



جامعة البويرة

جامعة أكلي محند أولحاج-البويرة-

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون العام

دور النقابات في تحسين أداء الوظيف العمومي

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية

تخصص: قانون إداري

- تحت إشراف

د/ فريدة لوني

-من إعداد

- أحمد الغزوري

- عبد اللطيف يدو

*أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا و مقررا

ممتحنا

جامعة البويرة

جامعة البويرة

جامعة البويرة

د/حسيبة رحمانى

د/فريدة لوني

د/ زهية ربيع

السنة الجامعية 2021/2020

الإهداء

الى من تخجل امام عظمتها الحروف

الى عائلتي العزيزة مع خالص المحبة

الى كل الأصدقاء و من يسعدهم نجاحنا

الى كل من آزرنا و كان لنا عوناً و سنداً

الى كل الزملاء الأعزاء في العمل

إلى الأستاذة المشرفة التي كانت سنداً لنا

مقدمة

مقدمة

شهد العمل النقابي في مجال الوظيفة العمومية تطورا معتبرا، فبعد أن كانت تجمعات الموظفين بشكل عام تعد عملا ماسا بفكرة التسلسل الهرمي داخل الإدارة العمومية وما يترتب عنها من خضوع للسلطة الرئاسية، بات العمل في يومنا هذا، يشكل النافذة التي من خلالها يدافع الموظف العمومي عن حقوقه ويراعي بها مصالحه النقابي لقد انتقل العمل النقابي في قطاع الوظيفة العمومية من خانة المحذور إلى خانة المطلوب، وهو ما ترجم في مختلف النصوص القانونية وانعكس من خلال الممارسة العملية.

من هنا تبرز أهمية موضوع الدراسة، على اعتبار أن ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية تستمد أهميتها من الدور الجليل الذي باتت تلعبه هذه الأخيرة، فالممارسة النقابية هي وسيلة الربط والتواصل بين المستويات القيادية والمستويات التنفيذية في الإدارة العمومية، وهي أداة التوفيق والتقريب بين هذه المستويات.

ولما كانت الممارسة النقابية على هذا النحو شرطا أساسيا للدفاع عن مصالح الموظفين، فقد حرصت المواثيق الدولية والأنظمة الدستورية والتشريعات العادية على إقرار مبدأ الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية وإحاطته بالضمانات الكفيلة بممارستها يأتي هذا المقال للبحث في موقف المشرع الجزائري من ذلك، مستهدفين من ورائه تبيان مدى كفاية الضمانات المقررة في التشريع الجزائري للممارسة النقابية.

إن الحركة النقابية من الناحية التاريخية هي نتيجة لخصائص المجتمع والسياسة الوطنية آنذاك، ولقد تطورت النقابات في البداية وبدأت بالظهور والانتشار مع بداية الثورة الصناعية، فبعد تطورها بدأت بالانتشار بين أرباب العمل والطبقة العمالية،

وخاصة في أوروبا أين أصبح أصحاب الأموال وملاك المصانع يقومون باضطهاد العمال واستغلالهم دون تعويضات مناسبة، ودون إعطائهم حقوقهم بما يناسب مع الحالات التي تصيبهم والأضرار التي تحصل لهم كالإعاقات، أو حالات وفاة وغيرها، وقد أدت هذه الظروف الاستغلالية إلى تجمع العمال مع بعضهم البعض وتوحيد قواهم وقاموا بتشكيل تنظيمات لمحاربة أصحاب رؤوس الأموال وإجبارهم على العمل لتحسين وضعهم عن طريق رفع نسبة الأجور وتحسين ظروفهم المهنية، كما قامت هذه التنظيمات بالتطور شيئاً فشيئاً، وأصبحت أكثر شمولاً وتنظيماً واتساعاً، وهو ما أدى في النهاية إلى اعتراف الدول بهذه التنظيمات بشكل رسمي، فالعمل النقابي مر بعدة مراحل ابتداء من أول تنظيم تأسس في بريطانيا 1855 على شكل جمعية مهنية تدافع عن حقوق العمال، أما في فرنسا فقد اعترفت بالحقوق النقابية بعد صدور قانون WALDEK Rousseau حيث تأسست عدة تنظيمات نقابية ومن بينها الكونفدرالية العامة للشغل CGT التي انضمت إليها العمال الجزائريين، حيث وجدوا فيها نوعاً من الحماية النقابية، كما مرت الحركة النقابية الجزائرية بعدة مراحل وكانت المرحلة الأولى تتمثل في الفترة الاستعمارية، إذ لم يسمح فيها للجزائريين بإنشاء تنظيمات نقابية إلى غاية اندلاع الثورة، أين تم إنشاء أول نقابة مستقلة تتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي ركز في هذه العقبة الاستعمارية على تأييد التنظيمات النقابية الدولية لصالح الثورة وتجنيد عمال العالم دعماً للنضال الذي يخوضه الشعب الجزائري، وغداة الاستقلال، دخلت الجزائر في مرحلة جديدة مبنية على الأحادية الحزبية، أين بقي الاتحاد تابعاً للحزب جبهة التحرير الوطني، وفي بداية الثمانينات انتقلت الجزائر إلى مرحلة جديدة قائمة على التعددية السياسية والنقابية، أين أدى إلى ظهور تنظيمات مستقلة في شتى المجالات وتطور العمل النقابي.

1. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة لموضوع اليات العمل النقابي في الجزائر في إسهام لإثراء بحث العلمي، وتحليل واقع النقابة ، وذلك بإبراز الأطر القانونية التي أفرزت حق ممارسة النشاط النقابي وكيفية ممارسته ومدى استقلاليته على أرض الواقع.

2. مبررات اختيار الدراسة:

إن تناولنا لموضوع الدراسة كان وفق دوافع وأسباب موضوعية وأخرى ذاتية ونحصرها فيما يلي:

-الأسباب الموضوعية:

نتيجة تزايد الاهتمام بالنقابة العمالية في العالم واعت ارف الدول بها ووضع إطار قانوني دولي يضمن حرية ممارستها للنشاط النقابي، أردنا محاولة معرفة الجوانب التاريخية والأسباب التي أدت إلى نشأة الحركة النقابية في الجزائر ومعرفة الأطر القانونية التي كرس حق ممارسة النشاط النقابي ودراسة واقع الحرية النقابية في أرض الواقع.

الأسباب الذاتية :اختيارنا لهذه الدراسة جاء :

- بدافع ميولات شخصية ومعرفية ازاء موضوع الدراسة، وإيماننا بضرورة تحليل استقلالية وحرية النشاط النقابي على أرض الواقع.
- اثرء رصيدنا المعرفي بالإضافة إلى اثرء المكتبة بهذا النوع من الدراسات.

3. إشكالية الدراسة:

إن الانفجار العنيف الذي عرفته الجزائر في الثمانيات أدى إلى التعديل الدستوري السنة 1989 ، والذي أطلق العنان للحريات والتعددية السياسية والنقابية، ووضع القواعد القانونية تضمن حرية ممارسة النشاط النقابي، مما يمكننا من طرح الإشكالية التالية:

إلى ما مدى فعالية العمل النقابي في الوظيف العمومي ؟

4. الأسئلة الفرعية: يندرج تحت الإشكالية عدة تساؤلات فرعية وتتمثل في:

- ما مفهوم النقابة وأنواعها؟
- ما هي القوانين المنظمة والتشريعات التي تخص العمل النقابي ؟

5. منهجية الدراسة:

إن متطلبات أي بحث علمي تسند على استخدام عدة مناهج ومقاربات حتى يتسنى للباحث بلوغ الأهداف المرجوة من دراسته، ومن المناهج المستخدمة في دراستنا نذكر مايلي:

-المنهج الوصفي التحليلي:

يعد هذا الأخير من بين المناهج العلمية الأكثر شيوعا واستخداما في العلوم السياسية، بصفة خاصة والعلوم الإنسانية بصفة عامة، كما يقوم هذا المنهج على وصف الظواهر ومسايرة مختلف التغيرات والتطورات في تعاقبها وتقلاتها الزمانية والمكانية، وقد وظفناه لجمع المعلومات حول النقابات وتحديد مفهومها ونشأتها وجوانبها المختلفة.

أما بالنسبة للاقتربات فقد استعملنا:

الإقتراب القانوني:

يعتبر هذا الأخير من أقدم اقتربات التحليل، فالمقارنة القانونية ترى أن التغيير في مختلف مجالات الحياة يبدأ من الأطر التنظيمية كما ينتهي عندها أيضا، فالتغيير في الحياة السياسية ينتج عنه التغيير في مجموعة الأطر الحاكمة ولاسيما القانونية، فهو يدرس جميع الأطر القانونية والتنظيمية وإسقاطها على أرض لتحليل مدى تطبيقها واحتارمها في المجتمع ، ولقد وظفنا هذا الاقتراب في دراستنا من أجل تحليل مختلف الأطر القانونية التي أتى بها دستور 1989 الذي كرس التعددية النقابية، والقوانين التي كرست حرية ممارسة النشاط النقابي، وذلك بالفصل الاول النظام القانوني للنقابة ومدى ممارستها لنشاطها النقابي على أرض الواقع، من أجل استخلاص واقع الحرية النقابية في الجزائر.

6. هيكلية الدراسة:

قسمت الدراسة إلى فصلين، وقد خصصنا الفصل الأول بالتطرق الى الاطار التنظيمي للحرية النقابية في الوظيفة العمومية ، وتناولناه في مبحثين المبحث الأول تحت عنوان الاطار المفاهيمي للحرية النقابية في الوظيفة العمومية ويندرج تحت مطلبين، ففي المطلب الأول تطرقنا إلى ماهية النقابة، وفي المطلب الثاني الحق النقابي في التشريع الجزائري ، وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى الضمانات القانونية المخولة للحق النقابي في الجزائر وينطوي تحت مطلبين : المطلب الأول تناولنا فيه المظهر الجماعي والفردى للحق النقابي وفي المطلب الثاني الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي في الجزائر ، ، أما الفصل الثاني تناولنا الأعمال النقابية في قطاع الوظيف العمومي وهذا في مبحثين المبحث الاول تطرقنا فيه الضمانات

القانونية في الممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي وهذا في مطلبين ،
المطلب الاول: الضمانات المقررة للنقابة وفي المطلب الثاني : الحماية المقررة
لأعضاء التنظيم النقابي ، وفي المبحث الثاني : الضمانات القضائية المقررة في
مجال الممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي ، ويندرج تحت مطلبين الاول
أحكام مباشرة دعوى الإلغاء والثاني ضمانات تنفيذ حكم الإلغاء الماس بالحرية
النقابية.

**الفصل الاول :الاطار التنظيمي للحرية النقابية في الوظيفة
العمومية**

تمهيد

هذا الاعتراف الذي يترجم أهمية العمل النقابي، فهو الضامن لحقوق الموظفين ومصالحهم، والمانع لتعسف الإدارة وشططها، ما من شأنه أن ينعكس إيجابا على فاعلية الجهاز الإداري في الدولة، المتوقف بالأساس على درجة كفاءة الموظفين العموميين، الأمر الذي ينعكس بدوره على قدرة الدولة في تحقيق التنمية الضرورية للمجتمع، فموظفو الدولة هم عمالها وممثلوها في أداء العمل الإداري وهم في ذات الوقت يمثلون قطاعا متمي از له مكانته الخاصة داخل الدولة والمجتمع، لأجل ذلك كان على الدولة أن توفر للموظف العمومي الاستقرار والطمأنينة حتى يتمكن من أداء المهام المنوطة به، ولن يتأتى ذلك إلا إذا اعترف له بالحرية النقابية، لما لهذه الأخيرة من دور كبير في بعث الاستقرار والطمأنينة في الحياة الوظيفية للموظف العمومي، والحقيقة أن الاعتراف بالحرية النقابية للموظف العمومي وحده غير كاف، ما لم يعزز بضمانات تكفل ممارسة هذه الحرية، ذلك أن الاعتراف بالحرية النقابية يعني في مضمونه وفحواه اقرار ضمانات كفيلة بممارستها ، من هذا المنطلق كان لابد من البحث في إشكالية كفاية الضمانات المقررة للممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، ذلك للوقوف عند حقيقة اعترافات المشرع الوطني بمبدأ الحرية النقابية في الوظيفة العمومية للإجابة عن هذه الإشكالية ارتأيت تقسيم هذا الفصل إلى محورين رئيسيين ، أتعرض من خلال المحور الأول إلى التعريف بنقابة تعريف شامل ثم التطرق في المحور الثاني الى الضمانات القانونية المقررة في مجال الممارسة النقابية، أو الضمانات القضائية المقررة في مجال الممارسة النقابية.

المبحث الاول : الاطار المفاهيمي للحرية النقابية في الوظيفة العمومية

بعد زوال الإقطاعية و بروز الثورة الصناعية تغيرت وسائل الإنتاج و اليد العاملة حيث أدت إلى ظهور ط بقتين (عمال و أرباب العمل)، و كنتيجة للصراع بينهما ظهرت النقابات للدفاع عن حقوق العمال و مطالبهم و بالتالي تعتبر النقابة تنظيم مهم في المجتمع.

