

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



عنوان المذكرة:

الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في القانون
الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون
تخصص: قانون خاص للأعمال

إشراف الأستاذ:

❖ جبالي محمد

إعداد الطالبين:

- بوعندل أسامة
- بوزرارة حمزة

لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الرتبة	الجامعة	الصفة
حوماش حسبية	أستاذة مساعدة / أ	جيجل	رئيسا
جبالي محمد	أستاذ مساعد / أ	جيجل	مشرفا ومقررا
سطحي نادية	أستاذة مساعدة / أ	جيجل	ممتحنا

السنة الجامعية: 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله...

اللهم لك الحمد ولك الشكر وإليك يرجع الفضل كله سره وعلانيته...

الحمد لله الواحد المنان الذي هدانا ووفقنا لإتمام هذا العمل....

نتقدم بالشكر الجزيل مع فائق التقدير والاحترام:

إلى الأستاذ " جبالي محمد " الذي أفادنا بنصائحه وإرشاداته

الوجيهة من بداية هذا العمل إلى نهايته...

إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة ...

إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل ...

قائمة المختصرات

- باللغة العربية

- ج ر: جريدة رسمية

- د س ن: دون سنة نشر

- د ط: دون طبعة

- ط: الطبعة

- ص: الصفحة

- إ د ح ت: إعتماء ءءول ءيز التفيء

باللغة الفرنسية:

ART: ARTICLE

P : PAGE

مقدمة

تتبع أهمية تنظيم حقوق العمال من كونها لا تقتصر على تنظيم مصالح وحقوق طرفي العمل وحسب وإنما تتناول مصالح المجتمع بأكمله مما يضيف على معظم أحكام وقواعد قانون العمل صفة النظام العام.

فقواعد قانون العمل تنظم مجموعة من المصالح سواء كانت مصالح اقتصادية أو مصالح اجتماعية، ومن بين أهم هذه المصالح الحق النقابي الذي اهتمت به المجتمعات الحديثة وذلك بعد عدة معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت على مدار أجيال عديدة تضافرت فيها جهود الحركات الاجتماعية والنقابية طوال القرنين 18 و 19 وقد تظافر هذا الجهد الدولي مع اجتهادات القضاء وحمايته للطرف الضعيف في علاقة العمل والسعي الدؤوب إلى مزيد من التركيز لحقوق الإنسان على الصعيد الدولي والوطني.

إن الحق النقابي أصبح شرط لازم لفعالية تشريع العمل، وقد كان لمنظمة العمل الدولي الفضل في وضع أول قواعد دولية تكفل حماية الحق النقابي حيث أقر مؤتمر العمل الدولي لسنة 1920 أولى الحقوق الدولية الخاصة بحق العمال الزراعيين في تكوين النقابات وفي ظل هذا الاهتمام نشأت الحركة النقابية الجزائرية إبان الاستعمار لتجد نفسها بعد الاستقلال كيانا قانونيا افتك شرعية الوجود مع افتكاك الاستقلال الوطني.

ويعتبر دستور 1963 أول دستور كرس الحق النقابي بموجب المادة 20 منه غير أن ما يعاب عليه أنه قصره على العمال دون أصحاب العمل وانتقل هذا الاعتراف بهذا الحق إلى دستور 1976 الذي نص على الحق النقابي بموجب المادة 60، فالحق النقابي لم يكن معترفا به إلا في نظام النقابة الوحيدة إذ للعمال حرية كاملة في الانضمام أو الانسحاب منها، هذه الحرية توسع نطاقها بعد تغيير الإيديولوجية السياسية والاجتماعية للنظام الجزائري بموجب دستور 1989 الذي كرس التعددية النقابية بموجب المادة 53، وتطبيقا للمبدأ المنصوص عليه في دستور 1989، جاء القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والمطبقة على مجموع العمال الأجراء والمستخدمين.

وفي ظل هذه التعددية يحق العمال أن يختاروا المنظمة النقابية التي يرونها الأجدر بتمثيلهم سواء على مستوى المؤسسة أو على المستوى الوطني ولتمثيل العمال أحسن تمثيل يمكن للمنظمات النقابية عند توافر شروط معينة ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة عن طريق تعيين هيكل نقابية ومندوبين نقابيين على أن لا يؤدي ذلك إلى المساس بحرية صاحب العمل في تسيير العمل.

وتعززت قوة تلك التنظيمات النقابية العمالية بتهديدها اللجوء إلى استعمال سلاح الإضراب ضد أصحاب العمل وإجبارهم على الدخول في مفاوضات مع العمال لتحسين ظروفهم وشروط عملهم واستخدامهم.

تعتبر المفاوضات الجماعية أفضل آلية لتحقيق الاستقرار في علاقات العمل باعتبارها وسيلة ودية مباشرة تجمع طرفي علاقة العمل للحوار والتشاور وتنتهي بالتوصل إلى اتفاق على قواعد لتنظيم علاقات العمل وشروطه وتأكيدا لذلك أصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات خاصة بالمفاوضات الجماعية من بينها الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية والاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية.

ورغم الأهمية الكبيرة للمفاوضات إلا أن العمال أدركوا ضرورة وجود وسيلة قانونية أخرى أكثر فعالية لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي في علاقات العمل والمتمثلة في حق الإضراب وهذا الحق لم يأتي هبة من المشرع بل تم فرضه من طرف العمال كأمر واقع نتيجة ظهور النقابات العمالية.

وبذلك يكون العمال قد نجحوا في إفتكاك وسيلتين أساسيتين لتحقيق مطالبهم المهنية والمتمثلة في المفاوضات الجماعية والحق في الإضراب.

أهمية موضوع الدراسة:

تمكن أهمية موضوع الدراسة في:

- يعتبر موضوع الحماية القانونية للحق النقابي موضوعا هاما وحساسا كونه يشكل معيارا موضوعيا لقياس مدى ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئها وذلك بارتباطه بالحقوق والحريات العامة والأساسية للإنسان.
- كما تظهر أيضا أهمية هذا الموضوع في كونه يساهم في استقرار الطبقة العمالية نظرا للنسبة الكبيرة التي تمثلها هذه الفئة في أي مجتمع.
- وتكمن أيضا أهمية الحماية القانونية للحق النقابي باعتبارها الغاية التي تسعى إلى تكريسها تشريعات العمل الوطنية والدولية.

أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيار الموضوع إلى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية.

الأسباب الموضوعية:

- أهمية الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي ومكانته مع حقوق الإنسان الأخرى.
- إعطاء نظرة شاملة على الحماية القانونية للحق النقابي في الجزائر.
- قلة تناول هذا الموضوع وبالأخص في الدراسات القانونية.

الأسباب الذاتية:

- الميل الشخصي للدراسات المتعلقة بالحقوق والحريات العامة.
- الشعور بالظلم والانتهاكات التي يتعرض لها العمال.
- دافع الفضول الذي أدى بنا لهذه الدراسة.
- الرغبة في الإلمام والتوسع في هذا الموضوع.

أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا على سبيل الخصوص إلى:

- تحديد المقصود من مفهوم الحق النقابي وبيان مصادره سواء كانت مصادر دولية أو داخلية بالإضافة إلى تحديد شروط وإجراءات تأسيس المنظمات النقابية والآثار المترتبة عن الاعتراف بها .

صعوبات الدراسة:

- قصر مدة البحث التي لا تتيح الفرصة للباحث الإمام بجميع الجوانب التي تخص موضوع الدراسة.

- قلة المراجع المتخصصة في الموضوع في القانون الجزائري مما جعلنا نعتمد بشكل أساسي على القوانين الداخلية والاتفاقيات والتوصيات الدولية.

إشكالية الموضوع: تتمثل إشكالية موضوع الدراسة في:

ما مدى فعالية الحماية القانونية التي كرسها المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي؟

خطة الدراسة:

وللإجابة على هذه الإشكالية قسم هذا الموضوع إلى فصلين حيث تم تناول في الفصل الأول الحماية القانونية للممثلين النقابيين في التشريع الجزائري والذي بدوره ينقسم إلى مبحثين فالمبحث الأول تم التناول فيه ماهية الحق النقابي في التشريع الجزائري أما في المبحث الثاني تم التناول فيه التمثيل النقابي في التشريع الجزائري .

أما في الفصل الثاني فقد تم التناول فيه آليات ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري الذي بدوره ينقسم إلى مبحثين، المبحث الأول تم التطرق إلى المفاوضات الجماعية في التشريع الجزائري، أما في المبحث الثاني تم التطرق فيه حق الإضراب في التشريع الجزائري .

المنهج المتبع:

وللإجابة على هذه الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال ذكر العديد من المفاهيم المتنوعة حول الحق النقابي والمفاوضات الجماعية والحق في الإضراب بالإضافة إلى المنهج التحليلي الضروري لتحليل مختلف النصوص القانونية المتعلقة بموضوعنا.

بالإضافة إلى المنهج التاريخي الضروري لتتبع تاريخ الحق النقابي في الجزائر منذ نشأته إلى غاية العشرية الأخيرة مهتمين أساساً بأهم التحولات التي مرت بها النقابة الجزائرية والمستجدات التي عرفها الواقع النقابي في الجزائر.

الفصل الأول:

الحماية القانونية للممثلين النقابيين

لقد عملت مختلف التشريعات الدولية والوطنية لمختلف الدول على بسط الحماية للممثلين النقابيين، بل جميع ممثلي العمال في مختلف الهيئات التمثيلية ولجان المؤسسة هذه الحماية التي تعدّ ضرورية لمواجهة القرارات والإجراءات التي يمكن أن يتخذها صاحب العمل للحد من نشاطهم التمثيلي للعمال والمساس باستقلالهم النقابي الذي أقرّه القانون، وعليه أقرّت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية لممثلي العمال في المؤسسة المعتمدة بجنيف، أمّا بالنسبة للتشريعات الوطنية لمختلف الدول فقد أقرّت عديد الأحكام لحماية مندوبي النقابيين تطبيقاً لما أقرّته الاتفاقية الدولية

وفيما يتعلق بمدى كفالة الحق في الحماية بالنسبة للممثلين النقابيين فإن جل القوانين العربية والدولية كرست حماية للممثلين النقابيين من تسلط رب العمل ومن الحالات التي قد يتعسف فيها رب العمل ضد العامل هو فصله من عمله لأسباب و بواعث نقابية.

ولقد جاء المشرع الجزائري بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين حيث قرر حماية كاملة لهم سواء في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و قانون الوظيفة العامة إضافة إلى القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي أقر على أن عزل مندوب نقابي خرقاً للقانون يعد عديم الأثر و يعاد إدماجه .

وعليه تم تناول بالدراسة في هذا الفصل المتعلق بالحماية القانونية للممثلين النقابيين ماهية الحق النقابي في التشريع الجزائري في المبحث الأول أمّا في المبحث الثاني فتم تناول التمثيل النقابي في القانون الجزائري.

المبحث الأول: ماهية الحق النقابي في التشريع الجزائري

مع ظهور الثورة الصناعية وتجمع العمّال بأعداد كبيرة في المصانع بدأوا في التشاور والحوار حول الظروف القاسية والمجحفة التي يعملون من خلالها فالأجور زهيدة والعمل لساعات طويلة دون أي اعتراف بإجازات أو أوقات للراحة بالإضافة لعدم توفر الرعاية الصحية وعدم وجود أي نوع من التأمينات وانتشار الأمراض المهنية وحوادث العمل دون حصول العامل على التعويضات.¹

إنّ الحق النقابي لم يكن وليد صدفة بل جاء نتيجة صراعات طويلة ونضال عمالي مستميت ضد النظام الرأسمالي الاستغلالي، وقد يشكّل هذا الحق إحدى حقوق الإنسان وحرّياته ممّا دفع إلى الاعتراف به سواء على المستوى الدولي أو على المستوى الوطني من خلال اعتراف القوانين الداخلية للدول بهذا الحق ومن تمّ إنشاء المنظمات النقابية لتتولّى الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال.²

ونظرا لأهمية الحق النقابي في الحياة المهنية للعمال تم التطرق إلى مفهوم الحق النقابي في المطلب الأول، أمّا المطلب الثاني فتم التطرق فيه إلى الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالتنظيم النقابي وإجراءات حلّه وتوقيفه.

المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي في التشريع الجزائري

يعتبر الحق النقابي من بين أهم الحقوق المكونة لحقوق الإنسان والمواطن في القوانين المقارنة الحديثة، وبالتالي فإن النشاط النقابي لم يصبح امتياز يمنح للعمال من طرف

¹ خيرة بورزيق، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، 2013/2014، ص1.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الجماعية-، جسر للنشر والتوزيع الجزائر، 2016 ص10.

السلطة العامة أو صاحب العمل بل هو حق يحظى بحماية قانونية دولية ووطنية مثله مثل مختلف حقوق الإنسان الأخرى كحرية الرأي والتعبير وممارسة الحقوق المدنية والسياسية.

لقد شكّل موضوع الحق النقابي محور اهتمام المنظمات الدولية والسلطات العامة في مختلف الدول المعاصرة التي أحاطته بعدة أحكام وقواعد أصبحت تكوّن مع مرور الزمن ما يعرف اليوم بمبدأ الحرية النقابية، ومبدأ الحق النقابي، وذلك بواسطة المواثيق الدولية والدساتير والقوانين الداخلية.

وللإلمام بمفهوم الحق النقابي لا بد من التطرق إلى تعريف الحق النقابي ومصادره فرع أول ثم التطور الحق النقابي في التشريع الجزائري فرع ثاني، والمظهر الجماعي والفردى للحق النقابي في التشريع الجزائري فرع ثالث.

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي ومصادره في التشريع الجزائري

تم تناول في هذا الفرع كل من تعريف الحق النقابي (أولا) ثم مصادره (ثانيا)

أولا: تعريف الحق النقابي.

يعتبر الحق النقابي من الحقوق المعترف بها على المستوى الدولي ويعتبر هذا الحق حقا فرديا للعمال يمارس جماعيا في إطار تنظيم نقابي يهدف للدفاع عن المصالح المشتركة للعمال سواء كانوا هؤلاء العمال ينشطون في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة¹.

كما يقصد بالحق النقابي أيضا هو حق كل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن يؤسس نقابة كما له الحق في الانضمام أو الامتناع عن الانضمام إليها².

وبالرجوع للتشريع الجزائري نجده لم ينص على أي تعريف للحق النقابي على غرار بعض التشريعات المقارنة.

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، ص15.

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرع قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، دار الخلدونية، 2010، ص 153.

ثانيا : مصادر الحق النقابي في التشريع الجزائري

تنقسم هذه المصادر إلى مصادر دولية ومصادر داخلية:

1- المصادر الدولية للحق النقابي في التشريع الجزائري: وتتمثل هذه المصادر في كل من

الاتفاقيات والمواثيق الدولية

أ- الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في مجال الحق النقابي: لقد صادقت الجزائر

على مجموعة من الاتفاقيات في مجال الحق النقابي سواء كانت هذه الاتفاقيات لها صلة

مباشرة بالحق النقابي أو صلة غير مباشرة، فمن بين الاتفاقيات ذات الصلة المباشرة نذكر:

الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والاتفاقية رقم

98 المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية.

فقد تبنت الاتفاقية الدولية رقم 87 السالفة الذكر مجموعة من الضمانات منها: حماية

الحرية النقابية على المستوى الفردي بإقرار حق العمال وأرباب العمل دون أي تمييز في

تكوين النقابات وحقهم في الانضمام إليها، حق نقابات العمال وأرباب العمل في إعداد لوائح

نظامها الأساسي والقواعد الإدارية الخاصة بها وانتخاب الممثلين بحرية تامة،¹ عدم جواز

حل أو وقف نشاط نقابة العمال وأرباب العمل من طرف السلطات الإدارية²، وحق النقابة

في اكتساب الشخصية المعنوية³.

أما الاتفاقية رقم 98 السالفة الذكر التي تتكون من 16 مادة نصت في مجملها على

أهمية تكريس الحماية للعمال ضد أي تمييز من شأنه أن يخرق الحق في الحرية النقابية في

تكوين النقابات والانضمام إليها بمحض اختيارهم وعدم المساس بالحق في العمل، كما

¹ المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 87، المرجع السابق.

² المادة 04، المرجع نفسه.

³ المادة 06، المرجع نفسه.

نصت على منع أي تدخل للمنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل في شؤون بعضها البعض¹.

أما بالنسبة للاتفاقيات الدولية ذات الصلة غير المباشرة بالحق النقابي نذكر: الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال التي صادقت عليها الجزائر سنة 2006²، والاتفاقية رقم 154 الخاصة بالتفاوض الجماعي لعام 1981³، التي تعد مرجعا قانونيا للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁴.

ب-المواثيق الدولية المنظمة إليها الجزائر في مجال الحق النقابي:

لقد انضمت الجزائر إلى مجموعة من المواثيق الدولية في مجال الحق النقابي ومن بين هذه المواثيق التي كرست الحق النقابي نذكر: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان⁵ والعهدين الدوليين.

بالنسبة للحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث شكل صدوره من قبل هيئة الأمم المتحدة في 10-12-1948 معترفا لأول مرة بحقوق الإنسان كمسؤولية عالمية إذانا بعهد جديد من التزام الدول بحريات وحقوق الإنسان ويتمحور حول المساواة بين جميع البشر وبالرجوع إلى نص المادة 23/04 منه التي نصت على أنه لكل شخص الحق

¹ - سميحة مناصرة، المرجع السابق، ص 46.

² - الاتفاقية الدولية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات للمثلي العمال في المؤسسة المعتمدة بجنيف، 23 يونيو 1971 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-58 المؤرخ في 11 فبراير 2006، ج ر عدد 07، المؤرخة في 12 فبراير 2006.

