيلية وهو مشروط بضرورة أن يتحد النظام الداخلي للنقابة على هذا الحق لقبول الدعوى أمام الجهة القضائية المختصة. هذا النوع من الدعاوي يمكن أن يرفع أمام القضاء الإداري فيما يعرف بدعوى الإلغاء، أو ترفع أمام القضاء الجزائي والذي يعرف بالدعوى الجزائية.

#### أ- دعوى الغاء القرارات الإدارية:

---

(1) نور الدين حمشة، الحماية القضائية للحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة قيس للدراسات الانسانية والاجتماعية،

ع01، المجلد 09، باتنة، 2025، ص 1343.

(2) ساوس خيرة، المصلحة الجماعية للنقابات والجمعيات، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، ع 03، بشار، 2016، ص

ويعرف بدعوى الإلغاء حسب القانون بأنها تلغي القرارات الإدارية الصادرة من السلطة الإدارية المستخدمة والتي تمس بالحق النقابي، عن طريق عريضة مرفوعة بالدفع بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة بأحد مصالحها الجماعية أو مصلحة عضو من أعضائها المنتمين إليها<sup>(1)</sup>.

وتتضمن هذه الدعوى نفس شروط دعاوى الإلغاء في المجالات الأخرى حتى يتم قبولها، وهي ما نصت عليها مواد 14 وما بعدها قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والتي تتمثل فيما يلي: يجب أن يكون القرار التنفيذي والنهائي صادر من السلطة الإدارية المختصة دون الحاجة لاعتماد من سلطة أعلى، وأن يكون القرار الإداري صادر من السلطة الإدارية المختصة باعتباره عمل إداري وليس عمل قضائي أو عمل مادي أو عمل تشريعي، ويجب أن تكون الإدارة صاحبة الشأن عند قيامها بتبليغ القرار الإداري بالطعن والا كان تبليغا باطلا<sup>(2)</sup>. وتطبيقا لنص المادة 831 ق 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على: «لا يحتج بأجل الطعن المنصوص عليه في مادة 829 أعلاه، إلا إذا أشير إليه في تبليغ القرار المطعون فيه» والمقصود هنا الشفافية الإدارية في إلزام الإدارة بإعلام المواطن بطرق الطعن، ويمنع التعسف واستغلال جهل الأفراد بالقوانين<sup>(3)</sup>.

ضرورة إرفاق القرار المطعون فيه بعريضة الدعوى، حيث يتبين فيها جميع الدفوع إلى جانب الدفع بعدم مشروعية القرار الإداري، تحت طائلة عدم القبول القرار الإداري المطعون فيه، مالم يوجد مانع مبرر وفي حالة رفض الإدارة تسليم نسخة من القرار للمتضرر، أو امتناع عن التبليغ، أو في حالة سكوت الإدارة لمدة شهرين وهنا يعتبر قرارا بالرفض

---

(1) نور الدين حمشة، المرجع السابق، ص 1344.

(2) نور الدين حمشة، المرجع السابق، ص 1345.

(3) م 831، قانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، المعدل، والمتمم، القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، ج ر، ع 48، المؤرخة في 17 جويلية 2022.

الضمني، أو قيام بإجراء بديل وهنا يكفي المدعي بإرفاق وصل إيداع التظلم الإداري المسبق أو اثبات توجيه الطلب للإدارة عن طريق محضر قضائي كدليل المانع المبرر<sup>(1)</sup>.

#### ب- حق رفع الدعوى القضائية النقابية أمام القضاء الجزائي:

تمثل المادة 149 من القانون 02-23 احدى اهم آليات الحماية القانونية المقررة للعامل الاجير ضد أي ممارسة تمييزية أو تضيق من قبل أي هيئة مستخدمة بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي وفي حالة مخالفة أحكام تقدر العقوبة المالية بين 100,000 دج الى 200,000 دج لكل مستخدم يخالف القانون وتضاعف العقوبة الغرامة في حالة ارتكاب الهيئة المستخدمة لنفس المخالفة مجددا خلال الفترة الزمنية المحددة قانونا في حالة العودة وقد تشمل هذه الحماية المسار المهني بالكامل من خلال: التوظيف والترقية، التحويل والتكوين المهني ، الأجور و المنح والمزايا الاجتماعية ، الإجراءات التأديبية<sup>(2)</sup>.

وتضمنت المادة 153 من نفس القانون على عرقلة النشاط النقابي ويعاقب عليها بغرامة 50,000 دج الى 100,000 دج في حالة العودة، وقد تتحول المخالفة الى جنحة وتشدّد العقوبة لتصل الى الحبس من 30 يوما الى 6 أشهر وغرامة تصل الى 200,000 دج<sup>(3)</sup>.

وفي حالة التمييز أو ضغوطات أو تهديدات تفرض الغرامة بين 100,000 دج الى 200,000 دج في حالة العودة<sup>(4)</sup> وفي حالة عرقلة حرية الاضراب والاعتداءات، يصدر القاضي الجزائي عقوبات تتراوح بين 8 أيام الى شهرين، وبعقوبة مالية تتراوح بين 50,000 دج الى 100,000 دج وفي حالة التهديد أو التعنيف أو الاعتداء الجسدي على

---

(1) م، 819 من نفس القانون

(2) نور الدين حمشة، المرجع السابق، ص 1346.

(3) م، 153، ق، 02-23

(4) م، 158، ق، 02-23

المضربين ترفع العقوبة الى 3 سنوات حبسا، وبغرامة من 2000,00 دج الى 50,000,00 دج<sup>(1)</sup>.

وهذا ما يدل على أن المشرع الجزائري قد أعطى كامل ضمانات لحماية للمضربين في حالة المساس بحقوقهم.

## 2- الدعوى النقابية للمصلحة الفردية:

وتعرف على أنها قضية ترفعها النقابة بالمحكمة لحماية الحقوق الفردية لأحد عمالها أمام القسم الاجتماعي، من أجل إلزام صاحب العمل باحترام الاتفاقيات الجماعية والقوانين العمالية، شريطة تمتع المنظمة النقابية بالصفة التمثيلية وأن يكون صاحب الدعوى منخرطا الى المنظمة النقابية وتشتط أيضا على رافع الدعوى أن يتحصل على توكيل صريح من صاحب الدعوى الذي هو العامل<sup>(2)</sup>.

وقد تضمنت عليه المادة 141 ق، 23-02 على أنه يمكن للمنظمة النقابية أن ترفع دعوى قضائية نيابة عن العامل في حالة تعرضه لتسريح تعسفي خرقا للقوانين من طرف الإدارة، ويشترط ان ترفع هذه الدعوى بعد اجراء الصلح والتسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل مثل: جلسات الصلح أمام مفتشية العمل وفي حالة فشل الصلح، يقرر محضر عدم المصالحة وبالتالي تدخل النقابة للقضاء. وهذا ما يدل على أن النقابات المؤسسة تملك حق التقاضي قانونا لحماية مصالح أعضائها<sup>(3)</sup>.

## المطلب الثاني: حماية المنظمة النقابية

---

(1) نور الدين حمشة، المرجع السابق، ص 1347.

(2) نور الدين حمشة، المرجع السابق، ص 1349.

(3) م، 141، ق، 23-02

تتحقق حماية المنظمة النقابية من خلال منظومة قانونية متكاملة من خلال التسهيلات الممنوحة لها وحمايتها من أي ضغوطات التي تؤدي بها الى الحل الإداري التعسفي، بالإضافة الى ذلك منح المشرع الجزائري الحصانة الشخصية الصارمة بالمندوبين النقابيين بصفة عامة وللممثل النقابي بصفة خاصة وهذا ما سندرسه في الفرع الأول عن كيفية منح التسهيلات للمنظمة النقابية من خلال تخصيص لها أماكن وتحصيل على اشتراكات وكيفية تصنيف الوثائق، أما في الفرع الثاني سندرس كيفية حماية المنظمة النقابية من الحل الإداري والتعسفي، وسنتطرق في الفرع الثالث الى حماية الأعضاء النقابيين المكونين من حماية المنخرطين والمندوبين النقابيين بالإضافة الى حماية الممثل النقابي.

#### الفرع الأول: التسهيلات الممنوحة للمنظمة النقابية

كرس المشرع الجزائري الحق في ممارسة النشاط النقابي من خلال كفالة حرية الاجتماع للمنظمات المهنية ومنحها الاستقلالية التامة في تحديد زمان ومكان انعقاد لقاءاتها، ولدعم هذا الحق بشكل فعلي، ألزم القانون جهات العمل بتخصيص فترات زمنية ملائمة لأعضاء النقابات لحضور الاجتماعات المرخص بها، مع حظر أي ممارسات تعسفية قد تعرقل سيرها، وفي المقابل يتعين على المنظمات النقابية الالتزام بالضوابط القانونية التي تضمن تنظيم وتسهيل عملية تعيين ممثليها المشاركين في هذه اللقاءات<sup>(1)</sup>.

#### أولاً: تخصيص أماكن نقابية:

تعتبر مسألة تمكين المنظمات النقابية من الحصول على مقرا داخل المؤسسات العمل نقطة ارتكاز جوهرية للتواصل المباشر مع العمال ومعالجة النزاعات في مهدها، ومع ذلك، يظل هذا الحق محل تجاذب مستمر، اذ يراه أصحاب العمل في القطاع الاقتصادي تقييدا لسلطتهم الإدارية، بينما تنظر اليه الإدارة في قطاع الوظيفة العامة كتهديد محتمل لمبدأ استمرارية

---

(1) إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعريش، 2021/2022، ص 180

المرفق العام وضمان سيرورته وإذا كان المشرع الجزائري قد نص على وسائل تسهيل النشاط النقابي منذ عهد الأحادية، فإنه وفي ظل قانون النقابي الجديد قد أكد على هذه الوسائل<sup>(1)</sup>، في المادة 99 من قانون 02-23 التي تنص على: «يضع المستخدم تحت تصرف كل فرع نقابي محلاً ملائماً ومهيئاً بالعتاد الضروري لسيره في الهيئات المستخدمة أو في أماكن عملها المتميزة التي لها على الأقل، مائة وخمسين (150) عاملاً يمكن المستخدم أن يخصص محلاً مهيئاً يستجيب لحاجات كل الفروع النقابية، إذا كانت هياكل الهيئة المستخدمة أو مكان لا تسمح بذلك» وهنا المشرع اشترط التعداد العمالي للمؤسسات التي تضم أكثر 150 عاملاً، واشترط أن يكون المكان مهيئاً وملائماً من خلال مثلاً: الطاولات، كراسي، مكتب، ووسائل أساسية لممارسة مهامهم بسهولة ويوضع هذا المحل تحت تصرف كل فرع نقابي تمثيلي معتمد قانوناً داخل المؤسسة. وتنص الفقرة الثانية من المادة أنه في حالة التعذر لتوفير محل مستقر بسبب طبيعة الهياكل أو ضيق المساحة الجغرافية للمؤسسة، يلزم المستخدم بتوفير قاعة مؤقتة للاجتماعات ونشاطات عند طلب فرع نقابي<sup>(2)</sup>.