المطلب الاول : ماهية النقابة

نظرا لاختلاف الأنظمة السياسية للدول و المرجعية القانونية و الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية لها، اختلف الباحثون في تحديد تعريف النقابة العمالية حيث ركز كل منهم على المؤشرات التي تضمها بيئته.

الفرع الاول : تعريف النقابة:

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مصطلح النقابة فكل مفكر أو باحث نظر إليها من زاوية تخصصه ودراسته ولا يمكن لنا سرد جميع التعريفات التي تناولت النقابة لكثرة تعددها من جهة واختلاف تخصص الباحثين الذين تطرقوا إليها من جهة أخرى، لهذا سنحاول تناول التعاريف التالية على سبيل المثال وليس الحصر:

فالنقابة لغة :تعني الرئاسة وهي على وزنها (بكسر الأول لا بفتحة)، ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيد .ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وسواهما، وعلى ذلك تم تأسيس (رابطة) أو (جمعية) أو (الاتحاد) لذوي المهن والحرف سميت (نقابات).¹

¹ -الموسوعة السياسية (بيروت :المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط 3 ، 1990 ، ص604 .

أما اصطلاحاً:

فالنقابة هي تنظيم يضم مجموعة من العمال في منشأة معينة، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة حتى تتمكن من رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونياً، بالإضافة إلى تحسين الحالة المادية والاجتماعية لهم، وكذلك تقوم النقابة العمالية بتمثيل العمال في جميع الأمور المتعلقة في بيئة العمل.¹

ومن هذا التعريف يتضح لنا أن الاهتمام بالظروف المادية والاجتماعية للعمال هو الدافع وراء تكوين نقابة تعمل على تمثيلهم والمطالبة بحقوقهم.

كما تعرف على أنها منظمة اجتماعية جماهيرية أسستها الحركة العمالية لتخفيف عبء الاستغلال الواقع عليها وتحسين ظروف عملها ومعيشتها للاستمرار في الحياة، وبالتالي القدرة على العمل والإنتاج.²

من التعريف السابق يتضح لنا أن زيادة الإنتاج وتحسينه، وكذا العمل في ظروف حسنة، هو الدافع وراء تكتل الأفكار في تنظيم اجتماعي جماهيري، يدعى النقابة.

ونجد كذلك أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة العمال تمارس نشاطها مهنياً بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة ونلاحظ من هذا التعريف أن انضمام العمال للنقابة اختياري

¹ - قسم الشؤون النقابية، دليل النقابات العمالية (عمان:الاتحاد العام للعمال، 2012)، ص8.

² - خالد علي عمر وآخرون، حملة من أجل إطلاق الحريات النقابية واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها، القاهرة: مركز هشام مبارك للقانون، 2009، ص. 111

وليس الزامي وكذا وفق مبادئ الحرية الفردية، وممارسة عملهم النقابي يكون بحرية كما تسعى النقابة إلى تمثيلهم على الصعيد المحلي والوطني من أجل الدفاع عن حقوقهم.

وأخيرا تعرف على أنها منظمة مهنية غايتها الدفاع عن مصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزولتهم لمهن معينة ومرتبطة بعقود عمل.¹

وأشار هذا التعريف إلى الغاية التي تسعى إليها النقابة وهي الدفاع عن كل ما يتعلق بالمصالح المشتركة لأعضائها.

ومن خلال التعاريف السابقة لمصطلح النقابة نلاحظ مدى التشابه الموجود بينهما حيث أنها ركزت على عناصر كالعمال ومطالبهم سواء المادية أو الاجتماعية وكذا ظروف عملهم وعليه فالمفهوم الإجرائي الذي توصلنا إليه مما سبق هو أن النقابة تنظيم يحكمه قانون أساسي ونظام داخلي يسعى لتأمين المصالح الاقتصادية والاجتماعية لأعضائه وله تأثير ووسائل الضغط في عملية اتخاذ القرار .

الحركة العمالية: هي مجموعة الأنشطة المنظمة التي يقوم بها العمال لتحسين أوضاعهم وحماية مصالحهم.

الفرع الثاني : أنواع النقابات:

لقد اختلف الدارسون في تحديد وتقسيم أنواع النقابات وتسمية بعضها فاتفقوا في بعضها واختلفوا في أخرى، ولقد حاولنا أن نجمع بين المتشابهة والمختلفة في تعداد أنواع النقابات كالاتي:

¹-محمد أحمد إسماعيل،(القانون النقابي)القااهرة: دار النصر للتوزيع والنشر، 1993، ص.

أ - النقابة الحرفية:

هي من أقدم التنظيمات النقابية التي عرفها العالم، وتضم عادة جميع العاملين الذين ينتمون إلى حرفة أو مهنة واحدة، حتى لو كانوا يعملون في منشآت أو في مصانع مختلفة، مثل ذلك: نقابة التجار، نقابة المعلمين، نقابة الموسيقيين، نقابة المهندسين... إلخ¹.

ب - النقابة الصناعية:

وتضم عادة جميع العاملين في منشأة معينة بغض النظر عن مهنتهم أو حرفتهم، مثل نقابة عمال شركة مصفاة البترول، نقابة عمال شركة مصانع الإسمنت، نقابة عمال شركة مصانع الفوسفات... إلخ.

ج - النقابة العامة:

تكونت في أواخر القرن التاسع عشر ونتيجة لدخول العمالة النصف ماهرة وعديمة المهارة إلى مجال الصناعة ولا تتطلب لعضويتها توافر تدريب معي (مثل النقابة الحرفية لو أن يكون المتقدم للعضوية يؤدي عملاً معنوياً).

د - النقابة المهنية (ذوي الياقات البيضاء):

وهي تضم لعضويتها القائمين بالأعمال الكتابية والعاملين في المكاتب أو الإداريين أو المهنيين وبالتالي فهي تشترط أن يكون الأعضاء شاغلين لوظائف معينة أو ذوي تدريب معين².

¹ - عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007، ص. 328 .

2 - عبد الغفار حنفي ، مرجع سابق، ص 328 .

ه- نقابة القطاع:

توجد في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وتشمل نشاطات عمال نفس الفرع أو القطاع (القماش...التعليم. تطورت في اليابان، وشجعت من طرف إدارة المؤسسة، تساعد الإدارة في تطوير الاستراتيجية الصناعية للمؤسسة وهناك من اكتفى بتقسيمها إلى ثلاثة أنواع من النقابات مهنية صناعية وعامة مستدلا بما حدث من تطور في بريطانيا من نقابة المهنيين التي تضم المهرة فقط والتدرج في المهنة الاكتساب المهارة وحصر العمل النقابي عند الحرفي الماهر، ومع استبدال الإنسان بالآلة مما فتح المجال للعمال الآخرين أقل مهارة للانضمام إلى النقابة في الإطار الصناعي، وبرزت أثناء ذلك النقابة العامة التي تضم كل فئات العمال المهرة وفي معظم المجالات والفروع.¹

الفرع الثالث: أهداف ودور العمل النقابي:

"تعتبر النقابة مرآة لطموح العمال وتطلعاتهم ، باعتبارهم القائمين ميدانيا على العمل داخل المؤسسة المستخدمة، فهم أدرى بظروف العمل و بحقوقهم المشروعة.

إن قيام النقابة بالاتفاقيات الجماعية مع المستخدم يخفف من عدم توازن الم ا ركز القانونية بين العمال والمستخدمين subordination وبالتالي تساهم في تطوير القانون الاجتماعي بصفة عامة ² لكل نقابة غرض معين من إنشائها..وعموما يهدف العمل النقابي الصحيح في إطار النقابة الصحيحة إلى:

¹- الزبير بولعناصر ,الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010, رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة ,كلية العلوم السياسية والاعلام ,جامعة الجزائر ,2010/2011,ص25.

2 - سعيد طربيت ، سلطة المستخدم في تسريح العمال ، د م ج الجزائر، 2001 ، ص93.

1- اقتصاديا:

باعتبار أن النقابة جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر، وظيفتها الدفاع عن مصالح العمال ورعايتهم من الناحية الاقتصادية فهي تسعى إلى تحسين الأوضاع المادية للعاملين، عن طريق رفع مستوى الأجور ، بما يتناسب مع متطلبات العيش اليومي، والسكن و اللباس و الخدمات الاجتماعية المختلفة ، كالتعليم والصحة والتنقل والترفيه...الخ.

و تحقيق التعويضات المختلفة، و رفع مستواها، و ضمان الحصول على تقاعد مناسب، وتوفير التأمين على الأخطار المختلفة¹.

2- اجتماعيا:

يسعى العمل النقابي إلى رفع مستوى وتأهيل العاملين، و توفير الحماية الاجتماعية لهم، وتدعيم الروابط المهنية والاجتماعية فيما بينهم بوسائل وآليات عديدة ومتنوعة، منها التنظيم المستمر، فتجمعهم وحدة المهنة للتعبير عن رغباتهم وآمالهم، وبذلك تتحقق أهدافهم الاجتماعية

3- ثقافيا:

يُمْكِن العمل النقابي العاملين من رفع مستواهم الثقافي، عن طريق تمكينهم من ممارسة الأشكال الثقافية في أماكن العمل، التي يجب أن تتوفر على بنيات مناسبة في هذا الاطار، بالإضافة إلى تشجيع الإنتاج الثقافي في المجتمع ككل. مما يساعد على نمو المكونات الثقافية نموا سليما يتناسب مع ما يقتضيه العصر"².

1 - علي شحاته، تخطيط وتنمية الموارد البشرية، جمعية ادارة الاعمال العربية، القاهرة، 1967، ص 17.

2 - أمين عز الدين، المدخل في شؤون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر 1964، ص 125 .

المطلب الثاني: الحق النقابي في التشريع الجزائري

إن الحركة النقابية بمضمونها الحديث لم تعرفها بلادنا إلا بشكل متأخر، ذلك أن التخلف الصناعي وضآلة عدد الطبقة العاملة ، و سيادة النشاط الفلاحي بشكل رئيسي إلى جانب بعض الحرف اليدوية كلها عوامل ساهمت في تأخر العمل النقابي في الجزائر .توضيحا للحق النقابي في الجزائر سنقسم هذا الفرع إلى عنصرين هما كالتالي:

الفرع الاول : الحركة النقابية في الجزائر في ظل الاقتصاد الموجه

يعود تاريخ الحركة النقابية في الجزائر إلى الفترة الاستعمارية، و ذلك منذ إنشاء أول نقابة استعمارية سنة 1880 من طرف عمال المطابع بقسنطينة، ثم انضم العمال الجزائريين حوالي 5000 عامل بفرنسا سنة 1919 إلى الاتحادية العامة للعمال، لأنهم منعوا من ذلك داخل الجزائر ثم أنشأت الاتحادية العامة للعمال سنة 1936 ، بعدها أنشئت مركزية نقابية جزائرية في شهر جوان . 1954 لذلك اعتبر نشوء الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 25 فيفري 1956 ، نتيجة الخبرة التي اكتسبها العمال الجزائريين بفرنسا في صفوف النقابات العمالية، و التي حاولت خلال هذه الفترة تغيير الوضع الاقتصادي المتميز بالاستغلال الكلي من طرف الإقطاعيين الأوربيين والسيطرة على النشاطات الاقتصادية الأساسية و بعد الاستقلال و في إطار الأحادية الحزبية تم الاعتراف أيضا بالأحادية النقابية، إذ كان أعضاؤها ينتمون إجباريا إلى الحزب الواحد و هو حزب جبهة التحرير الوطني، و هذا ما جسده الميثاق الوطني لسنة 1963 ، في مادته العشرين(20) التي اعترفت بالحق النقابي¹.

1 - غالي كحلة، أثر الخصوصية على علاقات العمل دراسة مقارنة، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق و العلوم التجارية ، السنة الجامعية 2010،2009، ص 91

بعدها تم صدور القانون رقم 57 _ 62 الصادر في 31 ديسمبر 1962 المتضمن مواصلة العمل بالتشريع إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية، و بقي الأمر على حاله إلى غاية إصدار الأمر رقم 75 _ 71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ثم صدر القانون رقم 28 _ 88 المؤرخ بتاريخ 19 جويلية 1988، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

المفعول الساري 14 - 90 رقم القانون بموجب الملغى 28 - 88 رقم القانون كرس لقد مختلف في النقابي العمل على الجزائريين للعمال العام الاتحاد في المتمثلة الواحدة هيمنة النقابة الانخراط و نقابة ركية ا اشت عمومية مؤسسة كل في كانت إذ ، الاقتصادي ميادين النشاط واسعا المجال فتح الذي ، 1989 سنة دستور بموجب أنه غير ، آلي بشكل يتم تقريبا كان فيها من أكثر ظهرت النقابية، التعددية أمام كذا و المواطنين، لجميع النقابي التنظيم ممارسة حق أما . في الجزائر¹ خمسين نقابة

الفرع الثاني : الحركة النقابية في ظل التحولات الاقتصادية

نظرا لانسحاب الدولة عن تنظيم علاقات العمل، و تخليها عن حماية الطرف الضعيف منح دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 للعمال حقوقا للدفاع عن مصالحهم المهنية المشروعة من أهم تلك الحقوق الاعتراف بالحق في الحرية النقابية² ، هذا الحق الذي تم تكريسه بموجب القانون رقم 144 _ 90 المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي. اعترف هذا القانون لكل من العمال الأجراء وأصحاب العمل بالحق في إنشاء والانخراط في المنظمات

1 - حداد محمد، المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية و أثرها على التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة وهران، 2004، 2003، ص 200

2 - تنص المادة 65 من دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 على ما يلي: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

النقابية بكل حرية على كل المستويات بدءا بالمؤسسة أو قطاع النشاط أو على المستوى الوطني وذلك من أجل الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية ، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال تعبئة المنخرطين وإعلامهم وتكوينهم وإشراكهم في التمثيل النقابي.