³ - الاتفاقية الدولية رقم 154 المتعلقة بتشجيع المفاوضات الجماعية الصادرة في 19 يونيو 1981. (لم تصادق الجزائر عليها)

⁴ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد 17 الصادرة 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم.

⁵ - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة رقم 217/أ.د.ح.ت المؤرخ في 10-12-1948 صادقت عليه الجزائر بموجب م 11 من دستور 1963 ج ر عدد 64 ليوم 10-09-1963.

في إنشاء نقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه، ورغم عدم تمتع هذا الإعلان بالطابع الإلزامي إلا أنه يعتبر كمرجع دولي أساسي لحقوق الإنسان¹.

لقد أدى الصراع السياسي الذي كان يدور بين الدول الغربية وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية التي كانت تؤكد الحقوق المدنية والسياسية وبين الدول الاشتراكية ودول العالم الثالث التي تؤكد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية إلى صدور عهدين دوليين مستقلين :

أحدهما للحقوق المدنية و السياسية²، حيث أكد على الحق في الحياة والحرية و ضمان أمن الأشخاص... ولقد صادقت عليه 14 دولة عربية منها الجزائر.

أما الآخر المتعلق بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية³، والذي أكد على الحق في العمل والحق في تأمين مستوى معيشي مقبول كما نص على إنشاء نقابات للدفاع عن الحقوق الاجتماعية وحرية الانضمام إليها

غير أن الجزائر تحفظت على بعض أحكام العهدين إذ غيرت أحكام المادة 08 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والمادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية.

2- المصادر الداخلية للحق النقابي في الجزائر

تتمثل المصادر الداخلية للحق النقابي في الدستور بالإضافة إلى تشريعات العمل الجزائرية.

¹ عبد المجيد صغير ببرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، تخصص قانون المؤسسات، جامعة الجزائر 2003/2004، ص58.

² العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المصادق عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16مايو 1989، ج ر عدد20 المؤرخة في 17 مايو 1989.

³ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المصادق عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16مايو 1989، ج ر عدد20 المؤرخة في 17 مايو 1989.

أ- الدستور: يعتبر دستور 1963 أول دستور للجمهورية الجزائرية بعد الاستقلال وهو أول من كرس الحق النقابي حيث نص عليه بلفظ صريح في المادة 20 منه حيث جاء فيها «الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترفا بهم جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون».

غير إن ما يعاب عليه إنه قصره على العمال دون أصحاب العمل¹، وإذا كان دستور 1963 لم يعمر طويلا فإن الحق النقابي الذي كرسه قد انتقل الاعتراف به إلى دستور 1976 فنص هو الآخر على الحق النقابي ولكن بصيغة مختلفة حيث نص عليه في المادة 60 والتي جاء فيها «حق الانخراط في النقابة معترفا به لجميع العمال ويمارس في إطار القانون»²، وما يعاب عليه أنه حصر الحق النقابي في حق الانخراط دون حق الإنشاء ولا يكون الانخراط إلا فيما هو موجودا قبلا ولهذا فإن الحق النقابي في دستور 1976 جاء مقيدا وليس مطلقا³.

وبالرجوع إلى دستور 1989 الذي تخلى عن نظام الحزب الواحد وفتح المجال أمام حرية تكوين الجمعيات وبالرجوع لنص المادة 53 منه التي كرست الحق النقابي بنصها «الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين»، ولم يبق هذا الحق مقتصرًا على فئة محددة كما لم تقتصر ممارسته على نقابة واحدة وهذا النص يلغي نهائيا المادة 24 من القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل التي كانت تنص على أن الانتماء الحر والاختياري للنقابة، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، معترفا به لجميع

¹ - دستور جمهورية الجزائرية الشعبية لسنة 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج ر عدد 64 المؤرخة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

² - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج ر عدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

³ - عمر ثامري، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الجزائر 01، 2012/2013، ص 33.

العمال¹، إضافة إلى أن المادة 58 من دستور 1989 التي أقرت لأول مرة بحق الإضراب للعمال والمواطنين.

أما بخصوص دستور 1996 فما يمكن ملاحظته أنه لم يأتي بجديد فيما يخص الحق النقابي فقد أعاد مضامين المواد التي جاء بها دستور 1989 التي كرست الحق النقابي² عن طريق السماح بالتعددية النقابية وممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص³. أما فيما يخص دستور 2016 فيلاحظ أنه أيضا لم يأتي بأي جديد فيما يخص الحق النقابي حيث نص في المادة 70 منه « الحق النقابي معترفا به لجميع المواطنين»⁴.

ب- تشريعات العمل الجزائرية

في المرحلة الاشتراكية لم يكن يعترف بالحق النقابي بمعناه الثابت في الموثيق الدولية والاتفاقيات الصادرة عن منظمات العمل الدولية ذلك أن كل القوانين والأوامر التي صدرت في هذه المرحلة لم تكن تعترف بالحق والحرية النقابية، من هذه القوانين نذكر الأمر 74-71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي، والقانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال، والقانون 88-28 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي⁵.

يتبين من هذا المقتطف أنّ النقابات في عهد النظام الشمولي كانت عبارة عن مؤسسات تابعة للدولة.

¹ - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05-12-1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 المؤرخة في 08-08-1978 (الملغاة).

² - المادة 56 من الدستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 ج ر عدد 76 سنة 1996 معدل ومتمم.

³ - المادة 57، المرجع نفسه.

⁴ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2016 الصادر بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر عدد 14 الصادرة في 07 مارس 2016.

⁵ - القانون رقم 88-28 المؤرخ في 19 يوليو 1988 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29 المؤرخة في 20 يوليو 1988

وأخيرا جاءت مرحلة استقلالية المؤسسات في التسيير وظهور ما يعرف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية وخضوعها لقواعد القانون التجاري إلى غاية صدور قوانين جديدة منذ سنة 1990.