### ثانياً: تحصيل الاشتراكات النقابية

تعد طريقة الاقتطاع المباشر من أجر العامل الوسيلة أكثر فعالية لتسديد الاشتراكات السنوية، بحيث تتم عبر آلية التطبيق باتفاق بين المنظمة النقابية والمستخدم، بشرط الحصول على إذن مسبق ومكتوب من العامل منخرط وقد يحظى هذا الأسلوب بتأييد مكتب العمل الدولي ولجنة الحرية النقابية التابعة له. ذلك أم في حالة الغاء هذا النظام يؤدي الى ضعف مالية النقابات ويعيق نموها المستدام، كما يؤثر خصم الاشتراكات النقابية سلباً على توازن العلاقات

---

(1) ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الجر الى التقيد، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة

الجزائر 1، الجزائر، 2012/2013، ص 150.

(2) م، 99، ق، 02-23

المهنية. لذا دعت اللجنة الى ضرورة تجنب هذا الاجراء الغاء حفاظا على الاستقرار المالي النقابات وضمان نموها المستدام<sup>(1)</sup>.

وقد أعطى المشرع الجزائري دور للفرع النقابي في جميع الاشتراكات المالية السنوية من منخرطيه، واشترط أن تكون داخل مكان العمل لتسهيل العملية على العمال وضمان تواصلهم المباشر مع ممثليهم، كما أنه يحكم جمع هذه الموارد المالية وفق الشروط والآليات والآجال يحددها القانون الأساسي الخاص بالمنظمة النقابية ذاتها، مع الزامية اخطار المستخدم قبل بدء في تسير هذه العملية الميدانية لضمان شفافية وعدم تعطيل سير العمل، كما منعت المادة على رب العمل أو الإدارة التدخل المالي بحيث يحظى عليه قانونا اقتطاع مبالغ الاشتراكات تلقائيا من الأجر أو الراتب المستحق للعامل، وهذا ما يؤدي الى حماية الاستقلالية النقابية في فصل بين الإدارة و العمل النقابي<sup>(2)</sup> .

وقد نص في مادة 157 من نفس القانون على أنه: «يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50,000 دج) الى مائة ألف دينار (100,000 دج)، كل مستخدم يقوم بخصم الاشتراكات النقابية من أجرة العامل بغرض تسديدها لصالح المنظمة النقابية التي ينتمي اليها» وفي حالة العودة تضاعف العقوبة وهذا ما يبين أن المشرع اعطى حماية أجور العمال وضمان حرية العمل النقابي منع المشرع الجزائري أصحاب العمل من خصم الاشتراكات النقابية من الرواتب وأي مخالفة لهذا الاجراء تفرض صاحبها لغرامة تصل الى 100,000 دج وقد تضاعف العقوبة في حال تكرار الأمر<sup>(3)</sup>.

### ثالثا: صنف الوثائق ذات مصدر نقابي وتوزيعها

يحق للمنظمات النقابية في الصاق الوثائق الإعلامية من أجل التواصل مع العمال على غرار الكثير من التشريعات بهذا الحق في المادة 1/48 ، أنه يجب على المستخدم أن يضع تحت

(1) مسيود نور الهدى، فداوي فريال، المرجع السابق، ص 59

(2) م 96، ق 23-02

(3) م، 17 من نفس القانون.

تصرف المنظمات النقابية التمثيلية لوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة وهذا يعني وفق للمادة 48 أن منظمات التمثيلية لا تستطيع مطالبة المستخدم بذلك. وهذا لا يعني أنها ليس لها حق في لصق الوثائق الخاصة بها بغض النظر عن التزام المستخدم بتهيئة الأماكن اللازمة لأنه لا يوجد نص ينفي ذلك، لكن بالعودة الى نص المادة 19 من نفس القانون نجد أن هذا الحق معترف به لأي منظمة نقابية بغض النظر عن تمنعها بالصفة التمثيلية أم لا<sup>(1)</sup>.

هذا ما جعل المشرع الفرنسي في تكريس عبارة «ذو المصدر النقابي المذكور في مرسوم 9 ماي 1950، ليفيد بشرعية المنشور ترتبط بجهة إصداره النقابة فقط دون النظر إلى مضمونه، وهذا ما جعل تدخل القضاء في هذا مسألة ورفض هذا مسألة ورفض هذا التفسير اللفظي الموسع، وقدم مضمون على (المصدر) (العضو) مانعا استغلال الحصانة النقابية لتمرير خطابات إيديولوجية<sup>(2)</sup>».

#### الفرع الثاني: حماية المنظمة النقابية من الحل الإداري التعسفي.

تنص المادة الرابعة من الاتفاقية الدولية رقم 87 على أنه: «لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها السلطة الإدارية» وتحدد هذه المادة بشكل واضح على حماية الاستقلالية النقابية من التدخل الحكومي المباشر، بحيث منعت على الحكومة أو الجهات الإدارية على غلق النقابة بقرار مباشر، ولا يجوز تعليق نشاط المنظمات العمالية أو أصحاب العمل، بحيث يقود المرجعية الحل إلى القضاء كونه سلطة مستقلة تضمن المحاكمة العادلة<sup>(3)</sup>.

---

(1) ثامري عمر، المرجع السابق، ص 153

(2) مسيود نور الهدى، فداوي فريال، المرجع السابق، ص 61

(3) ثامري عمر، المرجع السابق، ص 154

رغم المحاولات المتعددة لبعض الوفود الحكومية داخل منظمة العمل الدولية لتعديل المادة 04 من الاتفاقية السابقة الذكر لإجازة التدخل الإداري بالحل أو التوقيف ضد النقابات المخالفة مع اتاحة الطعن القضائي، إلا أن هذا المقترح تم الإجابة عليه بالرفض شبه إجماعي من أجل أجهزة المنظمة رعاية لضمانات المكفولة للحرية النقابية<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثالث: حماية الأعضاء النقابيين

استنادا لتشريعات والاتفاقيات الدولية، نجد بأنها قد منحت الحماية الكبيرة للأعضاء والقيادات النقابية، ذلك كونها الركيزة الأساسية لضمان ممارسة الحق النقابي بحرية واستقلالية داخل بيئة العمل، لأن المندوب النقابي يمثل همزة وصل بين العمال والإدارة، فإنه غالبا ما يكون عرضة لضغوطات أو إجراءات تعسفية من قبل أصحاب العمل بسبب مواقفه الدفاعية، لذلك نجد بأن هناك قوانين صارمة من أجل ضمان للنقابيين أداء مهامهم دون خوف من الانتقام المهني، لتمكين ممثلي العمال من التفاوض الجماعي بجرأة وتكافؤ الفرص لأجل الوقاية من النزاعات العمالية<sup>(2)</sup> وهذا ما سنتطرق إليه لاحقا بحيث سندرس أولا الحماية التي منحت للمندوب النقابي، وبعدها الحماية للممثل النقابي وفي الأخير سنتعرف على حصانة الأعضاء ككل المخالفين في النقابة.

### أولا: الحماية القانونية للمنخرطين النقابيين

أوجب المشرع الجزائري بتبليغ أسماء وألقاب المندوبين النقابيين للهيئة المستخدمة ذلك لأنهم وسيلة ربط بين المنظمة النقابية والعمال الأجراء، وبين هؤلاء وصاحب العمل كونهم

---

(1) م 04، من الاتفاقية الدولية رقم 87، بشأن الحرية النقابية وحماية التنظيم، اعتمدت من قبل المنظمة العمل الدولية بتاريخ 09 جويلية 1948، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 62-157، المؤرخ في 19 أكتوبر 1962، جريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية.

(2) مسيود نور الهدى، فداوي فريال، المرجع السابق، ص 62

هم دائما على تواصل مع المستخدم وقد يمثلون قوة وسلطة داخل المؤسسة لذلك قد منحهم القانون الحماية العامة<sup>(1)</sup>.

وقد نصت المادة 132 من نفس القانون على أنه لا يجوز للمستخدم اتخاذ أي عقوبة تأديبية ضد المندوب النقابي بسبب أنشطته النقابية، بل يجب الإخطار المسبق للمنظمة النقابية المعنية ومفتش العمل المختص إقليميا قبل اتخاذ أي إجراء عقابي ضده<sup>(2)</sup>.

كما أنه يعاقب بغرامة تتراوح ما بين مائة ألف دينار (100,000 دج) إلى مئتي ألف دينار (200,000 دج)، كل من يقوم بممارسات تمييزية أو ضغوطات أو تهديدات أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها يقصد عرقلة ممارسة الحق النقابي، أي أنه في حالة تعرض المندوب النقابي لأي شكل من أشكال سواء كان تهديدات (شفوية أو كتابية كانت) أو ضغوطات في العمل مثل: حرمانه من وسائل العمل أو تضيق على اجتماعاته، أو أي تصرفات مناهضة للنقابة، كالتفريق التمييزي بين العمال النقابيين أو غير النقابيين في الامتيازات، في هذه الحالة يمكن للنقابة أو مندوب العمل المتضرر يرفع الدعوى مباشرة مصحوبو بمحضر المعاينة من مفتشية العمل لتطبيق العقوبة ضد المتسببين في العرقلة<sup>(3)</sup>.

كما أنه يمنع على المستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي نتيجة ممارساته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية أخرى، الأخطاء التي تكون مرتبطة بالنشاط النقابي تختص بها التنظيمات النقابية دون غيرها بصفة عامة ويحظر على المستخدم بصفة خاصة تسليط عقوبة العزل أو النقل أو أي عقوبة أخرى ضد أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي بسبب ممارساته للأنشطة النقابية المنظمة بموجب التشريع المعمول به<sup>(4)</sup>.