لقد اعترف القانون رقم 14 - 90 لممثلي العمال بصلاحيات هامة لتحقيق تلك الأهداف ومواجهة التحولات الاقتصادية والاجتماعية، من أهم تلك الصلاحيات الحق في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية في العمل التي تعد دستور علاقة العمل الفردية والجماعية، تسيير الخدمات الاجتماعية، منح هذا القانون حماية واسعة للممثل النقابي حتى لا يكون عرضة لتعسف صاحب العمل ومنحه كل التسهيلات للقيام بمهامه المحددة قانونا مناقشة للأحكام الواردة في القانون رقم 14 - 90 السالف الذكر سنتناول في هذا العنصر إجراءات تأسيس المنظمة النقابية ، ثم تقييم واقع الحرية النقابية.

الفرع الثالث : إجراءات تأسيس المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية

تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة ، تضم أعضاءها المؤسسين الذين توفرت فيهم الشروط اللازمة، كما يشترط أن تكون هذه الأخيرة تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة .تحظى النقابة بتمثيل العمال بمرور 6 أشهر على تأسيسها القانوني¹، ويكون هذا التمثيل على مستويات مختلفة حسب اتساع رقعة نشاط المنظمة، و بغض النظر عن أهمية التمثيل هذه، فإن التعددية النقابية أدت إلى ظهور مقياس ثان للتمثيل و هو المقياس العددي فالقاعدة الديمقراطية تقتضي أن تكون النقابة ذات أولوية في التمثيل والتفاوض متى كانت تضم أكثر عدد من المنخرطين². تعتبر المنظمة النقابية تمثيلية، المنظمة التي تضم إليها حوالي 20

1 - المادة 34 من القانون رقم 90 _ 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: "تعتبر المنظمات النقابية، للعمال الأجراء والمستخدمين، المكونة قانونا منذ 6 أشهر على الأقل وفقا لأحكام هذا القانون، تمثيلية و طبقا للمواد 35 إلى 37 أدناه".

2 - عبد السلام نيب- قانون العمل الجزائر و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر الجزائر - طبعة 2003 ص 241 .

بالمائة على الأقل من العدد الإجمالي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو المنظمة التي لها تمثيل 20 بالمائة على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة¹.

يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون أن تنشئ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية أو خاصة وفي أي مكان عمل متميز، إذا كانت لها أماكن عمل متميزة² وذلك في إطار احتارم الحقوق والحريات المقررة قانونًا لتمثيل هذه المصالح.

إن ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة يجب أن يكون ضمن الشروط القانونية خاصة منها المتعلقة بتأسيس الهياكل النقابية. وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم ينص على أي شرط شكلي و اكتفى بالنص على بعض الشروط الموضوعية التي بتواجدها يكون الهيكل مؤسس قانونًا.

يعين الهيكل النقابي من بين أعضائه، المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في حدود النسب القانونية. يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه و أن يتمتع بحقوقه المدنية و الوطنية و أن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في الهيئة المستخدمة³.

1 - المادة 35 فقرة 1 من القانون رقم 90 _ 14 سالف الذكر.

2 - راجع المادة 40 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 23، الصادرة في 06/07/1990..

3 - انظر المادة 44 من القانون رقم 90 _ 14 السالف الذكر.

الفرع الرابع : واقع الحرية النقابية في ظل التحولات الاقتصادية الدولية

في ضوء التحولات الاقتصادية، و في إطار الانفتاح على السوق العالمية و هيمنة الشركات متعددة الجنسيات على الأسواق برزت حقيقة جديدة هي أن العمل أصبح موزعا على وحدات كثيرة منفصلة عن بعضها البعض إقليميا و تنظيميا و قد تسببت هذه التجزئة في انهيار القاعدة التنظيمية للنقابات العمالية التي لا تنتظم في الغالب في إطار وطني ، كما أن التحالفات الاقتصادية بين الدول قد ساهمت هي الأخرى في عدد العاطلين عن العمل¹ الأمر الذي يضعف حجم وعمل المنظمات النقابية.

أمام هذا الوضع فإن النقابات العمالية تجد نفسها أمام تحديات جديدة بما فيها العولمة الاقتصادية و ما نتج عنها من آثار، خاصة أمام انسحاب الدولة من تسيير المؤسسات التي منحت الاستقلالية والحرية في التنظيم حسب ما تقتضيه المصلحة الاقتصادية، مطالبة بتكثيف الجهود من أجل الوقوف أمام تلك الشركات العملاقة، و مسايرة التغيرات لهائلة على الساحة الدولية والوطنية في ظل هذه المعطيات الجديدة، تصبح قدرة النقابات على المفاوضة الجماعية محدودة خاصة للأسباب التالية:²

أولا :على عكس ما تفرضه العديد من التشريعات الوطنية ، من التزم بالتفاوض، على عائق الشركاء الاجتماعيين، فليس هناك ما يلزم المشروعات المتعددة الجنسية بالتفاوض مع ممثلي العمال على المستوى الدولي، فعلى الرغم من مطالبة المنظمات الدولية المعنية وخاصة منظمة العمل الدولية، و مناداة الاتحادات النقابية الدولية بضرورة نقل التفاوض في المشروعات

1 - ضياء مجيد الموسوي، العولمة و اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 2007 ، ص 78 .

2 - أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات العمالية، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع 2006 ، ص 221 .

المتعددة الجنسية من نطاقها الوطني إلى المستوى الدولي، فإن هذا النداء، يلقي رفضاً من جانب المشروعات الدولية.

ثانياً: يترتب على هذا الرفض، من جانب المشروعات متعددة الجنسية، أن يصبح من الصعب - إن لم يكن من المستحيل - أن تحصل النقابات على بيانات و معلومات متعلقة بأنشطة المشروع (الطرف الثاني في المفاوضات على المستوى الدولي بالذات، بحيث يغيب عن النقابات عنصر أساسي من عناصر المفاوضات ألا وهو الوقوف على المركز المالي لصاحب العمل و خطط منشأته.

ثالثاً: إن النقابات العمالية (بفرض إتباع التنسيق فيما بينها) سيكون من الصعب عليها أن تصل إلى التفاوض المباشر مع المسؤولين في المقر المركزي للمشروع متعدد الجنسية، والقادرين على اتخاذ القرارات الرئيسية في المشروع. فإذا لاحظنا مدى تركيز القرار في المشروع متعدد الجنسية و السلطة المطلقة التي تتمتع بها الأجهزة المركزية للمشروع، على فروعها المنتشرة في العالم، و عدم قدرة الأجهزة المحلية على اتخاذ القرارات إلا بالرجوع إلى الأجهزة المركزية لأدركنا شدة ما تواجهه النقابات من صعوبة في التفاوض.

أما في الجزائر و رغم أن الحرية النقابية حق دولي¹ و حق دستوري، نجد أنه من الناحية العملية سيطرة مطلقة لنقابة واحدة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين، حيث أن جميع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية تبرم من طرف الفيدراليات الوطنية التابعة لها، بل حتى العقد الاقتصادي والاجتماعي الذي يعد إطاراً عاماً لكافة الاتفاقيات الجماعية، تم التفاوض حوله و التوقيع عليه من قبل منظمات أرباب العمل من جهة والاتحاد العام للعمال الجزائريين ممثلاً في أمينه العام،

1 - تنص المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي: " للعمال و أصحاب العمل دون تمييز من أي نوع الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، و لهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير القواعد المنظمة.

دون حضور باقي المنظمات النقابية الأخرى التمثيلية على المستوى الوطني فهل يرجع السبب في ذلك إلى الشرعية التاريخية لهذه المنظمة النقابية، أم لخبرتها و قدرتها على الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء؟ أم هو إقصاء صريح من قبل الجهات الرسمية لتلك المنظمات النقابية التمثيلية المعتمدة قانونا علما أن المنازعات الجماعية و الإضرابات الكثيرة التي شهدتها قطاع الوظيفة العمومية لم تستطع هذه النقابة "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" و لا الحكومة حلها لكون الاتحاد العام للعمال الجزائريين لا يمثل الأغلبية في مثل هذه القطاعات، بل تسيطر عليها منظمات مستقلة .¹

1 - بن عزوز بن صابر: الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى 2011 ص 102 .

المبحث الثاني: الضمانات القانونية المخولة للحق النقابي في الجزائر

اعترفت أغلب التشريعات بما في ذلك التشريع الجزائري بمبدأ الحرية النقابية والسماح للموظفين بإنشاء نقابات تدافع عن مصالحهم، وهو المبدأ الذي جاء النص عليه صراحة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 ، تحديدا في مادته الثالثة والعشرين لكل شخص الحق في أن ينشئ وان ينظم إلى نقابات حماية لمصلحته."

المطلب الأول: المظهر الجماعي والفردى للحق النقابي

ينظر هنا إلى النقابة باعتبارها شخص معنوي يسمح له المشرع من أن يتأسس بكل حرية وممكنه من قدرة اختيار أعضائه لكن قبل التطرق إلى هذا الحق بحرية، ومن خلال الآتي بيانه سنجد أن المشرع قد تأرجح بين المرونة والتقييد في وضع هذه الشروط.

الفرع الأول: شروط وإجراءات تأسيس النقابة

تعطى الاتفاقيات الدولية للعمل للتشريعات الوطنية الحق في وضع شروط إنشاء المنظمة الانتخابية وإجراءاتها ولكن تحرص على ألا تفيد منها بشكل يحد من ممارسة هذا الحق بحرية.

أولا: شروط تأسيس النقابة

تتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري شروط شكلية و أخرى موضوعية.

1 الشروط الشكلية تتمثل في:

أ -تصريح بالتأسيس¹ : بعد إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية الم ا رد تأسيسها يقوم المؤسسون بإيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية(المادة 08 من القانون رقم 14 - 90المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي) بحيث نصت المادة 10 على أنه " :يودع لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني "بينما نصت المادة 08على أنه" :يودع تسرع تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى والي الولاية التي توجد بها مقر النقابة ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية."

ب . الوثائق المرفقة بإيداع التصريح :قائمة تحمل أسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم طبقا لنص المادة / 09 11من القانون 14 - 90 بالإضافة إلى نسختين مصادق عليها صورة طبق الأصل من القانون الأساسي طبقا لنص المادة . 11 / 09 ومحضر الجمعية العامة التأسيسية(المادة 9/4)، وأخيرا استفتاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية على نفقة التنظيم.

2- الشروط الموضوعية

بالرجوع إلى المادة 02 من قانون 14 - 90 تجدها تتكلم عن هدف المنظمة النقابية وإطارها، كما نصت المادة 21 على فحوى قانونها الأساسي، وبالتالي فالشروط الخاصة بالمضمون التي يقرها المشرع بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية هي:

¹-المادة 8 من القانون رقم90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم .

أ-الصفة المهنية للمنظمة النقابية¹ : يجب على النقابة في طريقها إلى التأسيس وتغاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي حسب المادة 02 من القانون 14 - 90 المذكور أعلاه الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع وأوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطاعا وإلزامي بعيدا عن السياسة والدين والثقافة.

ب-الإطار المهني للنقابة:نجد المنظمة النقابية بسبب قيامها في التضامن الميني ، إذ ليس لها إلا في إطار مهنة معينة، حسب ما قضت عليها المادة2 " يحق للعمال من جهة وللمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد أن يكون منظمة نقابية"²

ج-محتوى القانون الأساسي، حسب المادة 21 من قانون 14 - 90 يجب أن يشمل تحت طائلة البطلان (وهذا يعتبر تقييد في حرية التأسيس على الأحكام التالية:

-هدف التنظيم وتسميته، طريقة التنظيم ومجال اختصاصها الإقليمي، فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط الطريقة الانتخابية ..الخ³

ثانيا : إجراءات تأسيس النقابة

لقد ضبط القانون 14 - 90 المذكور أعلاه مجموعة من الإجراءات تتمثل فيما يلي:

¹-المادة 11 من القانون 90-14 سالف الذكر.

²-المادة 2 من نفس القانون.

³-المادة 21 من نفس القانون .