ومن بين هذه القوانين قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث خول المشرع الجزائري بمقتضى المادة 03 منه كل العمال الأجراء والمستخدمين من حق تأسيس المنظمات النقابية والانخراط فيها، وإسنادا لذلك يظهر جليا أن الحق النقابي قد أصبح مكفولا ومقررا لجميع فئات العمال بما في ذلك عمال القطاع العمومي ذلك ما أكدته صراحة المادة 35 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ والقانون 90-11 المتضمن علاقات العمل حيث نظم هذا القانون العلاقات الجماعية للعمال ويمكن في هذا الصدد المنظمة النقابية من دور مهيم حيث منحها المشرع حقا امتيازيا في إبرام الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية كما اعترف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة بحق تقديم مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية².

أما القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها فقد نص على الحق في الإضراب في الباب الثالث كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية والذي يعتبر دوره كآلية لممارسة الحق النقابي إضافة إلى المفاوضات الجماعية، حيث خول في هذا الإطار المنظمة النقابية الدور المهيم فيه³.

¹ - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

² - حسن شكيب بوكلي ، محاضرات في مقياس الحق النقابي، السنة الثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي 2013/2014.

³ - قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمال وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 المؤرخة في 07-02-1990 المعدل والمتمم.

الفرع الثاني: تطور الحق النقابي في الجزائر.

يعتبر الحديث عن الحركة النقابية في الجزائر أمرا معقدا وذلك لاختلاف البيئة الجزائرية من حيث بنيتها الاجتماعية عن البيئة أو المجتمع الغربي ففي إطار المقارنة نجد أن الطبقة العاملة في أوروبا قد ارتبطت بالنمط الرأسمالي والتطور الاقتصادي والإنتاجي بينما ارتبطت علاقة الطبقة العمالية في الجزائر ونضالها النقابي بالحركة النضالية من التحرر من السيطرة الاستعمارية، بالإضافة إلى التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي حدثت في الجزائر بعد الاستقلال.¹

أولا: تطور الحركة النقابية في الجزائر من مرحلة الاستعمار إلى مرحلة الأحادية الحزبية

تم التطرق هنا لكل من تطور الحركة النقابية في الجزائر خلال فترة الاستعمار وما بعد الاستقلال في مرحلة الحزب الواحد.

1- الحركة النقابية أثناء المرحلة الاستعمارية

لم تظهر أولى التنظيمات في الجزائر إلا سنة 1878 حيث شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الإتساع حيث عرفت الحركة النقابية في الجزائر تطورا هاما إذ أنشئت أول نقابة استعمارية سنة 1880 من طرف عمال المطابع بقسنطينة.

وفي عام 1918 انضم العمال الجزائريون إلى الاتحادية العامة للعمال في فرنسا وكان عددهم 500 عامل، أمّا في التراب الجزائري فلم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخصة، وفي سنة 1932 اعترف المستعمر للجزائريين بالحق النقابي.

¹ - عبد القادر لصواني، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص تنظيم سياسي وإداري، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2013/2014، ص16.

وفي عام 1936 قامت الاتحادية العامة للعمال في عهد الجبهة الشعبية بإنشاء اتحادية مستقلة للعمال الفلاحين¹، وخلال المؤتمر الأول لحركة الانتصار للحريات الديمقراطية سنة 1947 برزت فكرة تأسيس مركزية نقابية وطنية وتجسدت هذه الفكرة في صيغة لجنة مركزية للشؤون النقابية والاجتماعية في فرنسا والجزائر برئاسة عيسات إدريو بعد سنة 1953 صدق على لائحة تطالب بإنشاء مركزية نقابية وطنية.

وبعد سنة 1954 برزت ثلاثة منظمات نقابية تتمثل في الإتحاد الوطني للعمال الجزائريين التي كانت جبهة التحرير الوطني وراء تأسيسها والإتحاد النقابي للعمال الجزائريين الذي كان المصاليين وراء تأسيسه بالإضافة إلى الإتحاد العام للنقابات الجزائرية الذي أنشأه الحزب الشيوعي الجزائري².

و على إثر مؤتمر عقد بالجزائر في يوم 24 فيفري 1956 من طرف ممثلين عن نقابات مؤسسات الجزائر العاصمة (عمال الميناء والسكة الحديدية...) أنشئ الإتحاد العام للعمال الجزائريين حيث ضم 110000 عامل بعد شهر واحد من تأسيسه³.

2- الحركة النقابية في ظل الأحادية الحزبية

بعد الاستقلال استمر الإتحاد العام للعمال الجزائريين في قيادة الحركة النقابية في البلاد ولكن الوضع تغير كثيرا، فأشرف وتوجيه حزب جبهة التحرير الوطني أثناء الثورة لم يرضي بعض النقابيين في السنين الأولى للاستقلال حيث طالبو بإعادة النظر في هذه العلاقة⁴ نتيجة تأثير الحزبية على العمل النقابي وسعي الإتحاد للاستقلال عن الحزب

¹ خيرة بورزيق، المرجع السابق، ص 09.

² عبد القادر لصواني، المرجع السابق، ص 18.

³ فوزية زعموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، شعبة القانون العام، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 01، 2012/2011، ص 34، 35.

⁴ إدريس بولكعبيات، (الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين)، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، نوفمبر 2007، ص 15.

والسلطة وقد برزت مظاهر الهيمنة في تدعيم بعض أساليب التسيير الذاتي وتشكيل لجان المشاركة في المؤسسة وسياسية التخطيط الفوقي ومركزية التسيير الإداري بالإضافة إلى ربط الترشيح لأي منصب مهما كان نوعه بالانخراط في حزب التحرير الوطني، وهو الأمر الذي جعل الإتحاد يرد بسلسلة من الإضرابات عرفت بإضرابات التسيير الذاتي.