---

(1) بوعتو علي، دراسة تحليلية للقانون النقابي الجزائري، مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، ص 67

(2) م، 132 ق 23-02

(3) م، 158 من نفس القانون

(4) بن سالم كمال، الحماية القانونية للمندوب النقابي وتطبيقاتها القضائية على ضوء التشريع الجزائري مجلة قانون العمل والتشغيل، ع 02، مستغانم، جوان 2016، ص 40

إلى جانب هذه الضمانات المقررة في مجال التأديب، قرر المشرع أيضاً بعض الأحكام الاستثنائية التي تسهل للممثل النقابي ممارسة عمله، مثل منحه ترخيص بالغيابات المدفوعة الأجر محددة بـ 10 ساعات شهرياً، من أجل التكفل بالانشغالات العمل والدفاع عن حقوقهم، وإضافة على ذلك، يستفيد الممثل النقابي من ساعات إضافية لحضور الندوات والمؤتمرات والاجتماعات التي تعقدها المنظمة النقابية، ويلزم المستخدم بأن يضع تحت تصرف المنظمة النقابية التي تضم أكثر من 30 عضواً الوسائل اللازمة لفائدة هذه المقابلات والجلسات<sup>(1)</sup>.

ثانياً: حماية الممثل النقابي والمقصود بالحصانة النقابية أي ضمانات قانونية وامتيازات تمنح لممثلي العمال لمنع أي ضغوط أو تعسف أو إنها تعسفي لعملهم، بما يتيح لهم أداء مهامهم بحرية الدفاع عن حقوق زملائهم دون خوف من الانتقام.

وقد كرسّت القوانين الدولية حماية الممثلين النقابيين في الاتفاقية رقم 135 الصادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO) لعام 1971 والتي هي من أهم المراجع القانونية العالمية التي تضمن حماية ممثلي العمال داخل المؤسسات، حيث نصت المادة الأولى منها على أنه: «يتمتع ممثلو العمل في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضوية النقابية أو اشتراكهم في أنشطة النقابية، شريطة أن يعملوا وفق للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية القائمة، أو وفقاً لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة<sup>(2)</sup>» و يخضع الممثل النقابي لإجراءات تأديبية مماثلة لبقية العمال، غير أن المشرع الجزائري يمنحه حماية خاصة من تعسف المستخدم، ويمنع عليه القانون تسليط عقوبة العزل أو أي إجراء تأديبي ضده بسبب نشاطه النقابي، وفي حالة تسريحه تعسفياً تلتزم الإدارة بإرجاعه، وفي حالة امتناع المستخدم يحال النزاع إلى

---

(1) بلباقي بومدين، المرجع السابق، ص 247

(2) نقيلو زينة، الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019-2020 ص 62

الجهة القضائية المختصة والتي تلزمها النصوص القانونية بالفصل في القضية بموجب حكم مشمول بالنفاذ المعدل في أجل أقصاه 60 يوماً من تاريخ الإخطار<sup>(1)</sup>.

كما يتضمن القانون 02-23 حماية الممثل النقابي مكفولة لكل عامل عضو في المنظمة النقابية سواء كانت تمثيلية أم لا، أي أن قانون تكفل بحماية الكاملة لكل عامل ينتمي إلى نقابة عمالية، سواء كانت هذه النقابة كبيرة ولها حق التفاوض أم نقابة عادية<sup>(2)</sup>. وبموجب هذا القانون يستفيد ممثل النقابة من الحماية ضد التسريح أو العزل.

وقد يتمثل الفرق بين المندوب النقابي والممثل النقابي في عدة مجالات:

| أوجه الاختلاف  | المندوب النقابي<br>(Délégué syndical)                                       | الممثل النقابي<br>(Représentant syndicat)                                             |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| من حيث التعريف | عامل أجير ينتخبه عمال المؤسسة المنخرطون في النقابة لتمثيلهم لدى صاحب العمل. | مصطلح عام وشامل يعطي أي شخص يتعدى أو يتصرف باسم النقابة (سواء كان داخلياً أو خارجياً) |
| آلية التعيين   | ينتخب عن طريق صندوق الاقتراع من طرف القواعد العمالية في الفرع النقابي       | قد ينتخب أو يعين مباشرة بقرار من القيادة المركزية أو الولاية للنقابة.                 |

(1) مسيود نور الهدى، فداوي فريال، المرجع السابق، ص 66

(2) م 125 ق، 02-23

|                 |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                          |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | للمؤسسة.                                                                                                                        |                                                                                                                                                          |
| مكان العمل      | داخلي دائماً، أي يجب أن يكون عاملاً فعلياً داخل المؤسسة أو الهيئة المستخدمة.                                                    | داخلي أو خارجي يمكن أن يكون قيادياً في المكتب الوطني للنقابة ولا يشتغل في نفس الشركة.                                                                    |
| المهام الأساسية | <ul style="list-style-type: none"> <li>- التفاوض اليومي</li> <li>- عرض المطالب مباشرة</li> <li>- حل النزاعات المهنية</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- رسم السياسات النقابية العامة.</li> <li>- تمثيل النقابة أمام المحاكم، الهيئات الدولية أو وزارة العمل.</li> </ul> |
| الحصانة         | محمي بقوة القانون من أي إجراء تأديبي أو تسريح يرتبط بنشاطه داخل المؤسسة.                                                        | يتمتع بالحصانة العامة المقررة للعهد النقابية وفقاً لنصوص التشريعية.                                                                                      |

### ثالثاً: حماية المنخرطين النقابيين

تنص المادتان 28 و 29 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر على توفير حماية قانونية كاملة للمسار المهني للموظف من أي تمييز أو تعسف قد ينتج عن قناعاته الشخصية أو نشاطاته المكفولة دستورياً وتهدف هذه المادتان إلى تكريس مبدأ حياد الإدارة وضمان تكافؤ الفرص. وتضمن أيضاً على عدم تأثر المسار الوظيفي للموظف كالترقية والتقييم، النقل أو العقوبات بسبب انخراطه في النقابة وتشمل هذه الحماية العمال المنخرطين أيضاً<sup>(1)</sup>.

كما يمنح القانون الجزائري على مبدأ المساواة وحظر التمييز بين أعضاء المنظمات النقابية لحماية حرياتهم الأساسية النقابية، وذلك عن طريق منع أي تفرقة بين المنخرطين بناء على الجنس، السن أو المركز المهني، ويحظر أي بند قانوني يمس بالحقوق الأساسية للمنخرطين داخل النقابة<sup>(2)</sup>.

وفي حال الخلاف بين أعضاء النقابة أو ضد هيئاتها. تنظر الحصة القضائية المختصة بشرط إعلان مسبق لحكم المادة 38-18<sup>(3)</sup>. وتأسيساً على مبدأ حماية المنخرط النقابي، حظرت المادة 93/04 من الأمر 06-03 تدوين أي إثارة تخص الآراء النقابية للموظف في ملفه الإداري، وذلك كضمانة قانونية تحميه من أي ضغوطات تمس هويته النقابية<sup>(4)</sup>.

---

(1) دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، ع 04، باتنة،

جويلية 2017، ص 197

م، 41 ق 23-02<sup>(2)</sup>

(3) م، 42 من نفس القانون

(4) دحدوح محمد المرجع السابق ص 198

## المبحث الثاني: مسؤولية المنظمة النقابية وطرق حلها

تعد المنظمات النقابية ركنا أساسيا في تنظيم العلاقات المهنية والدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، وباعتبارها شخصا معنويا تتمتع بالاستقلالية التامة، فإنها تتعامل مسؤوليات قانونية (مدنية وجزائية) نتيجة أعمال وتصرفات تابعيها ومسؤوليها أثناء ممارسة نشاطهم النقابي. مما قد يؤدي أيضا الى حل المنظمة أي الانهاء القانوني لوجودها وزوال شخصيتها المعنوية، وقد يعتبر نوعا ما اجراء خطير بالنسبة للمنظمة بحيث لا يتم لجوء اليه الا في حالات مجددة قانونا وهذا ما سنتطرق اليه فيما يلي، بحيث سندرس في المطلب الأول المسؤولية القانونية للمنظمة النقابية، بينما في المطلب الثاني طرق لحل المنظمة النقابية.

### المطلب الأول: مسؤولية القانونية للمنظمة النقابية.

تعمل المنظمة النقابية كطرف مستقل في مواجهة المستخدمين والسلطات العامة، وضمان توازن القوى في بيئة العمل وكونها شخصية معنوية، تتحمل المنظمة النقابية مسؤوليات قانونية والتي تشمل: المسؤولية المدنية الناتج عنها تعويض عن الضرر سواء الضرر المادي أو المعنوي، وقد تنتج عنها أيضا المسؤولية الجزائية نتيجة أخطاء العمدية وهذا ما سنفصل فيه في الفرع الأول والثاني.

### الفرع الأول: المسؤولية المدنية للمنظمة النقابية.

تكتسب المنظمة النقابية عند تأسيسها الأهلية المدنية تخولها صلاحية اكتساب الحقوق والتزامها بالواجبات، بحيث المنظمة كغيرها من المؤسسات قد تلحق بالغير أضرارا عن نشاطها، خصوصا صراعات الاقتصادية والاجتماعية أو السياسية أو الأعمال التي تسعى النقابات بها الى مد سلطتها الى كل من يزاول تمثيلها ولو لم يكنوا أعضاء فيها، وكان يعمل أعمال غير مشروعة بحيث لا تعبر عن الصورة المعتادة أو مقبولة من صور العمل النقابي، ويشكل خطأ فيها. فهل تكون النقابة نفسها مسؤولة عن تعويض الأضرار الناجمة عن الأخطاء المنسوبة اليها؟

في إطار للنقابة على كونها تكتسب الشخصية المعنوية تتمتع بالحقوق وتحمل التزامات وواجباتها، في الحدود التي يقرها القانون والتي تفرضها أهدافه وغاياته ،وجب بأن تلتزم بتعويض الأضرار التي تصيب الغير بسبب الأعمال التي تنسب إليه والتي تعتبر خطأ<sup>(1)</sup>.

بحيث تخضع المنظمة النقابية لمبدأ المساءلة القانونية لما قد يصدر من الهيئة المنتخبة، على رأس أجهزتها الإدارية طبقا لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي. أي تخضع مثلها مثل أي شخصية اعتبارية أخرى سواء العامة أو الخاصة. وهذا يكون طبعاً ما تحكمه بنود قانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية. وهذا يعني أننا أمام شخص اعتباري يتعاقد ويمتلك ويتقدم إلى القضاء. ويكون في مركز المدعى أو المدعى عليه أثناء أداء المهام للموكلة للأعضاء القانونية أو الغير القانونية التي تلحق الضرر بالغير سواء كانت مباشرة للغير أو غير مباشرة التي تصدر من طرف ممثل المنظمة أو مستخدم أي من الهيكل التابع للمنظمة النقابية، لذلك وجب عليه التعويض على أساس مبدأ المسؤولية القانونية للشخص الطبيعي أو الاعتباري<sup>(2)</sup>.