1- التسجيل: يتصل بإجراءات تأسيس النقابة إجراء يسبق إعلانها وإشهارها وهو المتمثل في تحرير لائحة بالنظام الأساسي للنقابة، حيث يوضح أهدافها ونظام العضوية فيها وأجهزتها القيادية، نظامها المالي، ويعتبر النظام الأساسي بمثابة دستور النقابة نضعه الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة في الجهة المختصة.

أما المشرع الجزائري اعتبر هذا الإجراءات إعلان عن ميلاد منظمة نقابية بصفة رسمية، وتتمثل هذه الإجراءات في إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات العمومية المختصة، والتي تسلم بدورها وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال 20 يوما على الأكثر من يوم إيداع الملف وبعد دراسة مطابقة لأحكام هذا القانون طبقا لنص المادة 08 الفقرة 02.¹

الفرع الثاني: حرية تكوين النقابة

حرية تكوين النقابة بدون ترخيص مسبق مبدأ حرصت عليه معظم المواثيق الدولية باعتبار أن هذا المبدأ بعد جوهر ممارسة الحق النقابي بدون تمييز وحرية إدارة النقابة

أولا: حرية تكوين نقابة بدون ترخيص مسبق

يقصد بها إمكان تأسيس النقابة من غير أن يستوجب الحصول على أية موافقة ولا الخضوع إلى أية مراقبة سابقة، فلا يمكن للدولة أن تتدخل في عملية تأسيس المنظمة النقابية، حسب نص المادة 2 و 3 و 4 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

¹-المادة 3 من القانون 90-14 سالف الذكر،

ثانيا : حرية تكوين النقابة بدون تمييز

يقصد بمبدأ عدم التمييز ضمان الحرية النقابية للعمال جميعا دون تفرقة أو تمييز بينهم من أي نوع .ويعتبر هذا المبدأ أحد العناصر الجوهرية، التي تشكل قوام مبدأ الحرية النقابية ذاته، والمراد بهذه التفرقة على أساس الجنس أو المهنة أو العقيدة أو العرف أو الرأي السياسي وهذا ما يردده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 الذي يؤكد على هذا المبدأ في المادة 02 .وتكريسا لهذا المبدأ لم يفرق المشرع الجزائري بين الموظف العام في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو القطاع الخاص، حيث جاء في المادة 02 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه " يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة آخر الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية."¹

ثالثا :حرية إدارة النقابة

لا بد للنقابة كمنظمة أن تضع أجهزة نقابية قيادية وتنظيم داخلي وإمكانيات مالية للقيام بوظائفها وتحقيق أهدافها.

1- في تسيير شؤونها الإدارية:

كوضع خطط نشاطها وبرامج تنفيذها وطرق عملها ومساءلتها لأعضائها مع ضرورة احترام القوانين، بمعنى وجود نوع من الرقابة على أعمالها وتتسم هذه الرقابة بالحياد والموضوعية إذ هي تمارس بواسطة القضاء.

¹-المادة 2 من القانون 90-14 سالف الذكر.

2- في تسيير شؤونها المالية: تتمتع النقابة بالاستقلال المالي يكفل لها حرية الحركة وهذا ما نستشفه من الفصل الوابع من القانون 14 - 90 المذكور أعلاه وبالتحديد في المادة 26 التي نصت على أنه: "لا يقبل التنظيم النقابي الهبات والوصايا المثقلة بأعباء 1 قانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 / 06 / 1990 ، المتعلق بكفايات الممارسة الحق النقابي، جر، العدد 23، صادر في . 06 / 07 / 1990 وشروط، كما أنه لا تقبل الهبات والوصايا الواردة من تنظيمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية.

وعليه نستشف من هذه المادة حرص المشرع على استقلالية النقابة من الجانب المالي كما أن لكل نقابة ميزانية ويحدد نظامها الأمامي قواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليها.¹

الفرع الثالث: المظهر الفردي للحق النقابي

يشكل هذا المظهر أساس الحق النقابي الليبرالي باعتبار أنه يؤكد حق التجمع في إطار مني، وبالنتيجة الحق في التعددية النقابية، ويتمثل هذا المظهر في قدرات ثلاث وقد عبر عنها المشرع بالمادة 03 من قانون 14 - 90 المتعلق بكفايات ممارسة الحق النقابي:

يحق للعمال الإجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا أو ينخرطوا انخرطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية."

1 - ثامري أعمر، "التعددية النقابية في الجزائر من الحضر إلى التقييد" أطروحة دكتوراه في الحقوق قسم القانون العام جامعة الجزائر 1 ، كلية الحقوق بن عكنون. 2012 / 2013 ، ص 130 ..

أولاً: حرية الانضمام وعدم الانضمام النقابي¹

لقد قرر المشرع من خلال المادة 06 من قانون رقم 14 - 90 المذكور أعلاه الحق لأي مواطن الانضمام إلى النقابة التي يختارها، إذ يعتبر مبدأ الحرية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابة في الجزائر، ويشمل وجهان أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات وثانيها فردي يتضمن حق الانضمام إلى النقابة التي يختارها أو عدم الانضمام إليها، بل أبعد من ذلك إذ يحق للمنظمات النقابية أن تتخرط في منظمات نقابية دولية أو قارية أو جهوية تنشُد أهداف مماثلة.

ويعتبر المساس بهذا الحق (الانضمام اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة، وهذا الحق يقوم أساساً في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل حتى لا ينضم إلى النقابة لذلك نص القانون 14 - 90 المذكور أعلاه على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون ونصت المادة 53 على أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس من العمال ضغوطاً أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته".

وفي نفس الإطار أيضاً وحماية لمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي بصفة عامة وحماية للهيئة التنفيذية القيادية الهيكل النقابي بصفة خاصة نصت المادة 53 مكرر من قانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه: "لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه بسبب نشاطاته النقابية وفقاً للتشريع المعمول به".²

¹ - المادة 6 من القانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم .

² -المادة 53 من القانون 14-90 سالف الذكر .

ثانيا :حق الانسحاب من النقابة¹

بعد حق الانسحاب من النقابة للعامل دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية، ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على حق من الحقوق الأساسية الطبقة العاملة.

وقانون رقم 14 - 90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي جاء متفقا مع ما أقرته أغلب التشريعات الدولية، حول الجانب السلبي للمبدأ الحرية النقابية) الحق في الانسحاب

حيث أكدت المادة 21 منه على وجوب استمال النظام الأساسي النقابة تحديد شروط الانسحاب والانخراط والعزل أو الإقصاء من النقابة، إذ يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت ويعتبر ذلك إنهاء المدة العضوية بإرادته المنفردة لأن الانسحاب حق للعضو وغير معلق على موافقة النقابة بحيث لا تستطيع رفض هذا الانسحاب أو تجاهله .وبالتالي ومن خلال دراسة المواد أعلاه يتبين أن المشرع الجزائري حريصا على تكريس مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي حين أعطى للنقابات الحرية التامة في إجراءات الانسحاب من النقابة وترك ذلك لقانونها الأممي ويكون بذلك قد طبق ما جاء في المواثيق الدولية في هذا الجانب.

ثالثا :حرية اختيار القيادات النقابية

حيث يقتضي تماشيا مع الحريات النقابية ألا تتدخل فيه السلطات العامة بأية صورة من الصور، حيث نجد أن المادة 14 من قانون رقم 14 - 90 تمنح للمنظمة النقابية الحق في انتخاب قيادتها وفقا لمبادئ الديمقراطية وعليه فهي تتفق من هذه الناحية مع ما جاءت به الاتفاقيات الدولية عكس بعض.

¹ - المادة 21 من نفس القانون.

التشريعات التي تشترط حضور ممثلي السلطات العامة لعملية الانتخاب والإشراف عليها وتنظيمها بالرغم أن المشرع منح حرية اختيار القرارات النقابية إلا أنه وضع شروطا لا بد أن تتوفر في المترشح للقيادة النقابية ونذكر منها شرط الجنسية الجزائرية حيث نصت المادة 06 من قانون رقم 14 - 90 المذكور أعلاه أنه : " أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل¹."

ويبرر حرمان الأجانب من الترشح للمناصب القيادية الحرص على ضمان قيادة وطنية للنقابات، لكن هذا الشرط يمس حق العمال في اختيار قادتهم بحرية تامة عكس المشرع المصري الذي لا يشترط الجنسية المصرية لا في الانضمام ولا في الترشح . كما نجد أن المشرع الجزائري لم يضع شرط تحديد التعهدات وإنما نوه إلى إمكانية تجديد انتخابها وفقا لمبادئ الديمقراطية وطبقا للقانون الأساسي للنقابة التي يحكمها، مما تلمس إعطاء الحرية في ذلك للمنظمة ذاتها.

المطلب الثاني: الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي في الجزائر

إن مصطلح الحماية النقابية يفترض وجود حق نقابي قائم والاعتداف بالحرية النقابية أيضا وذلك من قبل التشريعات الدولية والوطنية، وعن طريق هذه الحماية يتم تعزيزها لجملة من الضمانات القانونية ثم يتم فرض احتادها عن طريق آليات عملية تطبيقية تضع قواعدها موضع التنفيذ والالتزام.

¹-المادة 6 من القانون 90-14 سالف الذكر ،

الفرع الأول: الحماية القانونية للحق النقابي

لقد حاول المشرع الجزائري تكريم الحق النقابي من خلال إرساء جملة من الضمانات التي جاء بها قانون رقم 14 - 90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بالإضافة إلى القوانين الأخرى ذات الصلة من خلال وضع آليات وضمانات تحمي الممثل النقابي كما وفر حماية لوسائل العمل النقابي.

أولا: الحماية القانونية للمثليين النقابيين

جاء المشرع الجزائري بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين، حيث قرر حماية كاملة لهم وذلك في نص المادة 29 من الأمر 03 - 06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 28 على أنه: "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى منظمة نقابية أي تأثير على ال حياة المهنية للموظف."

وفي قانون رقم 14 - 90 المذكور أعلاه نصت المادة 53 منه على أنه " :لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها"، كما أكدت المادة 56 من نفس القانون¹ على الحماية القانونية للمندوب النقابي، حيث نصت على " :يعد كل عزل لمندوب نقابي، يتم خرفا لأحكام هذا القانون باطلا وعديم الأثر"

ثانيا: الحماية في استعمال الوسائل القانونية

باعتبار أن إقرار الحق النقابي دون الإقرار بالأدوات التي تسمح بممارسته ميدانيا لا معنى له، فقد كرس أحكام الدستور وكذا القانون رقم 14 - 90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق

1 - ثامري أعمار، مرجع سابق، ص 128 .

النقابي وقانون 11 - 90 المتعلق بعلاقات الجماعة للعمل، الحريات الأساسية في العمل وأكدت على حمايتها من خلال إعطاء الحق في استعمال وسائل قانونية وهي تتمثل في المفاوضة كوسيلة سلمية للدفاع عن حقوق ومصالح العمال والحق في الإضراب.

1- المفاوضة الجماعية: تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل النزاعات التي تنشأ بين العمال والمستخدمين، وهي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، وتعتبر المفاوضة إجراء غير إلزامي في التشريع الجزائري كما نصت المادة 05 من قانون رقم 02 - 90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون 01 28 - المؤرخ في 06 ديسمبر 1991 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب و اللجوء إلى المصالحة إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها .¹

2- الحق في الإضراب

بعد إقرار المشرع الجزائري الحق في الإضراب تطورا نوعية في النظرة إلى ممارسة هذا الحق التي حددت في إطار معين قانونا، حيث تضمن الدستور مبادئ تكريس ممارسته في إطار الحريات العامة² ، إذ تلجأ النقابة لممارستها من أجل الضغط على رب العمل، ويتجسد ذلك في شكل توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد

1 - بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اجتماعي، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، 2013 - 2014، ص 66

2 - عبد المجيد صغير بريم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة الماجستير، في قانون المؤسسات، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2003 2004، ص 103

إجبار صاحب العمل عن تلبية مطالبهم المهنية، فالإضراب كفاح للحصول على مزيد من الحقوق، وبذلك نجد أن الإضراب أو التلميح به هو جزء أساسي من عملية المساومة.

لقد أقر دستور 1989 الاعتراف بحق الإضراب في المادة 54 منه وكذلك نص المادة 57 من دستور 1996 التي نصت على أنه: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسته هذا الحق. أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع."

وباعتبار أن الإضراب هو نتاج رد فعل عن خلاف جوهري في نزع جماعي فإن أحكام المادة 24 من القانون 02 - 90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون 28 - 91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب تؤكد على أنه لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا في حالة ما إذا استمر الخلاف بعد استنفاد جميع إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون وهي الحالة التي يجد فيها حق الإضراب الحماية القانونية اللازمة كما ورد في منطوق أحكام المادة 32 من ذات القانون¹.