أمّا عن دور الحركة النقابية الجزائرية في هذه المرحلة فقد كان يتبلور في هدفين أساسيين فالأول يتعلق أساسا بمسألة الأجور، أمّا الهدف الثاني فيتمركز حول الجوانب السياسية للعمل النقابي المرتبط بالمصلحة العليا للبلاد.¹

وتميزت هذه المرحلة بصدور مجموعة من القوانين التي تنظم العمل النقابي من

بينها:

- الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.²

-المرسوم رقم 67-75 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة حيث بدل المشرع جهده لأجل تزويد النقابيين بكافة الضمانات لقيامهم بسلطاتهم داخل المؤسسات التابعة للقطاع الخاص.³

ثانيا: تطور الحركة النقابية في الجزائر في مرحلة التعددية الحزبية

مثلت أحداث أكتوبر 1988 منعرجا حاسما في تغير المسار الإيديولوجي والسياسي للدولة الجزائرية وفتح المجال أمام ممارسة الحقوق والحريات العامة والاعتراف بالتعددية النقابية والسياسية.

¹ - سميحة مناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر. باتنة، 2012/2011، ص 36.

² - الأمر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101 الصادرة في 12-13-1971 الملغى.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 67-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة ج ر عدد 39 المؤرخة في 16-05-1975. (ملغى)

وتم تتويج ماجاء في دستور 1989¹، بجملة من النصوص القانونية التي تعالج مختلف الحقوق والحريات ومن ضمنها الحرية النقابية التي أولاها المشرع الوطني أهمية بالغة عن طريق السعي لتكريسها من خلال النصوص الدستورية والقانونية وقد تضمن قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية و الانضمام لها بكل حرية واستقلالية دون تمييز، كما نص على حقهم في تكوين اتحادات والانضمام إليها²، ويعتبر هذا القانون الأول في البلاد الذي كرس الحق النقابي على غرار القوانين والاتفاقيات الدولية كالاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي³، والاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية.⁴

الفرع الثالث: المظهر الجماعي والفردى للحق النقابي في التشريع الجزائري

يتمثل مضمون الحرية النقابية الذي أرسته المعايير الدولية في حق إنشاء منظمة نقابية وحرية تكوينها وإدارتها والحق في الانخراط فيها.

أولاً: المظهر الجماعي للحق النقابي

ويبرز المظهر الجماعي للحق النقابي من خلال شروط تأسيس النقابة وإجراءاتها وحرية تكوينها وإدارتها.

¹ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لسنة 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر عدد 09 المؤرخة في 01 مارس 1989.

² قانون 90-14 المؤرخ في 02-07-1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 المؤرخة في 06-07-1990 المعدل والمتمم.

³ - الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، الصادرة في 09 جوان 1948 صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962 .

⁴ - الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية الصادرة في 08 جوان 1949 صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 .

1- شروط تأسيس النقابة وإجراءاتها:

تعطي الاتفاقيات الدولية للعمل والتشريعات الوطنية الحق في وضع شروط لتأسيس المنظمة النقابية وإجراءاتها.

أ- شروط تأسيس المنظمة النقابية: لم يورد المشرع الجزائري شروط غير مألوفة لتأسيسي المنظمة النقابية ما يجعل هذا التأسيس في متناول كل العمال وتتمثل هذه الشروط في شروط عضويه وشكلية وموضوعية.

* **الشروط العضوية:** بالرجوع إلى القانون 90-14 الذي حددا الأشخاص الذين بحق لهم تأسيس المنظمة النقابية والمتمثلين في كل من العمال والمستخدمين الذين يجب أن تتوفر فيهم مجموعة من الشروط هي:

- أن يتمتعوا بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.

- أن يتمتعوا بالحقوق المدنية والوطنية.

- أن يكونوا راشدين.

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

- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي.¹

* **الشروط الشكلية:** بالرجوع لنص المادة 08 من القانون 90-14 السالف الذكر نلاحظ أن المشرع اشترط على الأعضاء المؤسسين إيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، حيث يودع ذلك التصريح لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيم النقابي ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولايات كما يودع أيضا التصريح إلى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو

¹ - المادة 06 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

الوطنية¹، وبالرجوع إلى القانون 90-14 السالف الذكر نجده ينص على الوثائق المرفقة بإيداع التصريح التأسيسي وهي :

- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.

- نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي، بالإضافة إلى محضر الجمعية العامة التأسيسية.²

تعتبر النقابة قائمة عند استلام مؤسسيها وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف، بالإضافة إلى استفتاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم.³

* **الشروط الموضوعية:** بالرجوع لنص المادتين 02 و 21 من القانون 90-14 السالف الذكر التي نصتا على كل من الصفة المهنية للمنظمة النقابية بالإضافة إلى محتوى القانون الأساسي فالمادة 02 نصت على انه يجب على النقابة في طريقها إلى التأسيس وتفاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للإجراء في نفس المهنة أو من نفس الفرع، أما المادة 21 من القانون 90-14 السالف الذكر فقد اشترطت على المؤسسين ضرورة ذكر القانون الأساسي تحت طائلة البطلان والذي يحتوي على أحكاما حددتها نفس المادة من القانون 90-14.

ب-إجراءات التأسيس: يتصل بإجراءات تأسيس النقابة إجراء يسبق إعلانها وإشهارها وهو المتمثل في تحرير لائحة بالنظام الأساسي للنقابة⁴، وتتمثل هذه الإجراءات في إيداع تصريح

¹ - المادة 10، المرجع نفسه.

² - المادة 1/09 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

³ - المادة 08، المرجع نفسه.

⁴ - زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2013، ص 58.

التأسيس لدى السلطات العمومية المختصة والتي تسلم بدورها وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال 30 يوما على الأكثر من يوم إيداع الملف.

وبعد دراسة مطابقة الملف لأحكام هذا القانون وإذا رأت السلطة المختصة أنّ تكوين الجمعية يخالف أحكام القانون، فيجب إن تخطر الغرفة الإدارية للمجلس القضائي المختص إقليميا خلال 08 أيام على الأكثر قبل انقضاء الأجل، وعلى الغرفة الإدارية أن تفصل في ذلك خلال 30 يوما الموالية للإخطار وإذا لم تخطر الجهة القضائية المذكورة اعتبرت الجمعية مكونة قانونيا بعد انقضاء الأجل المقرر لتسليم وصل التسجيل¹.