وتقوم المسؤولية المدنية للمنظمات النقابية على أساس معياريين:

**أولاً: مسؤولية المنظمة النقابية على أساس الخطأ الشخصي لأحد ممثليها أو أعضائها.**

تبنى المنظمات النقابية أجهزة إدارية وهيئات تتطلب تأطيراً بشرياً يدير مصالحها لأهداف العامة المحددة في كل من قانونها الأساسي ونظامها الداخلي، بحيث تمتلك النقابة الحق في إصدار البيانات، مجالات ومنشورات إلكترونية لتوعية أعضائها أو الدفاع عن مصالحهم،

---

(1) بن كواشي دليلة، ممارسة الحق النقابي على ضوء التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017/2018.

(2) صغير بيرم عبد المجيد، عن المسؤولية المدنية للمنظمات النقابية في القانون الجزائري والمقارن، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، ع7، مجلد 2، مسيلة، 2017، ص 596.

مما يترتب عليه المسؤولية المدنية هنا من حيث إلحاق آثار مادية أو معنوية بالغير تتطلب جبراً وتعويضاً لفائدة طالبي التعويض.

وعليه تثار المسؤولية المدنية بتوافر عنصر الخطأ وهو نوعان: (خطأ عمدي أو خطأ غير عمدي) وإلى مدى درجة جسامة الخطأ المرتكب (هل هو يسير أم خطأ جسيم). قد يرتكبه أعضاء المنظمة أو أحد ممثليها أو من طرف أعوان الإداريين أو أعوان الحسابات المالية باعتبارها شخص الاعتباري يتمتع بالشخصية المعنوية<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: المسؤولية المدنية للمنظمة النقابية كشخص اعتباري متبوع:

تنتج المسؤولية المدنية عن طريق أخطاء أعمال تابعيها بحيث يتمثل في عدة أركان أساسية منها: علاقة التبعية والتي تربط المنظمة النقابية بمرتكب الفعل علاقة سلطة وإشراف (سواء كان عضواً منتخبا، ممثلاً، أو موظفاً إدارياً)، بحيث يكون للمنظمة حق إصدار الأوامر والرقابة عليه أثناء تأدية مهامه، ووقوع خطأ من التابع: أن يصدر العضو أو عون التابع للمنظمة خطأ تقصيري أدى إلى إلحاق الضرر بالغير. وهنا يجب الفصل بين الخطأ الذي يصدر من الفرد الذي يكون في علاقة العقدية، أو انتداب مع المنظمة النقابية خارج أوامرها أو تعليماتها، وبين خطأ الذي يصدر خارج دائرة سلطة الإشراف والتبعية للمنظمة النقابية، فإذا كان في علاقة التبعية بين مرتكب خطأ وهيئة النقابية التي يتبعها من خلال الخضوع إلى سلطتها، وقد يكون ارتكاب الخطأ أثناء أو بسبب تنفيذ التابع لتعليمات أو أمر نقابي، فهنا النقابة تكون مسؤولية مدنياً عن الخطأ الذي ارتكبه تابعها، وهذا بعد تأكد من أن الخطأ المرتكب كان تحت دائرة الإشراف والرقابة للمنظمة النقابية وإثبات وجود علاقة سببية بين الضرر المسجل والخطأ المرتكب.

---

(1) صغير بيرم عبد المجيد، المرجع السابق، ص 598

وأما إذا كان الخطأ شخصي خارج دائرة سلطة الإشراف والرقابة ليست منظمة النقابية أن تكون محل المساءلة القضائية التي يشتغل بها، فعلى الجهة المدعية لأن تقوم بدليل على أن الخطأ الذي ارتكبه تابعها فرديا أثناء متابعته لتأدية مهامه، قبل أن تسعى إلى إقامة علاقة سببية بين ما إذا لحقها ضرر أو خطأ التي تدعي ارتكابه من الجهة التي تقصدها وتحملها وزر ارتكابه الخطأ<sup>(1)</sup>.

### ثالثا: خطأ المنظمة النقابية باعتبارها شخصا معنوي:

عندما قيام المنظمة النقابية بأداء مهامها وفق ما يتطلبه قانونها الأساسي، قد تقع أحيانا في خطأ ومثال ذلك عند ممارستها للحق المعترف به عالميا وهو الإضراب، قد يلحق ضررا بالمؤسسة الأم أو بأحد فروعها الإنتاجية أو الخدمية مما قد يؤدي بهم إلى خسائر مادية مباشرة وتعطيل إنتاج المؤسسة، بحيث يوصل ضرر إلى توتر في العلاقات المهنية وفي بيئة العمل. ومن هنا تأتي إشكالية الخطأ بالنسبة للمنظمة النقابية كشخص معنوي وتحمل مسؤوليتها عن خطئها. ولا يمكنها التهرب ما دامها تمتلك الشخصية القانونية تؤهلها للتعاقد والتملك، بحيث تترافع أمام القضاء بصفقتها مدعى أو مدعى عليها، عن طريق ممثليها أو أحد أعضائها، أو من يكون تحت سلطة الإشراف والرقابة، بحيث تضمن المشرع الوطني لهذا الشخص المعنوي امتيازات ضريبية وجبائية ومنع تدخل في الشؤون الإدارية والمالية للمنظمة النقابية<sup>(2)</sup>.

### فرع الثاني: المسؤولية الجنائية للمنظمة النقابية

---

(1) صغير بيرم عبد المجيد، المرجع السابق، ص 601

(2) صغير بيرم عبد المجيد، المرجع السابق، ص 601

تتشأ المسؤولية الجزائية للمنظمة النقابية باعتبارها شخص معنوي. تنتج تصرفات عن ممثليها أو هيئاتها الإدارية أثناء أداء مهامهم. وتكون هذه سلوكيات مخالفة لأحكام القانون المعمول به أو غير منصوص عليه في قانونها الأساسي والذي من شأنه المساس بحقوق الغير<sup>(1)</sup>.

وقد أقر المشرع الجزائري عقوبات الردعية ضد المنظمة النقابية عند مخالفتها للقوانين وهي:

### أولاً:

تفرض الغرامة مائة ألف دينار (100,000 دج) وقد تصل إلى مائتي ألف دينار (200,000 دج) كل من يحاول التدخل في شؤون النقابة الداخلية أو تأثير على قراراتها، مع منع الازدواجية السياسية النقابية أي بين مسؤولية قيادية في نقابة والمسؤولية القيادية في الحزب السياسي في آن واحد، وذلك لضمان على حياد العمل النقابي، وكذا مكافحة التمييز النقابي ويمنع الإضرار بالعامل الأجير (مثل حرمانه من الترقية، تحويله تعسفياً أو معاقبته)، بمجرد كونه عضواً في النقابة أو يمارس نشاطاً نقابياً<sup>(2)</sup> وهنا يتوجب على العامل لحماية حقه في حالة تعرضه لتمييز أو تعسف بسبب نشاطه النقابي، إتباع الإجراءات القانونية التالية: إيداع شكوى لدى مفتشية العمل، وذلك بتقديم عريضة مكتوبة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، مع تقديم أدلة تثبت أو وقائع تدعم ادعائه بوجود تمييز مرتبط بنشاطه النقابي، وهنا على مفتش العمل التأكد من صحة الادعاء وإذا أثبت، يوجه إعداراً للمستخدم لإلغاء القرار التمييزي في أجل 8 أيام، وفي حالة رفض المستخدم الامتثال للإعذار، يقوم المفتش العمل بتحرير محضر مخالفة للجهات القضائية المختصة إقليمياً لتطبيق الغرامات المالية، وتسلم نسخة منه للعامل وللمنظمة النقابية لاستخدامه كدليل في إجراءات النزاعات الفردية.

---

(1) بن كواشي دليلا، ممارسة الحق النقابي على ضوء التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون

اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017/2018، ص 126

(2) م، 149 ق، 23-02

**ثانيا:** يتم معاقبة المنظمة النقابية بعقوبة مالية تصل من خمسين ألف دينار (50,000 دج) إلى عشرين ألف دينار (20,000 دج)، في حال انضمت نقابة الجزائرية إلى تنظيم نقابي دولي أو إقليمي دون إتباع إجراءات الإدارية المعمول بها<sup>(1)</sup> وذلك لضمان رقابة الدولة على الروابط الخارجية للمنظمات النقابية الوطنية والتأكد من أن هذا الانخراط يتماشى مع التشريع الوطني ولا يمس بالسيادة أو النظام العام، ويشترط أن يكون هذا الإعلام في الآجال القانونية للإخطار وفي حالة تجاوزه تطبق هذه الغرامة أيضا.

**ثالثا:** يعاقب بأشد عقوبات في حالة اختلاس الأموال مثل: (التزوير أو تبييض الأموال) تطبيقا للقانون العقوبات، ويعاقب كل من أساء استخدام أموال النقابة المتمثلة في اشتراكات العمال، المساعدات، أو مداخل النشاطات لأغراض شخصية أو لتمويل نشاط سياسي حزبي، أو في تجارة خاصة. بعقوبة الحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة خمسين ألف (50,000 دج) إلى مائة ألف دينار (100,000 دج)، وأعطى المشرع للقاضي السلطة التقديرية في الحكم على إحدى العقوبتين أو الحكم بهما معا<sup>(2)</sup>.

**رابعا:** للحفاظ على السيادة الوطنية، ومنع أي تأثير خارجي على المنظمات النقابية الجزائرية، أفرض المشرع الجزائري عقوبات مشددة وتعتبر مخالفة جنيات (جنح)، تصل للحبس من 6 أشهر إلى سنة واحدة وبغرامة مالية من مائة ألف دينار (100,000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200,000 دج)، على كل من قبل دعم المالي أو العيني (هدايا، عقارات) من جهة أجنبية، سواء كانت نقابة دولية أو هيئة أخرى دون حصول على ترخيص مسبق من وزارة العمل<sup>(3)</sup>.