3- شروط ممارسة حق الإضراب:

أما عن الشروط القانونية التي وضعها المشرع لمباشرة الإضراب ثمة شرطين أساسيين يتعلقان بنمط الاقتراع وبضرورة توفر النصاب القانوني للموافقة على اللجوء إلى الإضراب، بحيث تشير المادة 28 من القانون 02 - 90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتمويتها وممارسة حق الإضراب على أنه " : يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن

1 - رشيد حباي، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص، ص 99 - 100.

طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المبنية على الأقل¹.

ولم يتوقف المشرع عند هذا الحد من الشروط إذ أدرج شرطا آخر لا يقل أهمية عن سابقه، يتمثل في إدرج ما يسعى بأجل الإشعار المسبق بالإضراب والذي لا يمكن أن نقل مدته عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم.

وضمن سلسلة الشروط المقيدة لحق الإضراب أيضا لا يمكن كذلك إغفال الشرط المرتبط توفير الحد الأدنى من الخدمة في المؤسسات التي يمكن أن يضر انقطاع نشاطها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس قطاعات الاقتصاد الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن.

وقد حدد المشرع من خلال أحكام المادة 38 من قانون رقم 02 - 90 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

المعدل والمتمم ستة عشر (16) مصلحة أو نشاط ملزمة بتنظيم قدر أدنى من الخدمة، والتي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، كل من المصالح الاستشفائية، المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء، ونقلها وتوزيعها، مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم، الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني.

وبعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ مهنيا جسيما يعرض مرتكبه إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

1 - قانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 02 / 02 / 1990 ، المذكور سابقا.

و أبعد من ذلك وعملا بمقتضيات الفقرة الثانية من أحكام المادة 57 من دستور 1996¹ التي تنص على أنه " : يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميدان الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع."

وضع المشرع الجزائر من خلال أحكام المادة 23 من القانون 02 - 90 المذكور أعلاه قائمة حصرية ولبعض أسلاك الموظفين وميادين الأنشطة الأساسية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر، والتي بهذه الصفة يمنع عليها إطلاقا اللجوء إلى الإضراب وتتمثل هذه الأخيرة في كل من:

سلك رجال القضاء، الموظفون المعينون بمرسوم أو الموظفون الذين يشغلون مناصب بالخارج، أعوان مصالح الأمن، أعوان الحماية المدنية، أعوان مصالح الجمارك، المصالح الخارجية لإدارة السجون وبهذا نجد أن المشرع الجزائر كان أكثر دقة من بعض التشريعات التي أهملت الحد الأدنى من الخدمة، كما أن التدابير والإجراءات القانونية التي حددها في إطار تنظيمه لممارسة هذا الحق لا تعد تضيقا لممارسته بكيفية تضمن حقوق العمال من جهة وتضمن سيرورة المرافق العامة والمؤسسة الاقتصادية من جهة أخرى، وبهذا يكون قد شكل إقرار المشرع لحق الإضراب

دعامة أساسية للعمل النقابي في بلادنا، بعد كان هذا الحق غير معترف به في ظل الحزب الواحد أين كان مقتصرًا فقط على القطاع الخاص.²

¹-المادة 57 من دستور 1996 الجزائري

²-المادة 23 من القانون 02-90 , سالف الذكر .

الفرع الثاني: الحماية القضائية للحق النقابي

يلعب القضاء دوراً مهماً في حماية الحق النقابي والقضاء المخول بالنزاعات التي تتعلق بهذا الحق قبل عرض القضية المتنازع عليها يمكن أن يجري مصالحة بين طرفي النزاع. وتمتاز دعاوى العمل بسرعة البث فيها وتحدد جلسة أولى في مدة أقصاها عشرة (10) أيام ولا يسمح الانتظار الطويل في القضايا الخاصة بالفصل التعسفي أو بدفع الراتب أو أجر متوقف وهذه القضايا مشمولة بالنفاذ المعجل، وقد تضمن قانون رقم 14 - 90 العقوبات التي تصدر في حق صاحب العمل نتيجة مساسه بالحرية النقابية، حيث تنص المادة 59 منه على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج على أية عرقلة الحرية ممارسة الحق النقابي وفي حالة الرجوع يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50000 دج و 100000 دج وبالحبس من ثلاثين يوماً إلى سنة 06 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط"، ومفتشو العمل هم المكلفون بمتابعة كل عرقلة الحرية ممارسة الحق النقابي¹.

أما الدعوى النقابية فالنقابة تتمتع بأهلية التقاضي على اعتبار أنها شخص معنوي وبالتالي يمكنها اللجوء إلى القضاء سواء لحماية مصالحها الخاصة أو لحماية مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية وسواء تعلق الأمر بنزاع مع الإدارة أو منظمات نقابية أخرى أو غيرها من أشخاص معنوية.

ثانياً: حماية النقابة من الحل التعسفي

إن استقلال النقابات عن الدولة لا يكتفم بالقوانين ل مجرد أن يكون تكوينها غير خاضع لأي تدخل من جانب السلطة الإدارية بل يشمل حماية النقابات من خطر حلها، أو شل

1 - مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة الماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011 - 2012، ص 128.

نشاطها عن طريق إقصاء القيادات النقابية بقرار إداري لذلك نجد أن المشرع الجزائري حرص على حماية النقابة من تعسف السلطة احتراماً لالتزاماتها الدولية.

في هذا المجال، بحيث نصت المادة من الاتفاقية الدولية¹ رقم 1 48 - 87 على " : لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل القرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها السلطة الإدارية"، حيث تعد هذه الحماية من الإيقاف أو الحل ضماناً مكملة لحق التكوين، إذ لا قيمة لحق التكوين إذا كان يظل تحت رحمة السلطات الإدارية، أو يصبح مهدداً بالحل والإيقاف.

بالرجوع إلى المشرع الجزائري حيث نص على أنه يمكن للجهات القضائية المختصة توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكه وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها بناء على دعوى من السلطات العمومية المعنية حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 من قانون رقم 14 - 90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي " :يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل التنظيم النقابي بالطرق القضائية إذا كان يمارس نشاطاً مخالفاً للقوانين المعمول بها ونشاطاً غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية."²

1 - اتفاقية العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورتها الحادية والثلاثين في شهر جوان 1948 ، جسدت بصورة صريحة مبدأ الحرية النقابية للعمل وأصحاب العمل في تكوين منظماتهم التي يختارونها والانضمام إليها بصيغة السماح بالتعدد النقابي أنظر: واضح رشيد، الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، العدد 10 ، المجلد الثاني، جوان 2018 . المزيد من التفاصيل حول مضمون الاتفاقية، راجع: عايدي مبهوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 6 العدد 16 ، ص ص: 379 ، 380

² - المادة 30 من القانون 90-14 سابق الذكر .

فنتشف من هذه النصوص أن المشرع الجزائري سمح بكل المنظمات النقابية قضائيا إذا كانت تمارس نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها أو غير منصوص عليه في القوانين

خلاصة الفصل:

من هنا تبرز أهمية موضوع الدراسة، على اعتبار أن ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية تستمد أهميتها من الدور الجليل الذي بانته تلعبه هذه الأخيرة، فالممارسة النقابية هي وسيلة الربط والتواصل بين المستويات القيادية والمستويات التنفيذية في الإدارة العمومية، وهي أداة التوفيق والتقريب بين هذه المستويات.

وفي ختام هذا الفصل وبعد دراسة أهم الضمانات المقررة في مجال الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية يمكننا القول بان:

الضمانات المقررة للممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية، هي ذاتها المقررة للممارسة النقابية في القانون الخاص، وهذا يرجع بالأساس إلى وحدة النصوص القانونية النازمة لهذا الموضوع، لاسيما القانون رقم 14 / 90

الضمانات المقررة للممارسة النقابية تتنوع بين قانونية معترف بها للتنظيم النقابي وأعضائه وقضائية تتجلى في دعوى الإلغاء الهادفة إلى إلغاء القرار الإداري الماس بالحقوق النقابية.

أن الحرية النقابية في قطاع الوظيفة العمومية مرهونة بمدى الحرية الممنوحة التشكيل التنظيمات النقابية من جهة، ومدى الاستقلالية الممنوحة لهذه الأخيرة من جهة أخرى، وهو الأمر الذي حاول المشرع الجزائري تكريسه في مختلف النصوص القانونية ذات الصلة، لاسيما القانون رقم 14 / 90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

أن الرقابة القضائية لن تكون مجدية ما لم تقرر ضمانات لتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة عن مختلف الهيئات القضائية وهو ما أقره المشرع الوطني، من خلال مجموعة آليات تلزم الإدارة العامة على تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها، ولعل أهم وأبرز تلك الوسائل،

وأكثرها فاعلية إقرار المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية، وبذلك يكون المشرع قد خطى خطوة أخرى في سبيل بناء دولة القانون.

الفصل الثاني: الأعمال النقابية في قطاع الوظيف العمومي

تمهيد

اعترفت أغلب التشريعات بما في ذلك التشريع الجزائري بمبدأ الحرية النقابية والسماح للموظفين بإنشاء نقابات تدافع عن مصالحهم، وهو المبدأ الذي جاء النص عليه صراحة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 ، تحديدا في مادته الثالثة والعشرين لكل شخص الحق في أن ينشئ وان ينظم إلى نقابات حماية لمصلحته."

هذا الاعتراف الذي يترجم أهمية العمل النقابي ، فهو الضامن لحقوق الموظفين ومصالحهم، والمانع لتعسف الإدارة وشططها، ما من شأنه أن ينعكس إيجابا على فاعلية الجهاز الإداري في الدولة، المتوقف بالأساس على درجة كفاءة الموظفين العموميين، الأمر الذي ينعكس بدوره على قدرة الدولة في تحقيق التنمية الضرورية للمجتمع، فموظفو الدولة هم عمالها وممثلوها في أداء العمل الإداري وهم في ذات الوقت يمثلون قطاعا متمي ا ز له مكانته الخاصة داخل الدولة والمجتمع، لأجل ذلك كان على الدولة أن توفر للموظف العمومي الاستقرار والطمأنينة حتى يتمكن من أداء المهام المنوطة به، ولن يتأتى ذلك إلا إذا اعترف له بالحرية النقابية، لما لهذه الأخيرة من دور كبير في بعث الاستقرار والطمأنينة في ال حياة الوظيفية للموظف العمومي، والحقيقة أن الاعتراف بالحرية النقابية للموظف العمومي وحده غير كاف، ما لم يعزز بضمانات تكفل ممارسة هذه الحرية، ذلك أن الاعتراف بالحرية النقابية يعني في مضمونه وفحواه إقرار ضمانات كفيلة بممارستها ، من هذا المنطلق كان لابد من الب حث في إشكالية كفاية الضمانات المقررة للممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، ذلك للوقوف عند حقيقة اعت ارف المشرع الوطني بمبدأ الحرية النقابية في الوظيفة العمومية للإجابة عن هذه الإشكالية أريت تقسيم بحثي هذا إلى محورين رئيسيين ، أتعرض من خلال المحور الأول إلى الضمانات القانونية المقررة في مجال الممارسة النقابية، وبحث في المحور الثاني الضمانات القضائية المقررة في مجال الممارسة النقابية ، وذلك على النحو التالي:

المبحث الاول : الضمانات القانونية في ممارسة النقابية في قطاع الوظائف العمومي

ويمكن في هذا الإطار التمييز بين الضمانات المقررة للنقابة نفسها والضمانات المقررة للموظفين في هذا المجال، وعليه سنحاول بداية البحث في الضمانات المقررة للنقابة ثم الخوض في الضمانات المقررة لأعضاء المنظمات النقابية على النحو التالي:

المطلب الاول : الضمانات المقررة للنقابة

ويمكن إجمالها في

الفرع الاول :ضمانة حق التكوين دون استثناء او قيد

العلي لا أبالغ إذا قلت بأن أول ضمان ينبغي إقراره في مجال الممارسة النقابية هو إباحة حق تكوين النقابات للموظفين دون شرط أو قيد، فلا يكفي الاعتراض بحق الممارسة النقابية ، ثم إقرار أو تعليق تأسيسها على إجراءات صادرة عن السلطة العامة ، فهذا بلا شك يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية، ولعل أبرز هذه الإجراءات هو الإجراء المتعلق بأشتراط الحصول على ترخيص مسبق لإنشاء النقابة من السلطات المعنية، فمثل هكذا إجراء من شأنه حتما أن يعرقل ويقيد الحرية النقابية، التي تقوم أساسا على الإرادة للتنظيم النقابي ومؤسسيه¹.

1 - انظر في ذلك رندة محمد حميدة: دروس في علاقات العمل الجماعية القانون النقابي، اتفاقيات العمل الجماعية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة 2008 ، ص 81.

هذا وبالرجوع إلى موقف المشرع الجزائري نجده قد نص على أنه يؤسس التنظيم النقابي عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءه المؤسسين¹ ثم اشترط القيام بالتنظيم النقابي الحصول على وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطات العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر وهو المبدأ الذي أكدته العديد من المواثيق الدولية على غرار ما جاء في المادة 7 من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 حيث نصت على أنه:

"لا يجوز أن يكون اكتساب منظمات العمال وأصحاب الأعمال واتحاداتهم العامة الشخصية القانونية خاضعا لشروط من شأنها أن تحد من تطبيق الضمانات الواردة في الاتفاقية." هو ما جاءت به أيضا الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية حيث جاء فيها "لكل من العمال وأصحاب العمل أن يكونوا دون إذن مسبق فيما بينهم منظمات"

من إيداع الملف بالإضافة إلى استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل وذلك على نفقة التنظيم².