2- حرية تكوين النقابة وإدارتها: تبرز الحرية في تكوين النقابة من خلال سماح المشرع بتأسيس نقابة بدون ترخيص مسبق، والذي يقصد به إمكانية تأسيس النقابة من غير أن يشترط الحصول على أي موافقة أو الخضوع إلى أي مراقبة سابقة، وعليه يتمتع على الدولة التدخل لحظة إنشاء النقابة سواء لمنع تكوينها أو إجارتها، وبهذا يكون مشرعا قد اتفق في هذه النقطة مع الاتفاقيات الدولية للعمل التي ترى ضرورة استبعاد التسجيل الذي يمكن أن يكون أشد قيد على حرية تكوين النقابة، كما كفل المشرع حرية تكوين النقابة دون تمييز بين جميع العمال².

أمّا فيما يتعلق بحرية إدارة النقابة فتبرز من خلال تسييرها لشؤونها الإدارية والمالية وهذا ما جاءت به الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي التي كفلت للمنظمات النقابية حرية انتخاب ممثليها وقيادتها وتسيير شؤونها الإدارية والداخلية والمالية³.

¹ - زكريا سمغوني، المرجع السابق، ص 76، 77.

² - خيرة بورزيق، المرجع السابق، ص 51.

³ - المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، المرجع السابق.

ثانيا: المظهر الفردي للحق النقابي

يشكل هذا المظهر أساس الحق النقابي الليبرالي باعتباره أنه يؤكد حق التجمع في إطار مهني وقد عبر عنه المشرع الجزائري بموجب المادة 03 من القانون 90-14 السالف الذكر حيث كفلت هذه المادة للعمال أو المستخدمين حرية الانضمام وعدم الانضمام إلى النقابة وهذا ما يعرف بالنقابة الاختيارية.

فبالرجوع للاتفاقية رقم 87 السالفة الذكر نجدها تقرر حرية انضمام العمال إلى المنظمة النقابية ولا تورد أي قيود على الحرية إلا القيد المستمد من حرية المنظمة النقابية في وضع شروط الانضمام لعضويتها.¹

أما في التشريع الجزائري فقد نص القانون 90-14 السالف الذكر على أنه إذا ما توافرت في العامل الشروط التي نصت عليها هذه المادة وكذا تطبيقا لمبدأ الحرية النقابية الوارد في جميع الاتفاقيات والمواثيق الدولية، فإنّ المشرع أعطى الحق لأي مواطن الانضمام إلى النقابة التي يختارها²، ويعتبر المساس بهذا الحق اعتداء على الحقوق الأساسية للطبقة العمالية.

أما فيما يتعلق باختيار القيادات النقابية فإنه يتم عن طريق انتخاب العمال والمستخدمين لممثلهم وفقا لمبادئ ديمقراطية دون تدخل السلطات الحكومية.

أما الشروط الواجب توافرها في المترشح لقيادة النقابة فالتشريع الوطني يشترط شروطا خاصة كالجنسية وحرمان الأجانب من هذه المناصب وشرط الاشتغال الفعلي في المهنة واستبعاد المترشحين المحكوم عليهم بعقوبة جنائية... الخ.

¹ - المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، المرجع السابق.

² - المادة 06 من القانون 90-14، المرجع السابق.

وتحدد هذه الشروط في اللوائح الداخلية للنقابات حسبما كرسه المشرع الجزائري في القانون رقم 90-14 السالف الذكر.¹

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالتنظيم النقابي وإجراءات توقيفه وحله

يترتب على اكتمال إجراءات تأسيس المنظمة النقابية على النحو السابق بيانه اكتسابها الشخصية القانونية التي تؤهلها لاكتساب حقوق وتحمل الالتزامات على غرار مختلف الأشخاص القانونية الأخرى، ولكن المشرع الجزائري لم يوضح بدقة طبيعة هذه الشخصية ما إذ كانت ضمن أشخاص القانون العام أم أن لها شخصية قانونية ذات طبيعة خاصة وبغض النظر عن طبيعة الشخصية القانونية للنقابة، فإنه يترتب بمجرد الاعتراف بها نتائج هامة نذكر منها الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالمنظمة النقابية فرع أول، بالإضافة إلى إجراءات وقف وحل المنظمة النقابية فرع ثاني.

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري

بالرجوع إلى نص المادة 16 من قانون 90-14 في فقرتها الأولى التي نصّت على أنه "يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه وفقا للمادة الثامنة" ووفقا لنص هذه المادة فإن المشرع الجزائري منح الشخصية القانونية للنقابة، حيث تثبت هذه الشخصية للنقابة في التشريع الجزائري بمجرد تأسيس النقابة وإيداع أوراق التأسيس لدى سلطة إيداع الملف، فعلى سبيل المثال لا الحصر، فإن المادة الرابعة من القانون الأساسي لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي تنص على ما يلي: «المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي يتمتع بالشخصية المعنوية وباستقلال الدّمة المالية»، كذلك المادة الرابعة من القانون الأساسي لنقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني

¹ - المادة 14، 21، من القانون 90-14، المرجع السابق.

تنصّ على: «يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي»¹، حيث يترتب على الاعتراف بالمنظمة النقابية عدّة آثار قانونية أهمها:

أولاً: حق التقاضي

تتمتع النقابات على غرار الأشخاص القانونية الأخرى بحق التقاضي في كل القضايا التي تتعلق بمصالحها الخاصة ومصالح أعضائها المهنية والاجتماعية سواء أكانت مدعية أو مدّعى عليها، وأمام كافة الهيئات القضائية الاجتماعية والمدنية والجزائية والإدارية، حيث نصّت المادة 16 من القانون 90-14 المتعلّق بكيفية ممارسة الحق النقابي بأنه يمكن للتنظيم النقابي بعد اكتساب الشخصية القانونية التقاضي وممارسة الحقوق المخصّصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المتخصّصة، عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضراراً بمصالح أعضائه الفردية والجماعية والمادية والمعنوية.