---

(1) م، 150 من ق، 23-02

(2) م، 151 من ق، 23-02

(3) م، 152 من ق، 23-02

وهنا يتوجب على العامل لحماية حقه في حالة تعرضه لتمييز أو تعسف بسبب نشاطه النقابي، إتباع الإجراءات القانونية التالية: إيداع شكوى لدى مفتشية العمل، وذلك بتقديم عريضة مكتوبة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، مع تقديم أدلة تثبت أو وقائع تدعم ادعائه بوجود تمييز مرتبط بنشاطه النقابي، وهنا على مفتش العمل التأكد من صحة الادعاء وإذا أثبت، يوجه إعدارا للمستخدم لإلغاء القرار التمييز في أجل 8 أيام، وفي حالة رفض المستخدم الامتثال للإعذار، يقوم المفتش العمل بتحرير محضر مخالفة للجهات القضائية المختصة إقليميا لتطبيق الغرامات المالية، وتسلم نسخة منه للعامل وللمنظمة النقابية لاستخدامه كدليل في إجراءات النزاعات الفردي وفي حالة قبول الهبة قبل الحصول على الموافقة يعرض مسؤولي النقابة لهذه العقوبات المنصوص عليها سابقا. ولتوضيح ذلك عند قيام المسؤولية الجنائية للمنظمة النقابية باعتبارها شخص معنوي اكتسب الشخصية القانونية، ويعني هذا أننا أمام شخص معنوي جديد قد دخل إلى الساحة القانونية أي له حقوق، كما له التزامات ولا يمكن أن يخرج كل من له حق والتزام من قاعدة المشروعية. وقد حمل المشرع الجزائري المسؤولية الجنائية بكيفية صريحة لكونه متشعبا بالثقافة العامة السائدة، وبنى لها شروط على قيامها وهي: أن يكون الفعل الضار المثير للمسؤولية الجنائية، قد ارتكب تحت مسؤولية سلطة الإشراف والرقابة والتبعية القانونية، وأن يكون هذا الفعل المرتكب من العضو (المنتخب أو معين أو مستخدم) قد استعان في فعله المجرم أداة أو وسيلة تابعة للمنظمة النقابية، وأن يكون الفاعل المتابع جنائيا عضوا فيها (قد يكون في الجهاز الإداري أو منخب أو عون تنفيذ) في هيئة أو هيكل تابع للمنظمة النقابية وتحت سلطتها وإشرافها ورقابتها وتبعيةها القانونية<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني: تعليق نشاط المنظمة النقابية وطرق حلها

---

(1) صغير بيرم عبد المجيد، المسؤولية الجنائية للمنظمات النقابية في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع

05، المسيلة، 2018، ص 27، 28

يعتبر الحق النقابي ركيزة أساسية من ركائز الديمقراطية وحقوق الانسان وهو مكفول دستوريا لضمان تمثيل العمال، والدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، وتحسين ظروف عملهم، في حين تكفل التشريعات الدولية والوطنية حرية تأسيس ونشاط هذا نوع من المنظمات، فبالمقابل تضع اطارا قانونيا يضبط هذه الممارسة وفي هذا السياق تظهر إجراءات تعليق النشاط أو الحل والتي تعتبر إجراءات استثنائية لإنهاء وجود النقابة وزوال شخصيتها المعنوية، سواء كان ذلك بملء ارادتها أو بقرار اجباري.

#### الفرع الأول: تعليق نشاط المنظمة النقابية

على خلاف قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الذي لم يتطرق بشكل صريح الى مسألة تعليق نشاط النقابية، مما جعل الإدارة تتدخل في تعليق نشاط بعض النقابات والذي قد اعتبره بعض الفقهاء مساسا بالحريات النقابية وعد الاحترام لمبدأ استقلالية التنظيمات<sup>(1)</sup>.

قد تم تعديل هذا القانون بموجب قانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي خصص قسم للموضوع تعليق نشاط المنظمة النقابية بحيث كرسها خاصة في المادة 62 التي تنص على: «دون الاخلال بالأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يمكن تعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها سنتان بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من سلطة الإدارية المختصة<sup>(2)</sup>» .

بحيث حددت هذه المادة الحالات التي يمكن فيها للقضاء، وبناء على طلب الإدارة توقيف نشاط النقابية لمدة لا تتجاوز سنتين، والتي تتمثل في ممارسة نشاطات محظورة أو خارج التخصص و يلزم القانون المنظمات النقابية بالبقاء ضمن إطار «الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأعضاء والعمال»، أي أن أي نشاط آخر سياسي أو مهما كان يعرضها للتعليق،

(1) مسيود نور الهدى، فداوي فريال، المرجع السابق، ص 68

(2) م، 62 من ق، 23-02

والإخلال بالقواعد القانونية والداخلية: أي مخالفة القانون الأساسي أو «النظام الداخلي» الذي صادقت عليه الجمعية العامة للمنظمة، بالإضافة الى القوانين التنظيمية العامة، والتهرب من التراخيص المسبقة أي بعض الأنشطة مثل: (التجمعات أو النشاطات الدولية) التي تتطلب ترخيصا مسبقا وفقا للتشريع المعمول به، وإهمال واجب الإخطار الإداري و النقابة ملزمة بإبلاغ الإدارة بأي تغيير يطرأ على قوانينها أو هيكلتها القيادية لضمان استمرارية «الصفة التمثيلية»<sup>(1)</sup>، بحيث نصت المادة 63 من ذات القانون على أنه في حالة المعايينة إحدى المخالفات المذكورة في المادة 62 أعلاه، تواجه السلطة الإدارية المختصة إدارا للمنظمة النقابية من أجل رفع التحفظات التي تمت معاينتها في الآجال المحددة. في حالة دعم الامتثال للإعذار، ترفع القضية أمام الجهة القضائية المختصة التي تثبت في التعليق بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن<sup>(2)</sup>.

وتنص المادة 42 أيضا على حالة تعليق إضافية، تتعلق باستمرار نزاع داخلي لم يحل بشكل ودي، وفقا للمهل المحددة في النظام الداخلي لمدة ثلاثين يوما كحد أقصى لتسوية الخلافات الداخلية وديا من تاريخ الإحالة، ولا يجوز هذه المدة إلا إذا اقتضت طبيعة الملف تمديدا مبررا تلتزم الأطراف المعنية وفي حال انقضاء المهلة (30 يوم)، يعلق الملف مؤقتا لتقاضي التصعيد، ويحال الأمر الى الجهة الأعلى كالأمانة العامة أو لجان التحكيم المستقلة للفصل فيه.

#### فرع الثاني: طرق وأساليب حل المنظمة النقابية.

حل المنظمة النقابية يعني إنهاء حياتها القانونية وزوال شخصيتها الاعتبارية، وفقا للتشريعات المنظمة للعمل النقابي خاصة التشريع الجزائري، يتم الحل عبر طريقتين أساسيتين: أولهم الحل الإداري أي (الاختياري) ويكون بإرادة وقرار من أعضائها، وثانيا: الحل القضائي يتم عبر المحاكم.

(1) م 62 / 04,03,02,01 ق 23-02

(2) مسيوود نور الهدى، فداوي فيال، المرجع السابق، ص 70

## أولاً: إجراء الحل الاختباري

وهو الذي يتم بإرادة قيادة المنظمة النقابية وقاعدتها، وذلك باتخاذك قرار الحل في إطار الديمقراطي وفي الإجراءات المقررة في قانونها الأساسي<sup>(1)</sup>.

طبقاً للمادة 64 التي تنص على: «يمكن أن تحل المنظمة النقابية إرادياً من قبل أعضائها الذين يعلنون حلها طبقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانونها الأساسي<sup>(2)</sup> والمقصود بهذه المادة أن المشرع قد أعطى حرية لأعضاء المنظمة النقابية وتكون بموافقتهم دون ضغط خارجي ويكون ذلك عن طريق الالتزام بالقانون الأساسي بحيث يتم اتباع نصاب التصويت والإجراءات المحددة في ميثاق النقابة، وقد يتطلب بموافقة أغلبية ثلثي الأعضاء أو المؤتمر العام.

وتتم تصفية الأموال تطبيقاً للمادة 67 التي تنص على أنه: «لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل في أي حال من الأحوال إلى أعضائها<sup>(3)</sup>» ويعني ذلك أنه لا يجوز نهائياً تحويل الأملاك وأموال المنظمة النقابية سواء كان الحل الإرادي أو القضائي إلى المنخرطين أو القيادات كحوص شخصية وذلك باعتبارها أموال معنوية مخصصة لخدمة الصالح المهني الجماعي» وليس لإثراء الشخص وهذا كأصل عام.

**استثناءاً:** يسمح القانون للأعضاء بطلب استرجاع العقارات مثل: (الأراضي والمباني) التي وضعوها عينا تحت تصرف النقابة كمنحة أو مساهمة عند التأسيس أو أثناء النشاط. وبشرط يتم استردادها على الحالة التي يكون عليها وقت الحل دون مطالبة النقابة بتعويضات عن التغيرات الطبيعية أو الاهتراء الناتجة عن الاستعمال القانوني.

## ثانياً: إجراء الحل القضائي

(1) أحمدي سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 255

(2) م 64 من قانون 02-23

(3) م 67، من نفس القانون.

اصطلاحاً الحل الإجباري، أي هو إجراء يؤدي إلى حل النقابة وانقضاء شخصيتها المعنوية، ولا يتم إلا عبر الجهات القضائية المختصة، بناءً على طلب من السلطات العمومية أو من أي طرف آخر، عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين المعمول بها<sup>(1)</sup> وهذا ما نصت عليه المادة 65 ق 02-23: التي تضمنت أحكام أو أسباب الحل القضائي والتي تتمثل في مخالفة الأهداف والأحكام المتعلقة بالهدف الأساسي الذي أنشأت من أجله النقابة، والخلط السياسي والذي يقصد به الخلط بين الأحكام التي تمنع الارتباط العضوي أو المالي بالأحزاب السياسية، وعدم ممارسة أي نشاط فعلي مرتبط بأهداف النقابة لمدة 03 سنوات متتالية، والتحريض على العنف، التهديد أو أي تصرف غير شرعي يمس بحقوق العمال، ورفض الامتثال لأحكام وقرارات العدالة وتنفيذها، والإصرار على تنظيم إضرابات غير قانونية تؤثر عمداً على استمرارية المرفق العمومي، وارتكاب مخالفات متكررة بعد أن كانت النقابة محل عقوبة تعليق قضائي سابق، والتمويل غير المشروع، أي كقبول الهبات أو الوصايا مخالفة للقانون مثل: تمويل الأجنبي غير المرخص، وبعد منح السلطة الإدارية المختصة (وزارة العمل) في توجيه إعدار الرسمي للنقابة المخالفة من أجل تسوية وضعيتها القانونية في أجل محدد وإن لم تستجب تلجأ للقضاء<sup>(2)</sup>.

### ثالثاً: تصفية أموال النقابة

إن الأثر المباشر لانقضاء الشخصية المعنوية النقابة، هو سقوط ذمتها المالية كما يستوجب تصفية أموالها الخاصة، بحيث لم ينص المشرع الجزائري بشكل مباشر على تصفية أموال النقابة عند حلها، إلا أنه تضمن في فقرة 03 من المادة 67 من القانون 02-23: « يترتب على حل المنظمة النقابية في جميع الحالات أيلولة أملاكها المنقولة والعقارية الأخرى وفق ما

---

(1) بن كواشي دليلة، المرجع السابق، ص 129

(2) م 65، ق 02-23

ينص عليه قانونها الأساسي ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك<sup>(1)</sup>» والمقصود بهذه المادة أن تصفية أموال النقابة تكون وفق لما تضمنه قانونها الأساسي سواء كانت أموال النقابة منقولة أو عقارية كأصل عام

#### استثناء:

يمكن أن تصدر الجهة القضائية المختصة صلاحية إصدار حكم يقضي بغير ما ورد في القانون الأساسي إذا اقتضت المصلحة العامة أو وجود تجاوزات ذلك و لا يتم تصفية الأملاك أو الأموال إلا بعد تسوية جميع الديون والالتزامات المالية المترتبة على النقابة التي تم حلها.