وهو ما يدفعنا إلى الاعتقاد بان المشرع الجزائري لم يعلق إنشاء التنظيمات النقابية على شرط الحصول على ترخيص مسبق، وإنما اكتفى بوجود التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية³ والحصول على وصل تسجيل تصريح التأسيس.

1 - انظر في ذلك المادة رقم 7 من قانون رقم 14 / 90 ، المؤرخ في 9 ذي القعدة 1410 ، الموافق ل 2 يونيو) 1990 ، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23 ، الصادرة في 13 ذو القعدة 1410 ، الموافق ل 6 يونيو 1990

2 - انظر في ذلك المادة رقم 8 من قانون رقم 1490 .

3 - ورد بيان هذه السلطة في المادة رقم 10 من قانون رقم 14 / 90 ، وهي إما والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أو الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

وهنا لا بد من الإشارة إلى أنه وفي حالة لم تتوفر الشروط سواء الشكلية أو الموضوعية الخاصة بالتأسيس فإنه يحق للسلطة المعنية رفض تسليم وصل إيداع التسجيل وفي هذه الحالة لا يمكن للمنظمة النقابية مزاولة نشاطها بصفة رسمية.

الفرع الثاني : ضمانه عدم جواز حل التنظيم النقابي:

كرست المادة رقم 4 من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 يوليو 1948 في دورته 31 حماية المنظمات النقابية من أي إيقاف أو حل تعسفي، حيث جاء فيها "لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها السلطة الإدارية"¹.

هذا ومما لاشك فيه أن إضفاء نوع من الحماية على إيقاف أو حل التنظيم النقابي يعد ضمانه مكتملة لحق التكوين، إذ لا فائدة ولا قيمة لهذا الحق إذا لم يعزز بمثل هكذا حماية².

وبالرجوع إلى المشرع الوطني نجده قد قصر حل المنظمات النقابية على الحل القضائي³ دون الحل الإداري كضمان لمبدأ الحرية النقابية وذلك من خلال نص المادة 27 من قانون 14 / 90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حيث ورد فيها "يمكن الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من قبل السلطات المعنية،

1 - انظر في ذلك: أحمد فهمي عبد الوهاب مجاهد: الحرية النقابية في القانون المقارن، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2013، ص 175 .

2 - التفصيل أكثر انظر: سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 169-173.

3 - لا بد من الإشارة في هذا الخصوص إلى هناك جانب من الفقه يقول بضرورة منع الحل القضائي على غرار الحل الإداري والاكتماء فقط بالمتابعة القضائية لأعضاء التنظيم النقابي إذ أن الحل القضائي وفقاً لهذا الاتجاه ماس بضمانة عدم جواز الحل

حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 أدناه، توقيف نشاط أي تنظيم نقابي ووضع الأختام على أملاكه وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها.

وتنتهي هذه التدابير بقوة القانون، إذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى، بصرف النظر عن أي سبيل آخر للطعن."

وبالرجوع إلى نص المادة 30 السابق الإشارة إليها ، نلاحظ أن المشرع قد حصر حالات حل التنظيم النقابي قضائيا في حالتين فقط ، حرصا على إضفاء اكبر قدر ممكن من الحماية على التنظيمات النقابية من الحل، وهما:

– إذا خالف التنظيم النقابي القوانين المعمول بها.

– إذا مارس التنظيم النقابي نشاطا غير منصوص عليه في قوانينه الأساسية.

في حالة الحل القضائي للتنظيم النقابي فإنه يسري ابتداء من تاريخ الحكم القضائي¹ ، مع إمكانية مصادرة أملاك التنظيم النقابي بناء على طلب من النيابة العامة¹.

إضافة إلى الحل القضائي فإنه يمكن حل التنظيم النقابي إراديا ، بان يعلن أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبوهم المعينين قانونا، حل تنظيمهم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي للتنظيم وهو ما أقره المشرع من خلال المواد 28 ، 29 من القانون رقم / 90 14 هكذا حاول المشرع الجزائر ومن خلال إقراره لإمكانية اللجوء إلى حل التنظيم النقابي عن طريق القضاء، إضفاء نوع من التوازن بين عدم تعسف السلطة العمومية في مواجهة التنظيمات النقابية وكذا عدم ممارسة هذه الأخيرة الأنشطة غير مشروعة، وبالتالي إقامة الفرصة أمام الجهات الإدارية لمتابعة التنظيمات النقابية بصفة قانونية.

1 - انظر في ذلك: المادة رقم 31 من قانون رقم 14 / 90 .

تعتبر النقابة لب وجوه الحركة النقابية الحرة للموظفين، لذلك يجب أن تتمتع بكامل الحرية والاستقلالية في إدارة شؤونها بنفسها، دون أي تدخل من جانب الإدارة وفي أي مرحلة من مراحل حياتها، فهي ومنذ نشأتها يجب أن تستقل في وضع القواعد التي ستحكم عملها، طالما أن هذه القواعد لا تتعارض مع النصوص القانونية المعمول بها ، فينبغي أن تكون هي وحدها المختصة بوضع تنظيمها الهيكلي وتسير عملها، وهو ما اقره المشرع الوطني من خلال نص المادة 15 من القانون رقم 14 / 90 ، حيث أكد على ضرورة أن يتمتع أي شخص طبيعي أو معنوي من التدخل في تسيير التنظيم النقابي خارج نطاق القانون.

هذه الاستقلالية التي تترجم في اكتساب التنظيم النقابي للشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه، فيتمتع نتيجة لذلك بحق التقاضي وممارسة الحقوق المعترف بها للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة بعد حدوث وقائع لها علاقة بهدفه ألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية ، المادية أو المعنوية ، وكذا تمثل الموظفين أمام السلطات العمومية وإبرام أي عقد أو اتفاق له علاقة بهدفه¹

فاستقلالية التنظيمات النقابية في مجال الوظيفة العامة ، ينعكس أولا من خلال الحرية التامة المتروكة للموظفين في إنشاء هذه التنظيمات، ثم من خلال الامتناع عن التدخل في تسيير هذه التنظيمات، هذا الامتناع الذي لا يقتصر فقط على السلطة العامة وإنما يمتد أيضا ليشمل كل الجهات ذات الطابع السياسي ، إذ أنه لا يكتمل ببيان استقلالية التنظيمات النقابية إلا إذا تمايزت أيضا في أهدافها وتسميتها وتسييرها عن أي جمعية ذات طابع سياسي، وهو الأمر الذي يضيف على الممارسة النقابية الطابع المهني لا السياسي، وهو ما أكدته المشرع الجزائري من خلال نص المادة 05 من القانون رقم 14 / 90 حيث جاء فيها : " تتمايز التنظيمات النقابية في هدفها

1 - سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ط 2، دمج، الجزائر، 2013، ص 384.

وتسميتها وتسييرها عن أي جمعية ذات طابع سياسي لا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا ، كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها

المطلب الثاني :الحماية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي

حتى يتمكن الموظفون من ممارسة حريتهم النقابية كاملة ينبغي أن تتقرر لهم جملة من الضمانات في مواجهة السلطة العامة، وان يتمتعوا بوسائل واليات الحماية اللازمة ضد الأعمال التي يقصد منها الحد من حقهم النقابي، ذلك أن العمل النقابي لا يمكن أن يؤتي ثماره إلا إذا تمتع رواده بالحماية الكافية ، وقد تضمن القانون رقم 90/14 وكذا القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر بموجب الأمر رقم 06/03¹ - جملة من الضمانات والتي يمكن إيرادها على النحو التالي:

الفرع الاول : ضمانات عدم التمييز بين الموظفين بسبب النشاط النقابي:

وهو ما تضمنته نصوص المواد 28 ، 29 من الأمر رقم 06 / 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث جاء في المادة 28 منه " لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف .". وجاء في المادة 29 من ذات القانون أنه لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح لعهد سياسي أو نقابية بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

فمن النصين يتضح جليا وان المشرع قد حرص كل الحرص على عدم المساس بالمسار المهني للموظف العمومي الم ا زول للنشاط النقابي ، سواء في جانبه الوظيفي أو المالي.

¹قانون الوظيفة العامة الصادر بموجب الامر رقم 06/03 الصادر في 15 يوليو 2006،المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية،جريدة رسمية عدد 46

هذا ومن خلال التمعن في النصين المشار إليهما سابقا يلاحظ وان المشرع قد حاول من خلال نص المادة 29 مد الضمانات أو الحماية لتشمل أيضا الموظفين المرشحين إلى عهدة انتخابية نقابية لتمكينهم من التعبير عن آرائهم وطرح دعايتهم الانتخابية بكل حرية، وحمايتهم من الضغوط التي تستهدف إجبارهم على التنازل عن ترشيح أنفسهم، أو إبعادهم أو عزلهم عن قواعدهم الانتخابية في الإدارات التي يعملون بها.¹

الحماية من التمييز التي كرس أيضا بوضوح في الفصل الثالث من القانون رقم 14 / 90 الوارد بعنوان الحماية، وتحديدا من خلال نص المادة 50 حيث جاء فيها " : لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد احد العمال، بسبب نشاطاته النقابية ، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد الرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية"، وهو الأمر الذي أكده المشرع الوطني من خلال نص المادة 51 من ذات القانون،

حيث نص على عدم جواز ممارسة أي ضغط ضد العمال أو تعريضهم لتهديدات من شأنها التعارض مع التنظيم النقابي ونشاطاته، هذه الضغوطات التي لن تخرج عن المجال المهني والتي ستترجم بلا شك في التمييز بين الموظفين المأزولين لنشاط نقابي وغيرهم من الموظفين بهدف الحيلولة دون أدائهم لمهامهم وأنشطتهم النقابية، ومن هنا يمكن القول بان المادتين 50 ، 51 إنما جاءتنا لتكمل إحداها الأخرى وفي ذات السياق جاءت المادة رقم 4 / 93 من الأمر رقم 03 / 06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث نصت على ضرورة عدم إرجاء أية ملاحظة في الملف الإداري للموظف حول آرائه النقابية، وهذا إنما يندرج ضمن عدم تعريض الموظف العمومي المأزول للنشاط النقابي لأي ضغط من شأنه المساس بحريته النقابية

1 - داليا زكي قاسم محمود: النشاط النقابي للموظف العام، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، كلية الحقوق، الاسكندرية 2010 ، ص 51.

الفرع الثاني : ضمانه عدم جواز المتابعة التأديبية للموظف بسبب نشاطه

النقابي:

في هذا الإطار واستنادا إلى نص المادة 53 من القانون رقم 14 / 90 ، فإنه لا يجوز للسلطة العامة أن تسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية أخرى كيفما كان نوعها، إذ تختص التنظيمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض¹.

وفي حالة إخلال المندوب النقابي بأحكام التشريع والتنظيم المعمول بهما ، ففي هذه الحالة يمكن للسلطة الإدارية مباشرة الإجراءات التأديبية ضده، بعد إعلام التنظيم النقابي المعني²، ولا يجوز اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد المندوب النقابي قبل إعلام التنظيم النقابي المعني تحت طائلة البطلان وهو ما جاءت نص المادة 55 من قانون 14 / 90 هذا ويعد كل عزل لمندوب نقابي يتم خرقا لأحكام قانون 14 / 90 باطلا وعدم الأثر، ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله، وترد إليه حقوقه، وهو ما دلت عليه المادة 56 من قانون 14 / 90 ، وإن كانت قد علقت ذلك على طلب مفتش العمل، هذا الطلب الذي يحرر أو يقدم بمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة ، وهنا تثار إشكالية اختصاص مفتشية العمل في مجال الوظيفة العامة.

ولم يكتفي المشرع بحماية المندوب النقابي من المتابعة التأديبية أثناء عهده النقابية فقط، بل مدد هذه الحماية بان اقر عدم جواز متابعته تأديبيا بسبب نشاطه النقابي طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمته النقابية إلا بعد إعلام التنظيم النقابي المعني.

1 - حيث جاء في نص المادة 53 من القانون رقم 1490 ما يلي: " لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها. تختص التنظيمات مندوب النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض".

2 - أنظر في ذلك: نص المادة 54 من القانون رقم 1490 .

المبحث الثاني : الضمانات القضائية المقررة في مجال الممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي

تتجلى الضمانات القضائية المقررة في مجال الممارسة النقابية أساسا في دعوى الإلغاء التي تنصب على القرارات الإدارية الماسة بالحق النقابي ، ولا شك بأنها بهذا الوصف تحظى بأهمية بالغة في مجال الرقابة على مشروعية القرار المتخذة من قبل السلطة العامة في مجال الممارسة النقابية.