كما منع المشرع الجزائري أيضاً تقسيم أملاك المنظمة النقابية بين أعضائها أو مسيريهـا لاستخدامها الخاص دون أن يميز في ذلك بينما إذا كان نوع الحل إرادياً أو قضائياً وما محل نص المادة 105 قانون 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 تمييز بينما إذا كان الحل إرادياً أو قضائياً؟<sup>(2)</sup> وقد يرجع هذا التناقض الظاهري في صياغة القوانين والأنظمة الأساسية إلى سهو أو إغفال من المشرع وعدم التمييز الدقيق بين الطبيعة القانونية للحل الإرادي والحل القضائي، ويرجع سبب هذا الغموض إلى الاقتباس المباشر.

والذي يقصد بها نقل الأحكام القانونية العامة المتعلقة بالحل القضائي وإسقاطها على التصفية العامة دون مراعاة استقلالية الإرادة النقابية في الحل الاختياري. ويرجع لسبب آخر وهو

(1) ق، 3 / م، 67 من نفس القانون

(2) بن كواشي دليلة، المرجع السابق، ص 131

غياب التفصيل التشريعي أي عدم وضوح القواعد الآمرة في تصفية أموال الجمعيات والمنظمات المهنية عند وضع اللوائح الداخلية وعليه نستخلص كنتيجة قانونية بتطبيق قاعدة «الخاص يقيد العام» بحيث تتفرد إرادة المؤتمر الوطني بتحديد مصير الأموال في حالة الحل الإرادي، بينما يؤول اختصاص تحديد اللجنة التنفيذية أو الجهات القضائية في حالة الحل القضائي الإجباري.

### ملخص الفصل الثاني:

قد تناولنا في هذا الفصل آليات الحماية القانونية للحق النقابي، والتي تتمثل في عدة ضمانات منها: الدستورية بحيث يصنف الحق النقابي كحق دستوري أساسي غير قابل للتصرف، ذلك أنه يضمن كل من حرية الانضمام والانسحاب من النقابة وقد تمنع القوانين تمييزات بين العمال بسبب انتمائهم النقابي، كما تضمنت استقلالية النقابات في وضع أنظمتها الداخلية وإدارتها وبسبب النزاعات الداخلية التي يصعب حلها بطرق الودية، جعل المشرع لحماية العمل النقابي بتدخل القضاء لأجل إلغاء قرارات تعسفية للإدارة، وتوقيع عقوبات جزائية على كل من يعرقل ممارسة الحق النقابي، بالإضافة إلى ذلك منح لها تسهيلات المادية والمالية في توفير مقرات وتخصيص لوحات الإعلان، كما يسمح بتحصيل اشتراكاتها بحرية وإدارة أموالها المستقلة وزيادة على ذلك خصص المشرع الحصانة الكاملة للمندوب

والممثل النقابي من تعسف المستخدم أو تسريحه بسبب نشاطه، كما يضمن أيضا حماية الأعضاء المنخرطون من أي إجراء تمييزي بناء على صفتهم النقابية.

وقد تطرقنا أيضا إلى مسؤولية المدنية للمنظمة النقابية نتيجة خطأ بسبب ضرر الغير مما يؤدي بها إلى تعويض ثلاث تعويض مثل: مخالفة بنود الاتفاقيات الجماعية أو دعوة لإضراب غير قانوني، وقد تنتج عن نقابة مسؤولية جزائية نتيجة ارتكاب جرائم مثل: اختلاس أموال أو تحريض على العنف، مما يؤدي بها إلى تعليق نشاطها لفترة محددة، أو حلها تماما سواء كانت بالطرق الاختيارية أي بإرادة أعضاء النقابة أو عن طريق حكم قضائي.

## خاتمة

في ختام هذه الدراسة القانونية التي تمحورت حول المنظمة النقابية بمفهومها والحماية القانونية التي أقرها المشرع الجزائري في ظل قانون 02-23 ، يمكننا القول أن الحق النقابي يشكل ركيزة أساسية من ركائز دولة القانون وضمانة حتمية لحماية الحقوق المادية والمعنوية لعمال لذا سعى في تعديل التشريعي من أجل احداث الموازنة الدقيقة بين تحرير العمل النقابي وضبطه بآليات تحمي استقرار المؤسسات والنظام العام ومن أبرز النتائج التي توصلنا اليها من خلال هذا البحث هي: أن المنظمة النقابية ليست مجرد تجمع عمالي، بل هي هيئة قانونية مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية وتعتبر الدور الشريك في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن خلال تأسيس النقابات اشترط المشرع بجعل تأسيسها خاضع لنظام التصريح، مع تشديد على حظر ممارسة أي نشاط نقابي على أسس سياسية او حزبية، ورفع معيار التمثيلية للنقابات بنسبة 25% من تعداد الإجمالي للعمال بعدما كانت 20 % سابقا، مما جعلها أكثر صرامة لقياس تمثيلية النقابات، والتي تهدف الى فرز النقابات القوية وذات قاعدة جماهيرية حقيقية، كما أدخل القانون قواعد جديدة لتعزيز الديمقراطية الداخلية، المدة الاجمالية للعهدات النقابية ب 05 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط تجنباً لاحتكار العمل النقابي، وقد كرس المشرع الجزائري الحماية القانونية المزدوجة (موضوعية واجرائية) لحماية المندوبين النقابيين من أي تعسف او تمييز بسبب نشاطهم النقابي لكنه ربط هذه الحماية بالالتزام بالشرعية، اذ تسقط هذه الحماية وتطبق العقوبات في حال ارتكاب أخطاء الجسيمة أو اللجوء الى الإضرابات غير القانونية،بالإضافة على ذلك، قد تبين أن إجراءات حل المنظمة النقابية سواء كان حلا اراديا أو قضائيا، تمثل خطوة خطيرة تنهي الوجود القانوني للنقابة، ولذلك أحاطها المشرع بضمانات صارمة لمنع التعسف الإداري وجعل القضاء الحارس الفعلي لهذا الحق.

ومن أهم التوصيات التي يمكن تقديمها هي: ضرورة اصدار نصوص تنظيمية واضحة لتفسر في بعض المواد المستحدثة ولتكييفها لتتماشى مع التحولات الاقتصادية والرقمنة حاليا في بيئة العمل، وتنظيم دورات تكوينية مشتركة بين مفتشية العمل والشركاء الاجتماعيين لاستيعاب الضوابط الإجرائية الجديدة للتأسيس، وفتح فضاءات الاشهار المقررة قانونا، وتعزيز الوعي وتفعيل دور الثقافة العمالية النقابية داخل المؤسسات لتجنب النزاعات العشوائية واللجوء المفرط الى خيار الحل، وتفعيل وتشديد الرقابة من طرف المفتشية العمل لضمان تطبيق الصارم للحماية القانونية المقررة لكافة النقابيين ومنع التضيق غير المباشر، وإعادة النظر في بعض التعقيدات الإدارية المفروضة لتأسيس الفيدراليات والكنفدراليات، تماشيا مع التزامات الجزائر الدولية لاسيما اتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO)، والتي سنتركها في بحث قادم مستقبلا ان شاء

## الفصل السابع نقابة المؤسسة - النقابة الوطنية



المادة 129 : نقابة المؤسسة أو النقابة الوطنية هي هيئة الهيكل العمودي للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، مكلفة بالتنسيق وتعزيز وتدعيم نشاطات الفروع النقابية لنفس المؤسسة أو نفس الهيئة و الذليع للوظيفة العمومية في مجالات النشاط الإداري ، الاقتصادي الاجتماعي ، الثقافي والتربوي.

### الصلاحيات

تتمثل مهامها الأساسية فيما يلي :

- الدفاع على المصالح المادية والمعنوية والاقتصادية للعمال بغية تحسين ظروف المعيشة والعمل.
- السعي بصفة دائمة الى تدعيم وحدة العمال في الفروع النقابية دون تمييز في الجنس و الرتبة و المهنة و الانتماء السياسي .
- مساعدة وتوجيه الفروع النقابية للمؤسسة أو الهيئة ، في اطار توصيات الاتحاد العام للعمال الجزائريين .
- المشاركة بفعالية في شوية النزاعات الفردية و الجماعية و المشاكل الاجتماعية و المهنية التي تواجهها الفروع النقابية .
- تمثيل العمال بصفة عامة لدى الهيئات والمستخدم ، و هي مؤهلة لمناقشة و دراسة كل الحلول للمسائل المتعلقة بالعمال .
- نشر الاعلام النقابي و الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي الخاص بالمؤسسة أو بالهيئة لاسيما عن طريق النشريات الداخلية و بمناسبة اللقاءات الدورية .
- تنشيط توجيه و مراقبة أجهزة المشاركة داخل المؤسسة و السعي لتحسين نشاطاتها باستمرار .
- المشاركة مع ادارة المؤسسة أو الهيئة في اعداد كل النصوص التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل للمؤسسة أو الهيئة و السهر على تطبيقها بالتعاون الوثيق مع الاتحادية الوطنية .
- اعداد برامج عمل للتكوين و النشاط النقابي ، مع اعلام الاتحادية الوطنية .
- السهر على التسيير الحسن للخدمات الاجتماعية في اطار توجيهات الاتحاد العام للعمال الجزائريين .
- اعداد و تنظيم النشاطات الثقافية و الترفيهية لفائدة العمال و عائلاتهم .
- تطبيق توجيهات و نواحي و نداءات الهيئات العليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين .
- التفاوض بشأن الاتفاقية الجماعية مع المستخدم بمساعدة القدرالية الوطنية .

### التشكيل

المادة 130 : إن هيئات نقابة المؤسسة أو النقابة الوطنية هي :

- النقوة .
- المجلس النقابي للمؤسسة أو النقابة الوطنية .
- الأمانة .

المادة 131 :

- يكون مقر نقابة المؤسسة في نفس المكان الذي يوجد فيه مقر المؤسسة أو الهيئة .
- يكون مقر النقابة الوطنية بالجزائر العاصمة ، لا يمكن تحويله الى مكان آخر إلا بقرار من اللجنة التنفيذية للاتحادية و بعد موافقة الأمانة الوطنية .

## قائمة المصادر و المراجع

### ا. المصادر

#### أولاً: الاتفاقيات والمعاهدات الدولية

1. الاتفاقية الدولية رقم 87، بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 09 جويلية 1949، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 62-157 المؤرخ في 19 أكتوبر 1962، عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
2. اتفاقية دولية رقم 98، بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 01 جويلية 1949، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 عن جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
3. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تم توقيع عليه بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف، المؤرخ بتاريخ 16 ديسمبر 1966، صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم رقم 20، بتاريخ 17 سبتمبر 1989.
4. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر بقرار جمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ بتاريخ 10 ديسمبر 1948، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963.

#### ثانياً: التشريعات

### ا. الدساتير :

1. دستور 1963، المؤرخ في استفتاء شعبي، في 8 سبتمبر 1963، ج، ر، ع 64، الصادرة في 10 سبتمبر، المعدل والمتمم

2. دستور 1976 ، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 ، ج،ر،ع 94، الصادرة بتاريخ 26 نوفمبر 1976.

3. دستور 2026 ، الصادر بموجب قانون رقم 26-04، ج،ر،ع 94، المؤرخ في 26 مارس 2026 دستور 1976 ، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 ، ج،ر،ع 94، الصادرة بتاريخ 26 نوفمبر 1976 ج،ر،ع 22، المعدل والمتمم

## II. القوانين:

1. قانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ بتاريخ 21/04/1990، ج ، ر ، ع 49، 1990،

2. قانون رقم 22-18 ، المتعلق بالإجراءات المدنية و الادارية ، المؤرخ في 12 جويلية 2022 ، المعدل والمتمم لقانون رقم 08-09 ، المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، ج،ر ، ع 48 ، المؤرخة في 17 جويلية 2022

3. قانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ، للمؤرخ في 23/04/25 ج، ر ، ع 29 ، المؤرخة في 02/05/2023

## III. الأوامر:

- الأمر رقم 71-74 المتعلق بالعلاقات الاجتماعية في القطاع الخاص ، المؤرخ في 16/11/1971، ج ر ، رقم 94

## II. المراجع

### أ. المؤلفات

#### 1. كتب عامة

أحمد حسن البرعي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، علاقات العمل الجماعية ، ج 3 ، الكتاب الأول (نقابات العمالية) ، دار النهضة العربية ، القاهرة 2006

أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، قانون الاتفاقية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط02، بن عكنون ، الجزائر ، 2023.

أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، قانون الاتفاقية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط02، بن عكنون ، الجزائر ، 2023

بلباقي بومدين ، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري ، علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء الإجتهد للمحكمة العليا من سنة 1989 إلى غاية 2021 ، دار الافريقية للكتاب ، تلمسان ، الجزائر .

جورج سعد ، قانون العمل ، منشورات حلبي الحقوقية ، ط1 ، بيروت ، لبنان ، 2015.

خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2، ب، ت.

زكي بدوي ، شرح تشريع العمل في مصر ، دار الفكر العربي ، ب، ت.

سالم سالم سماح ، التشريعات الاجتماعية، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط01 ، عمان ، 2012.

مجاهدي خديجة ، المختصر في شرح قانون العمل الجزائري ، دراسة موضوعية واجرائية لأحكام ومبادئ القانون العمل الجزائري ، بيت الأفكار ، ب، ت ، بليدة 02 ، 2025

محمد صغير بعلي ، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري ، الكتيب رقم 02 ، صادر في ديسمبر 1988 ، عن معهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية الجزائرية.

## 2. كتب خاصة

ثوابتي الإيمان ريما سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، مكتبة الوفاء القانونية ، الاسكندرية ، ط01 ، 2016.

سمغوني زكرياء ، حرية ممارسة الحق النقابي ، ج 1، دار الهدى ، ب ط ، عين مليلة، الجزائر ، 2013.

## ب. الرسائل و المذكرات:

### رسائل الدكتوراه والماجستير:

1. إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الابراهيمى، برج بوعرييج، 2021/2022
2. بطاهر أمال ، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري ، أطروحة الدكتوراه ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران 02 ، محمد بن بلة 2017/2016
3. ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الجذر الى التقيد، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، الجزائر
4. بداوي محمد سفيان ، تاريخ الحركة النقابية الجزائرية ، رسالة ماجستير ، كلية الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 2002/2001
5. طواهري إسماعيل ، ممارسة الحق النقابي ، رسالة ماجستير ، جامعة ورقلة.
6. عبد المجيد صغير بيرم ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قسم قانون المؤسسات ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر ، 2004

### مذكرات الماستر:

1. بن كواشي دليلة، ممارسة الحق النقابي على ضوء التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم 2018/2017.
2. بو عتو علي ، دراسة تحليلية للقانون النقابي الجزائري ، مذكرة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم.

3. سعد جاب الله دنيا، كعوان عبير ياسمين، النظام القانون لممارسة العمل النقابي في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق وعلوم السياسية جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة 2023.

4. مسيود نور الهدى ، فداوي فريال ، ممارسة الحق النقابي في ظل قانون 23-02 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ،تخصص قانون عام ، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة 2025/2024.

5. نقيلو زينة ، الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية ،مذكرة ماستر ،تخصص القانون الإداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، 2020/2019.

6. هتاك تاج الدين ، خوني خالد ، الحرية النقابية في الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور ، خنشلة ، 2024/2023.

7. يونسي أرزقي ، حساني كمال، الحق النقابي بين الإتفاقية الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ،قانون خاص ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو 2025/2024.

#### ت. المقالات :

1. أحمد بشارة موسى، مبدأ الفصل بين السلطات كضمانة أساسية لنفاذ قواعد الدستورية مجلة الدراسات القانونية لمقارنة، ع01، المجلد 06، 2020/06/29

2. أحمد حامد وباية عبد القادر، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا لقانون الجديد 23-02 مجلة الفكر القانوني والسياسي، مجلد 7، عدد 02، جامعة بسكرة 2023.

3. بخيري عبد الرحمن، استقلالية السلطة القضائية كأهم ضمان للحق في التقاضي (دستور 96 نموذجا)، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، ع 03، تيارت، 2020.

4. بخيري عبد الرحمن، استقلالية السلطة القضائية كأهم ضمان للحق في التقاضي (دستور 96 نموذجا)، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، ع 03، تيارت، 2020.

5. بن سالم كمال، الحماية القانونية للمندوب النقابي وتطبيقاتها القضائية على ضوء التشريع الجزائري مجلة قانون العمل والتشغيل، ع 02، مستغانم، جوان 2016.
6. بومقورة نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، المجلد 08، العدد 03، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2023.
7. دحدوح محمد، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، ع 04، باتنة، جويلية 2017.
8. رابعي إبراهيم، مجالسة تكريس ضمانات الحرية النقابية في الجزائر من خلال قانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المجلد 18، ع 01، الجزائر، مسيلة، 2025.
9. ساسي محمد فيصل، مبدأ الفصل بين السلطات واستقلالية القضاء كضمانات لحماية الحريات العامة مجلة القانون والعلوم السياسية، ع 02، 2015.
10. ساوس خيرة، المصلحة الجماعية للانتخابات والجمعيات، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، ع 03، بشار، 2016.
11. سمغوني زكريا، ضمانات الحرية النقابية في جانبها الفردي، مجلة البدر، ع 10، بتاريخ 2011/10/15.
12. شرع الله إبراهيم، الظروف السوسيو تاريخية لنشأة وتطور نشاط نقابي في الجزائري، مجلة الحكمة للدراسات التاريخية، العدد 04، 2013.
13. صادق عز الدين، مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات مجلة التكامل، ع 09، أوت 2020.
14. صغير بيرم عبد المجيد، المسؤولية الجنائية للمنظمات النقابية في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع 05، المسيلة، 2018.

15. صغير بيرم عبد المجيد، عن المسؤولية المدنية للمنظمات النقابية في القانون الجزائري والمقارن، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، ع7، مجلد 2، مسيلة، 2017

16. عبد الرزاق بحري، مبدأ الفصل بين السلطات كضمانة قانونية للرقابة على نفاذ القواعد الدستورية، مجلة الدراسات القانونية، ع1، المجلد 06، 2020/01/15.

17. مازة عبلة، دور التمثيل النقابي في المؤسسة الجزائرية، مجلة نظرة على قانون الاجتماعي، المجلد 03، العدد 01، جامعة وهران القطب الجامعي، بلقايد 2013.

ث. مواقع انترنت

<https://asjp.cerist.dz>

Taib Belloula, Droit du Travail Duhab

[www.cnapeste.dz](http://www.cnapeste.dz)

## فهرس المحتويات

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| إهداء .....                                                                 | أ  |
| قائمة المختصرات .....                                                       | ب  |
| مقدمة: .....                                                                | 1  |
| الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للمنظمة النقابية وطرق تمثيلها .....          | 4  |
| المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للمنظمة النقابية.....                       | 4  |
| المطلب الأول: ماهية الحق النقابي. ....                                      | 4  |
| الفرع 01: تعريف المنظمة النقابية. ....                                      | 4  |
| أولاً: تعريف اللغوي .....                                                   | 5  |
| ثانياً: التعريف الاصطلاحي. ....                                             | 6  |
| ثالثاً: التعريف التشريعي للنقابة. ....                                      | 7  |
| رابعاً: الشخصية القانونية للنقابة. ....                                     | 7  |
| أ) - الاسم: .....                                                           | 8  |
| ب) - الموطن: .....                                                          | 8  |
| ت) - الأهلية: .....                                                         | 8  |
| فرع الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر. ....                   | 9  |
| أولاً: ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر إبان الاستعمار الفرنسي. .... | 9  |
| ثانياً :تطور فكرة الحق النقابي في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا. .... | 11 |
| الفرع الثالث : مصادر الحق النقابي .....                                     | 15 |
| أولاً : مصادر والأسس الدولية للحق النقابي. ....                             | 15 |