المطلب الاول : أحكام مباشرة دعوى الإلغاء :

تعتبر دعوى الإلغاء تلك الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية، التي يحركها ويرفعها ذوو الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة.¹

وحتى يتسنى للقاضي الإداري الفصل في دعوى الإلغاء لأبد من أن تستوفي جملة من الشروط² ، منها ما يتعلق بالقرار الإداري محل الطعن، إذ يجب أن يكون قرارا إداريا نهائيا ، حيث تنصب دعوى الإلغاء على القرارات الإدارية التنفيذية الصادرة

1 - بعلي محمد الصغير: القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة 2007 ، ص 30.

2 - لتفصيل أكثر انظر: مخلوفي رشيد: قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول الدعوى الإدارية، دمج الجزائر 2004 ، ص 5 وما بعدها - احمد محيو: المنازعات الإدارية، ترجمة قانز الحق وبيوض خالد، دمج، الجزائر 2008 ، ص ص 155 -

عن الإدارة العامة بصفة نهائية، والتي تؤدي إلى المساس بالمركز القانوني للموظف العمومي، مما يخوله الحق في الطعن القضائي ضدها.¹

تأسيسا على ذلك فإنه لا يمكن أن يكون القرار الإداري الماس بالحق النقابي محلا لقبول الطعن بالإلغاء ما لم يستوفي مواصفات القرار الإداري، باعتباره عملا قانونيا انفرادي صادر عن مرفق عام ذا صبغة إدارية ومن شأنه إحداث اثر قانوني.

ومن شروط قبول دعوى الإلغاء أيضا استيفاء الموظف ا رفع الدعوى الشرطي الصفة والمصلحة 5، وكذا الأهلية، هذه الشروط العامة التي يجب توافرها بالنسبة لأي دعوى ترفع أمام القاضي، والذي بإمكانه إثارتها من تلقاء نفسه لتعلقها بالنظام العام.

إضافة إلى الشروط السابقة، فإنه ولقبول دعوى الإلغاء لابد من احترام مواعيد وأجال قبولها، والتي حددها المشرع الجزائري في نص المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأربعة أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي.

هذا وتسري نفس الآجال المحددة في نص المادة 829 على الدعاوى المرفوعة أمام مجلس الدولة ، حينما يفصل في هذه الدعاوى كدرجة أولى وأخيرة.

وبانقضاء هذه الآجال يتحصن القرار الإداري من الإلغاء، حتى وإن كان ماسا بحرية الممارسة النقابية وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنه لا يمكن إلغاء القرار الإداري المتعلق بالممارسة النقابية إلا إذا كان مخالفا لمبدأ المشروعية، بان يكون أحد أركانه أو مقوماته معيبا، كان تطل عدم المشروعية الأركان الخارجية للقرار و التي تتعلق أساسا بالاختصاص وشكل وإجراءات القرار، أو تطل عدم المشروعية الأركان

1 - طارق فتح الله خضر: القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، ط 3 ، دار الكتاب القومية، القاهرة 1999 ، ص ص 18 - 19.

الداخلية للقرار والمتمثلة في محل القرار وسببه وغايته فيكون بذلك القرار الإداري المخاصم متسما بعدم المشروعية، مما يعرضه للطعن بالإلغاء.

المطلب الثاني : ضمانات تنفيذ حكم الإلغاء الماس بالحرية النقابية:

الأصل هوان تلتزم الإدارة العامة بتنفيذ حكم الإلغاء الصادر ضدها، ويترتب على ذلك إزالة كل الآثار القانونية المترتبة على القرار الملغى، لكن قد يحدث و أن تمتنع الإدارة عن تنفيذ هذا الحكم، لأجل ذلك أقر المشرع الوطني جملة من الضمانات الهادفة لتنفيذ حكم الإلغاء، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

الفرع الاول : صلاحية توجيه أوامر للإدارة:

حيث اعترف المشرع الجزائري للقاضي الإداري بصلاحية توجيه أوامر للإدارة من خلال نص المادة 978 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، حيث جاء فيها " :
عندما يتطلب الأمر أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية باتخاذ تدابير تنفيذ معينة، تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك في نفس الحكم القضائي، بالتدبير المطلوب مع تحديد اجل للتنفيذ عند الاقتضاء."

وهو ما يستشف أيضا من نص المادة 979¹ من ذات القانون، حيث جاء فيها " :
عندما يتطلب الأمر أو الحكم أو القرار إلزام أحد الأشخاص المعنوية العامة أو هيئة تخضع منازعاتها لاختصاص الجهات القضائية الادارية باتخاذ تدابير تنفيذ معينة.

¹ - المادة 979, قانون الاجراءات المدنية والادارية , صادر بموجب قانون رقم 08/09 , المؤرخ في 25 فيفري 2008 , جريدة رسمية عدد 21 , المؤرخ في 23 افريل 2008.

لاختصاص الجهات القضائية الإدارية اتخاذ تدابير تنفيذ معينة لم يسبق أن أمرت بها بسبب عدم طلبها في الخصومة السابقة تأمر الجهة القضائية الإدارية المطلوب منها ذلك بإصدار قرار إداري جديد في أجل محدد."

يتضح من النصين المشار إليهما بما لا يدع مجالاً للشك بأن المشرع الوطني قد خول القاضي الإداري صلاحية توجيه أوامر للإدارة، ولم يكتفي بذلك بل عمد إلى توسيع سلطات قاضي الاستعجال بموجب نص المادة 920¹، حيث منحه عند الفصل بالإلغاء الكلي أو الجزئي للقرار الإداري، إذا توافرت ظروف الاستعجال، أن يأمر بكل التدابير الضرورية للمحافظة على حقوق المنتهكة من طرف الأشخاص المعنوية العامة، والهيئات التي تخضع في مقاضاتها لاختصاص الجهات القضائية الإدارية أثناء ممارسة سلطتها متى كانت هذه الانتهاكات تشكل مساساً خطيراً وغير مشروع بتلك الحريات، ولاشك في أن الحرية النقابية تعتبر من أهم الحريات الأساسية.

الفرع الثاني : ضمانات الغرامة التهديدية:

بمراجعة قانون الإجراءات المدنية والإدارية، نجد أن المشرع قد اعترف صراحة بإمكانية فرض الغرامة التهديدية ، حيث أعطى للقاضي الإداري في حالة عدم تنفيذ الحكم القضائي، أن يأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها حتى تلتزم الإدارة بالتنفيذ، وهو ما يتضح جلياً من خلال نص المادة 980 قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وفي ذات السياق ذهب المشرع من خلال نص المادة 983 من ذات القانون إلى أنه وفي حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي، أو في حالة التأخير في التنفيذ ، فإنه يمكن للجهة القضائية الإدارية أن تصفي الغرامة التهديدية التي أمرت بها.

¹-المادة 920 ، من نفس القانون.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن الغرامة التهديدية مستقلة عن تعويض الضرر¹ ، وترجع للقاضي الإداري سلطة تعديلها أو إلغائها عند الضرورة، وهو ما دلت عليه المادة 984 قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث جاء فيها: يجوز للجنة القضائية تخفيض الغرامة التهديدية أو إلغائها عند الضرورة."

الفرع الثالث : ضمان إقرار المسؤولية الجزائية المترتبة عن الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي:

نتيجة لعدم فعالية الوسائل السابقة الذكر والزامية إلى إجبار الإدارة على تنفيذ الأحكام والقرارات الإدارية الصادرة ضدها، عمد المشرع الوطني إلى اعتماد وسيلة أكثر فعالية، وأكثر جدوى وهي تجريم الامتناع عن الحكم القضائي، وإقامة المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع، سواء كان هذا الامتناع كلياً أو جزئياً ، أو حتى كان في صورة المماثلة في التنفيذ² ، وهذا من خلال نص المادة 138 مكرر من القانون رقم 09 / 01 المعدل والمتمم للأمر رقم 156 / 66 المتضمن قانون العقوبات³ ، حيث جاء فيها "كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي، أو امتنع، أو اعترض، أو عرقل عمدا التنفيذ يعاقب بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات وبغرامة مالية من 5000 إلى 50000 دج.

1 - لتفصيل أكثر انظر سكاك نيباية دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق 2011 ، ص ص 260 - 264 .

2 - قانون رقم 23 / 06 المؤرخ في 2006 / 12 / 20 المعدل والمتمم للأمر رقم 150 / 66 ، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 84 ، سنة 2006.

3 - لتفصيل أكثر انظر: - عصمت عبد الله الشيخ: الوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005 ، ص ص 143 - 144 . - عبد القادر عدو ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة، دار هوم، الجزائر، ص ص 201 - 210 .

ولأن جريمة الامتناع جريمة كباقي الجرائم، فإنه يشترط لقيامها توافر ركنين رئيسيين، ركن مادي يرتبط بامتناع الموظف العمومي المختص عمدا عن تنفيذ الحكم القضائي بالسلوك المادي الذي يفرضه إلى اعتراضه أو عرقلة، وركن معنوي يرتكز أساسا على اتجاه إرادة الموظف المختص لإحداث أمر يعاقب عليه القانون وذلك بطريقة عمدية، طبعاً هذا ناهيك عن ضرورة توافر صفة الموظف العمومي والتي تعتبر عنصراً مفترضاً في هذه الجريمة، هذا العنصر الذي ألحقه الفقه بالركن المادي لجريمة الامتناع.

وفي هذا الخصوص لا بد من التنويه إلى أن تحريك الدعوى العمومية ضد الموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية تخضع لنفس الكيفيات والإجراءات المقررة في قانون الإجراءات الجزائية¹، وفي حالة ثبوت قيام جريمة الامتناع فإن للمحكمة أن تقضي على الموظف الممتنع بالعقوبات المقررة للجريمة، سواء كانت أصلية وهي العقوبات التي تضمنتها المادة 138 مكرر من قانون العقوبات، أو عقوبات تكميلية والمتمثلة أساساً في الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية المشار إليها في نص المادة 9 مكررة المدرجة بموجب قانون رقم 06 / 323 / 06 وإما إن كان امتناع الموظف أو اعتراضه على تنفيذ الحكم القضائي يرجع إلى غموض في منطوق الحكم، وثبت اتصاله بالجهات المختصة، يطلب منها إجلاء هذا الغموض، بتفسير هذا المنطوق أو بيان كيفية تنفيذه، أو ثبت أن هذا الامتناع أو الاعتراض يعود إلى ما قد يسببه هذا التنفيذ من مساس بالأمن العام، فإنه يقع على المحكمة أن تحكم ببراءة هذا الموظف، وهو نفس الأمر إذا ثبت أن امتناع الموظف عن تنفيذ الحكم القضائي يرجع إلى ضرورة لا قبل له بدفعها وهو ما أكده المشرع من خلال نص المادة 48 من قانون العقوبات، حيث جاء فيها: لا عقوبة على من اضطرته إلى ارتكاب الجريمة قوة لا قبل له بدفعها.¹

¹ - قانون رقم 06/23 المؤرخ في 20/12/2006 المعدل والمتمم للامر رقم 66/150 المتضمن قانون العقوبات عدد 84

بسنة 2006

وفي هذا السياق فانه تثار إشكالية مدى إمكانية تحجج الموظف العمومي بأوامر وتعليمات الرؤساء في إطار واجب الطاعة، للتنصل من المسؤولية الجزائية المترتبة عن الامتناع عن تنفيذ

الأحكام والقرارات القضائية، خاصة في ظل الضبابية التي تكتنف موقف المشرع الجزائري من مسألة حدود الطاعة الرئاسية¹ ، حيث ورد في نص المادة 180 من الأمر رقم 06 / 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة أن رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة دون مبرر مقبول يعد خطأ تأديبيا من الدرجة الثالثة، هذا النص الذي يثير إشكالية المبرر المقبول، فهل يعتبر رفض تنفيذ الأمر الرئاسي القاضي بعدم تنفيذ الحكم القضائي من قبيل المبرر المقبول في التشريع الجزائري؟ وبالتالي عدم قيام المسؤولية التأديبية للموظف العمومي، أم انه لا يعتبر كذلك، وفي هذه الحالة وجب عدم إعفاؤه من المسؤولية المترتبة عن فعل الامتناع.

إطاعة تلك الأوامر واجبة، ما يبقي الغموض قائما، خاصة بالنسبة للأوامر والتعليمات القاضية بالامتناع عن تنفيذ حكم قضائي.

والراجع من خلال النصوص السابقة وبعد الاطلاع على أهم الآراء الفقهية المختلفة ، أن المشرع الجزائري يميل إلى أولوية تطبيق القانون على أولوية الطاعة المطلقة للأوامر والتعليمات، وهو ما تؤكدُه عبارة " متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم ، فلا ريب أن الأوامر تكون واجبة التنفيذ فقط إذا كانت قانونية، وأما تحميل الرؤساء للمسؤولية المطلقة على أعمال المرؤوسين ، فهي تدخل ضمن حرص المشرع على حث الرؤساء على القيام بالدور المنوط بهم على أكمل، كونهم الأكثر خبرة ودراية بخبايا العمل الإداري، وكونهم أيضا أصحاب السلطة ، فهم أهل الأمر والنهي والتوجيه، فمن المنطق أن يكونوا هم المسؤولون عن أداء العمل على الوجه المطلوب.