|    |                                                                      |
|----|----------------------------------------------------------------------|
| 16 | 1.الإعلان العالمي لحقوق الانسان :                                    |
| 16 | 2.الحق النقابي في الاتفاقية الدولية.                                 |
| 19 | 3.العمل النقابي في العهد بين الدوليين                                |
| 19 | أ.العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية :                     |
| 20 | ب. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.      |
| 21 | ثانيا :مصادر الداخلية                                                |
| 21 | 1-الدساتير:                                                          |
| 22 | أ.دستور 1963 :                                                       |
| 22 | ب.العمل النقابي في دستور 1976 :                                      |
| 24 | 2. التشريع كمصدر للحق النقابي                                        |
| 26 | المطلب الثاني: هدف وطرق تأسيس المنظمة النقابية وبيان نظامها الأساسي. |
| 26 | الفرع الأول: هدف المنظمة النقابية                                    |
| 27 | الفرع الثاني قواعد تأسيس المنظمة النقابية.                           |
| 27 | أولاً: تأسيس المنظمات النقابية القاعدية.                             |
| 27 | ثانياً: تأسيس الفيدراليات والكنفدراليات.                             |
| 27 | ثالثاً: إجراءات تأسيس المنظمات النقابية:                             |
| 29 | فرع الثالث: شروط الانخراط في المنظمة النقابية.                       |
| 29 | مبحث الثاني: تمثيل المنظمة النقابية وصلاحياتها.                      |
| 30 | مطلب الأول: الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية.                        |
| 30 | الفرع الأول: الجوانب القانونية والواقعية للتمثيل النقابي.            |
| 31 | أولاً: الجوانب القانونية للتمثيل النقابي.                            |
| 31 | 1.شروط المنظمات النقابية التمثيلية.                                  |
| 32 | 2.التمثيل النقابي:                                                   |
| 32 | ثانياً: الجوانب العملية للتمثيل النقابي.                             |

|    |                                                                    |
|----|--------------------------------------------------------------------|
| 33 | 1. إثبات التمثيل النقابي:                                          |
| 33 | 2. مكانات المترتبة عن التمثيل النقابي:                             |
| 34 | على مستوى المؤسسة المستخدمة:                                       |
| 34 | على المستوى الوطني:                                                |
| 34 | فرع الثاني: المندوبين النقابيين                                    |
| 34 | أولا: شروط الواجب توفرها في المندوب النقابي.                       |
| 35 | 1. الشروط الموضوعية:                                               |
| 35 | 2. الشروط الشكلية :                                                |
| 36 | ثانيا: صلاحيات المندوب النقابي:                                    |
| 36 | المطلب الثاني: وظائف وحقوق المنظمة النقابية.                       |
| 37 | الفرع الأول: مهام المنظمة النقابية                                 |
| 38 | الفرع الثاني: وظائف المنظمة النقابية.                              |
| 38 | أولا: الوظيفة الاقتصادية                                           |
| 39 | ثانيا: الوظيفة الاجتماعية والنفسية.                                |
| 40 | ثالثا: الوظيفة الثقافية التنظيمية.                                 |
| 40 | الفرع الثالث: حقوق المنظمة النقابية.                               |
| 40 | أولا ممارسة الحق الإضراب.                                          |
| 41 | ثانيا: عقد الاجتماعات                                              |
| 42 | ثالثا: المشاركة في المفاوضات والاتفاقيات الجماعية                  |
| 43 | رابعا: تكوين الاتحادية الوطنية والانضمام إليها:                    |
| 43 | خلاصة الفصل الأول:                                                 |
| 45 | الفصل الثاني :الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي وإجراءات الحل |
| 45 | المبحث الأول: الحماية القانونية للحق النقابي والمنظمة النقابية     |
| 45 | المطلب الأول: الحماية القانونية للحق النقابي                       |

|    |                                                             |
|----|-------------------------------------------------------------|
| 45 | الفرع الأول: الضمانات الدستورية للحق النقابي                |
| 46 | أولاً: مبدأ الفصل بين السلطات كضمان                         |
| 47 | ثانياً: أهمية الاستقلالية القضائية                          |
| 48 | ثالثاً: الرقابة على دستورية القوانين                        |
| 48 | فرع الثاني: الضمانات القانونية للحق النقابي                 |
| 49 | أولاً: الحرية الفردية                                       |
| 49 | 1- حرية الانضمام والانسحاب عن النقابة:                      |
| 51 | ثانياً: الحرية الجماعية                                     |
| 51 | 1- حرية التأسيس المنظمة الجماعية:                           |
| 53 | 2- ضمانات استقلالية المنظمات النقابية:                      |
| 53 | أ- اكتساب الشخصية القانونية لضمان الاستقلال العضوي والمالي: |
| 53 | ب- حرية تنظيم وتسيير المنظمة النقابية:                      |
| 54 | ت- استقلالية المنظمات النقابية عن الأحزاب السياسية:         |
| 55 | الفرع الثالث: الضمانات القضائية للحق النقابي:               |
| 55 | أولاً: الحق في رفع الدعوى النقابية أمام القضاء              |
| 56 | 1- الدعوى النقابية للمصلحة الجماعية:                        |
| 56 | أ- دعوى إلغاء القرارات الإدارية:                            |
| 58 | ب- حق رفع الدعوى القضائية النقابية أمام القضاء الجزائي:     |
| 59 | 2- الدعوى النقابية للمصلحة الفردية:                         |
| 59 | المطلب الثاني: حماية المنظمة النقابية                       |
| 60 | الفرع الأول: التسهيلات الممنوحة للمنظمة النقابية            |
| 60 | أولاً: تخصيص أماكن نقابية:                                  |
| 61 | ثانياً: تحصيل الاشتراكات النقابية                           |
| 62 | ثالثاً: صنف الوثائق ذات مصدر نقابي وتوزيعها                 |

|    |                                                                                |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|
| 63 | الفرع الثاني: حماية المنظمة النقابية من الحل الإداري التعسفي.                  |
| 64 | الفرع الثالث: حماية الأعضاء النقابيين                                          |
| 64 | أولاً: الحماية القانونية للمنخرطين النقابيين                                   |
| 69 | ثالثاً: حماية المنخرطين النقابيين                                              |
| 70 | المبحث الثاني: مسؤولية المنظمة النقابية وطرق حلها                              |
| 70 | المطلب الأول: مسؤولية القانونية للمنظمة النقابية.                              |
| 70 | الفرع الأول: المسؤولية المدنية للمنظمة النقابية.                               |
| 71 | أولاً: مسؤولية المنظمة النقابية على أساس الخطأ الشخصي لأحد ممثليها أو أعضائها. |
| 72 | ثانياً: المسؤولية المدنية للمنظمة النقابية كشخص اعتباري متبوع:                 |
| 73 | ثالثاً: خطأ المنظمة النقابية باعتبارها شخصاً معنوي:                            |
| 73 | فرع الثاني: المسؤولية الجنائية للمنظمة النقابية                                |
| 76 | المطلب الثاني: تعليق نشاط المنظمة النقابية وطرق حلها                           |
| 77 | الفرع الأول: تعليق نشاط المنظمة النقابية                                       |
| 78 | فرع الثاني: طرق وأساليب حل المنظمة النقابية.                                   |
| 79 | أولاً: إجراء الحل الاختباري                                                    |
| 79 | ثانياً: إجراء الحل القضائي                                                     |
| 80 | ثالثاً: تصفية أموال النقابة                                                    |
| 82 | ملخص الفصل الثاني:                                                             |
| 84 | خاتمة                                                                          |
| 87 | قائمة المصادر و المراجع                                                        |

## ملخص مذكرة الماستر

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على النظام القانوني الجديد للعمل النقابي في الجزائر في ظل أحكام قانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وذلك عبر معالجة الإشكالية المحورية المتعلقة بمدى توفيق المشرع بين ضمان الحماية القانونية للنقابيين ووضع ضوابط صارمة للتأسيس والحل. وتكمن أهمية البحث في كونه يواكب أحداث التعديلات التشريعية التي ألغت قانون القديم 90-14 لتعزيز الشفافية والديمقراطية الداخلية للنقابات.

وقد قسمت هذه الدراسة إلى شقين: شق مفاهيمي وتأسسي تناول شروط إنشاء المنظمة النقابية ومعايير تمثيلها التي رفعت إلى 25%، وشق إجرائي حمائي استعرض فيه آليات الدفاع عن المندوبين النقابيين ضد التعسف والتمييز الإداري، بالتوازي مع تبيان القيود المفروضة لمنع استغلال العمل النقابي لأغراض سياسية وحظر العهدة القيادية وانتهت الدراسة بتحليل مسار القضائي الذي حصره المشرع لحل المنظمات النقابية.

### الكلمات المفتاحية:

1/ الحق النقابي

2/ الحرية النقابية

3/ قانون 02-23

4/ العمال و المستخدمين

5/ مطالب العمال

6/ ضمانات المنظمة النقابية

## **Résumé :**

Cette étude vise à mettre en lumière le nouveau régime juridique de l'action syndicale en Algérie à la lumière des dispositions de la loi n° 23-02 relative à l'exercice du droit syndical. Elle traite de la problématique centrale de savoir comment le législateur a concilié la garantie d'une protection juridique des syndicalistes et l'instauration de contrôles stricts pour la constitution et la dissolution des organisations. L'importance de cette recherche réside dans le fait qu'elle accompagne les dernières réformes législatives ayant abrogé la loi 90-14 afin de renforcer la transparence et la démocratie interne des syndicats.

Le travail a été structuré en deux volets principaux : un volet conceptuel et statutaire, abordant les conditions de création des organisations syndicales et les critères de leur représentativité élevés désormais à 25%, et un volet procédural et protecteur, examinant les mécanismes de défense des délégués syndicaux contre l'arbitraire et la discrimination administrative. Parallèlement, l'étude met en relief les restrictions imposées pour empêcher l'exploitation de l'action syndicale à des fins politiques, ainsi que la limitation des mandats de direction.

Enfin, l'étude analyse la voie exclusivement judiciaire consacrée par le législateur pour la dissolution des syndicats.

## **Les mots clés :**

**1/ droits syndicaux**

**2/ liberté syndicale**

**3/ loi 23-02**

**4/ travailleurs et employés**

**5/ revendication des travailleurs**

**6/ Garanties syndicales**

**Study:**

This study aims to highlight the new legal framework governing union activity in Algeria in light of the provisions of Law No. 23-02 relating to the exercise of the trade union right. It addresses the central problematic of how the legislator balanced the guarantee of legal protection for unionists with the enforcement of strict regulations for union establishment and dissolution. The significance of this research lies in its alignment with the latest legislative reforms that repealed the old Law 90-14 to enhance transparency and internal democracy within unions.

The study is divided into two main dimensions: a conceptual and foundational dimension that examines the conditions for establishing trade unions and their representativeness criteria—which has been raised to 25%—and a procedural, protective dimension that reviews the defence mechanisms for union delegates against administrative abuse and discrimination. Concurrently, the study highlights the restrictions imposed to prevent the exploitation of union work for political purposes and the limitation of leadership tenures.

Finally, the study analyses the judicial process exclusively designated by the legislator for the dissolution.

**Keywords:**

**1/ trade union rights**

**2/ trade union freedom**

**3/ Law 23-02**

**4/ workers and employees**

**5/ workers demands**

**6/ guarantees for the trade union organization**