تأسيسا على ذلك، فإنه إذا كان امتناع الموظف العمومي عن تنفيذ الحكم القضائي مرده الخضوع لأمر رئاسي، فإن هذا لا يعفيه من المسؤولية الجزائية، على اعتبار أن الانصياع والامتثال لمثل هكذا أوامر يتعارض مع القانون وبالتالي لا يكون الأمر الرئاسي في هذه الحالة واجب التنفيذ.

خلاصة الفصل

ان أهم الضمانات المقررة في مجال الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية يمكننا القول بان:

-الضمانات المقررة للممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية، هي ذاتها المقررة للممارسة النقابية في القانون الخاص، وهذا يرجع بالأساس إلى وحدة النصوص القانونية النازمة لهذا الموضوع، لاسيما القانون رقم 90 / 14

-الضمانات المقررة للممارسة النقابية تتنوع بين قانونية معترف بها للتنظيم النقابي وأعضائه وقضائية تتجلى في دعوى الإلغاء الهادفة إلى إلغاء القرار الإداري الماس بالحق النقابي.

-أن الحرية النقابية في قطاع الوظيفة العمومية مرهونة بمدى الحرية الممنوحة التشكيل التنظيمات النقابية من جهة، ومدى الاستقلالية الممنوحة لهذه الأخيرة من جهة أخرى، وهو الأمر الذي حاول المشرع الجزائر تكريسه في مختلف النصوص القانونية ذات الصلة، لاسيما القانون رقم 90 / 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، أن الرقابة القضائية لن تكون مجدية ما لم تقرر ضمانات لتنفيذ الأحكام

القضائية الصادرة عن مختلف الهيئات القضائية وهو ما أقره المشرع الوطني ، من خلال مجموعة آليات تلزم الإدارة العامة على تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها، ولعل أهم وأبرز تلك

الوسائل، وأكثرها فاعلية إقرار المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية، وبذلك يكون المشرع قد خطى خطوة أخرى في سبيل بناء دولة القانون.

خاتمة

ان اليات العمل النقابي تشكل إحدى التنظيمات الاجتماعية التي تكتسي أهمية وتأثيرين اجتماعيين ، حيث تتضح فوائدها بزيادة أهمية العمل نفسه ، و لا نبالغ في هذا الإطار إذا قلنا إن العمل النقابي هو من المؤشرات الأساسية التي تعكس مستوى الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية ، وكذا درجة ممارسة الحريات في المجتمع ، و طبيعة العلاقات الاجتماعية بما في ذلك علاقة السلطة بالمجتمع المدني .

لقد توصلنا في هذا المذكرة إلى المفهوم الحقيقي للعمل النقابي، وكيف نشأ ثم المراحل التي مر بها في الجزائر ، واهم التنظيمات النقابية النشطة في الساحة الوطنية .

إن الجزائر كرست نظريا نوع من الحماية للحرية النقابية، وذلك من خلال الترسانة القانونية، حيث صادفت على معظم الاتفاقيات الدولية والإقليمية المنظمة للحرية النقابية، أو من خلال تكريمها في الدساتير، غير أن من الناحية العملية، نلاحظ تهميش النقابات المستقلة، رغم وجودها في الميدان، إلا أنها بعيدة عن الاعترافات على التعددية النقابية بعد أن كان مقتصرًا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره . بالإضافة إلى تشجيع وتحفيز تمثيل أصحاب العمل وإشراكهم ممثلي العمال في ترسيخ منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضة.

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

-إلغاء التصريح المسبق والا كتفاء بإيداع الأوراق القانونية للنقابة حتى تصبح

كيانا قانونيا كما هو الحال في فرنسا

-إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية منذ عشر مسنوات نظرا لانتقاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانا حقيقية لحماية الحق النقابي.

-تشجيع البحث العلمي في مجال التشريع القانوني والاجتماعي خاتمة

-تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية للعمال.

-فصل العلاقة بين التمثيل النقابي وتسيير الخدمات الاجتماعية.

-إعادة النظر في الشروط الشكلية والموضوعية لإنشاء النقابات بتخفيفها بما يتماشى مع دولة

قانون، لاسيما مؤشر تبسيط الإجراءات، أ ي من ناحية أجل الترخيص والإشهار.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

1. أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات العمالية، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع 2006،
2. بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر 2009 .
3. بعلي محمد الصغير :القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة 2007.
4. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2011 .
5. حمدي أمين عبد الهادي، تنظيم العلاقات الصناعية وشؤون الأفيلا، مطبعة بغداد، 1970.
6. خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011 .
7. رشيد حبائي، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.
8. رندة محمد حميدة، دروس في علاقات العمل الجماعية القانون النقابي، اتفاقيات العمل الجماعية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة 2008 .
9. سعيد طربيت ، سلطة المستخدم في تسريح العمال ، د م ج ،الجزائر، 2001 .
10. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط 2 ، دمج، الجزائر، 2013 .

11. سمغوني زكريا، ، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2013.
12. ضياء مجيد الموسوي، العولمة و اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2007 .
13. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائر و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
14. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
15. عبد الناصر جندي، تقنيات البحث في العلوم السياسة والاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005 .
16. عصمت عبد الله الشيخ، الوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005 .
17. علي الكنز، جاني عبد الناصر ، الجزائر في البحث عن كتلة اجتماعية جديدة، ط 2 ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ، 2005
18. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط3 ، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2015 .
19. فضيلة عكاش، تطور الحركة النقابية في الجزائر، معالم عامة، د م ج، الجزائر، 2006 .
20. محمد أيت مدور ، الحركة النقابية المغربية بين (1962 - 1945 الجزائر وتونس نموذجا ، الجزائر، دار هومة للنشر 2013 .
21. محمد سفيان بداوي ، النقابة الجزائر واقع وأفاق، (الخارطة النقابية ربع قرن من التعددية، الجزائر، 2016،

رسائل ومذكرات:

1. أحمد فهمي عبد الوهاب مجاهد: الحرية النقابية في القانون المقارن، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2013 ،
2. بوحميده التومي، بكوش قدور: دور النقابة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة تخرج لنيل شهادة دراسات جامعية تطبيقية ،جامعة التكوين المتواصل، غرداية، الجزائر , السنة الجامعية 2006 / 2007 .
3. بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اجتماعي، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، - 2013 2014.
4. ثامري أعر، " التعددية النقابية في الجزائر من الحضر إلى النقييد " أطروحة دكتوراه في الحقوق قسم القانون العام جامعة الجزائر 1 ، كلية الحقوق بن عكنون، 2012 / 2013 .
5. حداد محمد، المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية و أثرها على التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة وهران، 2003 / 2004.
6. داليا زكي قاسم محمود، النشاط النقابي للموظف العام، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، كلية الحقوق، الاسكندرية , 2010.
7. دحدوح محمد، واجب الطاعة في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أم البواقي، 2009.
8. رفيق بن مرسل، الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين الحتمية والتغيير ومعوقات التطبيق، مذكر لنيل شهادة الماجستير غير منشورة ،جامعة مولود معمري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية , تيزي وزو , 2010 / 2011.
9. زبيري حسين ، النقابات المستقلة، أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، الجزائر، 2012.

10.سكاك نيباية, دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، 2011.

11.عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة الماجستير، في قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004 2003 .

12.غالي كحلة، اثر الخصوصية على علاقات العمل دراسة مقارنة، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق و العلوم التجارية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، السنة الجامعية 2009 ، 2010 .

13.مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة الماجستير، تخصص قانون ستوري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012 - 2011 ،

مقالات:

1.بومقورة نعيم (الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطالبية) ، العدد 1، مجلة إضافات - تصدر عن الجمعية العربية لعلم الاجتماع بالتعاون مع مركز دراسات الوحدة العربية، 2008 .

2.خلوفي بغداد (الاعلام النقابي ودوره أثناء الثورة التحريرية)، مجلة الانسان والمجال،العدد1 جامعة البيض، 2005.

3.رمضان محمد بطيخ (كيفية تنفيذ الحكم الصادر بالإلغاء في مجال القرارات الإدارية)، مجلة هيئة قضايا الدولة، عدد 4 ، أكتوبر - ديسمبر 1999 .

4.الطاهر بلعور (الإضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسيولوجية)، العدد 06 (مجلة الواحات للبحوث والدراسات، الجزائر، المطبعة العربية،2012.

5.عبيد أحمد" على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال الثقافي إبان وجود الاستعمار"، مجلة المرشد:عدد 09 ، الجزائر ، 1988 .

المراسيم والقوانين:

1. قانون الإجراءات الجزائية ، الصادر بموجب الأمر رقم 66 / 155 ، المؤرخ في 18 صفر عام 1386 ، الموافق ل 8 يونيو 1966 ، المعدل والمتمم.
2. القانون رقم 14 _ 90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية العدد 23 لسنة 1990 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 30 _ 91 المؤرخ في 1991 _ 12 _ 21 و الأمر رقم 12 _ 96 المؤرخ في 1996 _ 06 _ 10 .
3. قانون رقم 90 / 14 ، المؤرخ في 9 ذي القعدة 1410 ، الموافق ل 2 يونيو 1990 () ، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23 ، الصادرة في 13 ذو القعدة 1410، الموافق ل 6 يونيو 1990 .
4. قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الصادر بموجب قانون رقم (08 / 09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 ، الموافق ل 25 فبراير 2008 ، جريدة رسمية عدد 21 ، المؤرخ في 23 افريل 2008 .
5. قانون رقم 06 / 23 المؤرخ في 20 / 12 / 2006 المعدل والمتمم للأمر رقم/ 150 66 ، المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 84 ، سنة 2006 .
6. قانون الوظيفة العامة الصادر بموجب الأمر رقم 06 / 03 الصادر في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 .

الفهرس

.....الاهداء

1.....مقدمة

8.....الفصل الاول : الاطار التنظيمي للحرية النقابية في الوظيفة العمومية

9.....تمهيد

10.....المبحث الاول : الاطار المفاهيمي للحرية النقابية في الوظيفة العمومية

10.....المطلب الاول : ماهية النقابة

10.....الفرع الاول : تعريف النقابة

12.....الفرع الثاني : أنواع النقابات

14.....الفرع الثالث: أهداف ودور العمل النقابي

15.....المطلب الثاني : الحق النقابي في التشريع الجزائري

16.....الفرع الاول : الحركة النقابية في الجزائر في ظل الاقتصاد الموجه

17.....الفرع الثاني : الحركة النقابية في ظل التحولات الاقتصادية

18.....الفرع الثالث : إجراءات تأسيس المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية

20.....الفرع الرابع : واقع الحرية النقابية في ظل التحولات الاقتصادية الدولية

23.....المبحث الثاني :الضمانات القانونية المخولة للحق النقابي في الجزائر

23.....المطلب الأول :المظهر الجماعي والفردى للحق النقابي

23.....الفرع الأول :شروط وإجراءات تأسيس النقابة

26.....الفرع الثاني: حرية تكوين النقابة

28.....الفرع الثالث: المظهر الفردي للحق النقابي

31.....المطلب الثاني: الحماية القانونية والقضائية للحق النقابي في الجزائر

31.....الفرع الأول :الحماية القانونية للحق النقابي

37.....الفرع الثاني: الحماية القضائية للحق النقابي

40.....	خلاصة الفصل
42.....	الفصل الثاني :الاعمال النقابية في قطاع الوظيف العمومي
43.....	تمهيد
44. ..	المبحث الاول : الضمانات القانونية في ممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي ..
44.....	المطلب الاول : الضمانات المقررة للنقابة
44.....	الفرع الاول :ضمانة حق التكوين دون استثناء او قيد
46.....	الفرع الثاني : ضمانات عدم جواز حل التنظيم النقابة
48.....	الفرع الثالث : ضمانات استقلالية التنظيمات النقابية
49.....	المطلب الثاني : الحماية المقررة لأعضاء التنظيم النقابي
49.....	الفرع الاول : ضمانات عدم التمييز بين الموظفين بسبب النشاط النقابي
51.	الفرع الثاني : ضمانات عدم جواز المتابعة التأديبية للموظف بسبب نشاطه النقابي
	المبحث الثاني : الضمانات القضائية المقررة في مجال الممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي
52.....	المطلب الأول : أحكام مباشرة دعوى الإلغاء
54.....	المطلب الثاني : ضمانات تنفيذ حكم الإلغاء الماس بالحرية النقابية
54.....	الفرع الاول : صلاحية توجيه أوامر للإدارة
55.....	الفرع الثاني : ضمانات الغرامة التهديدية
	الفرع الثالث : ضمانات إقرار المسؤولية الجزائية المترتبة عن الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي
56.....	
60.....	خلاصة الفصل
61.....	خاتمة

..... قائمة المراجع

..... الفهرس