ومعنى هذا أنّ للنقابة أهلية تقاضي مزدوجة فمن جهة يمكنها التقاضي عن طريق ممثّلها القانوني بالنسبة للقضايا التي تهم مصالحها الخاصة كتتنظيم مستقل سواء كمُدّعية أو مدّعى عليها أمام مختلف الجهات القضائية، ومن جهة ثانية يمكنها تمثيل أعضائها أو المهنة التي تمثلها أمام الجهة القضائية المختصة بالنسبة للقضايا التي تتعلّق بالمصالح المهنية الفردية أو الجماعية، المادية أو المعنوية لهؤلاء.²

1- التقاضي لحماية مصالحها الخاصّة

باعتبار المنظمة النقابية هي منظمة مستقلة فلها الحق في رفع الدّعاوى أمام مختلف الجهات القضائية للدفاع عن مصالحها الخاصة كالنزاعات التي تثور بينها وبين منظمات نقابية أخرى أو بينها وبين الإدارة أو بعض الأشخاص المعنوية الأخرى أو حتى بينها وبين

¹ فوزية زعموش، المرجع السابق، ص 87، 88.

² سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 244، 245.

أعضائها فيما يخص عدم دفع الغرامات التأديبية عند ارتكابهم لخطأ دو طابع نقابي محض كما يمكنها اللجوء إلى القضاء باعتبارها طرفا في اتفاقية جماعية للمطالبة بتنفيذ التزامات الأطراف الأخرى للاتفاقية أو التعويض في حالة الامتناع عن التنفيذ.

كما يمكن للنقابة أن تكون طرفا في الدعاوى القضائية سواء كانت مدعية أو مدعى عليها، إذن تقوم مسؤوليتها عندما تتسبب في الضرر للغير وبالتالي تكون ملزمة بجبر الضرر طبقا لأحكام القانون المدني¹، إذ يمكن حجز أملاكها المنقولة أو العقارية والتنفيذ عليها ببيعها وفقا لقواعد الإجراءات المدنية للوفاء بالدين الذي في ذمتها اتجاه الغير أو تعويضه عما أصابه من ضرر، أما فيما يتعلق بطبيعة المسؤولية المدنية للمنظمة النقابية، فالمسؤولية قد تكون عقدية أو تقصيرية، أما فيما يتعلق بأعضاء المنظمة النقابية فإنهم غير مسؤولين عن دفع الديون المترتبة في ذمة المنظمة التي ينتمون إليها حتى ولو كانت أملاك المنظمة غير كافية لتسديد ما عليها من ديون للغير.²

2- التقاضي لحماية المصلحة الفردية:

من المستقر عليه قانونا أنه من شروط التقاضي توفر الصفة والمصلحة حسب نص المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³، وأن تكون مرفوعة بصفة شخصية وبالرجوع إلى المنظمة النقابية فإن هذه الشروط غير متوفرة فيها فهل يمكن لها في إطار الحماية الفردية لمصالح أفرادها أن تلجأ إلى القضاء؟ وهل حدّد المشرع مجالا لتلك الدعاوى أم تركه مفتوحا؟

¹ -المادة 124 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج ر، عدد 78 المؤرخة في 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم.

² -أحلام مزاري، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012/2011، ص114، 115.

³ - قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، عدد 21 المؤرخة في 23 أبريل 2008.

إن موضوع أهلية النقابة في رفع الدعاوى الفردية كان محل نقاش فقهي وقضائي أدى في الأخير إلى اعتراف كافة التشريعات بإمكانية النقابة تمثيل أعضائها أمام القضاء.¹

أما بالنسبة للجزائر فهناك جانب من الفقه ذهب إلى تفسير المادة 01/16 من القانون 90-14 السالف الذكر، على أن المشرع ترك المجال مفتوحا أمام المنظمات النقابية لرفع كل أنواع الدعاوى سواء كانت دعوى تعويض عن الأضرار المادية أو المعنوية أمام المحاكم المدنية أو دعوى استعجالية أو تتأسس كطرف مدني أمام المحاكم الجزائية وحتى في شكل دعاوى إدارية كدعوى الإلغاء ضد الإجراءات، غير أنه ما يمكن أن يفهم من نص الفقرة السالفة الذكر هو أن المشرع منح المنظمة النقابية حرية التقاضي فيما يخص الأضرار اللاحقة بها، أما فيما يخص التقاضي للدفاع عن مصالح أعضائها الفردية والجماعية فهي مقصورة فقط على التأسيس كطرف مدني لدى الجهات القضائية الجزائية فلا تخول أهلية التقاضي للمنظمة النقابية إلا بالحقوق المخصصة للطرف المدني نتيجة أعمال متعلقة بموضوعها والتي ألحقت أضرارا بالمصالح الفردية لأعضائها أي تكون ناتجة عن ارتكاب فعل جزائي وهذا هو التفسير الذي اعتمده المحكمة العليا، إذ اعتبرت أن الدعوى لا تتعلق بشؤون ذاتية للنقابية وليس ناجمة عن ارتكاب فعل جزائي.²

إذا كان المشرع الجزائري لم يمنح المنظمة النقابية الأهلية لرفع الدعوى لصالح المصلحة الفردية للعمال، فإنه استثناء عن تلك القاعدة العامة إذ يمكنها أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن عدم تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها في الاتفاقيات الجماعية لصالح أعضائها والمقصود بكل الدعاوى الناشئة الدعاوى المدنية كتعويض عامل مثلا عن الأضرار اللاحقة به من جراء عدم تنفيذ الاتفاقية.

¹ - أحلام مزارى، المرجع السابق، ص115.

² - أحلام مزارى، المرجع السابق، ص116.

3- التقاضي لحماية المصالح الجماعية لأعضائها

بالرجوع إلى القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي نلاحظ أن المشرع الجزائري اتخذ نفس اتجاه المشرع الفرنسي، حيث نص المشرع على أنه يجوز للمنظمات النقابية التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الهيئات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الجماعية المادية والمعنوية¹، دعوى المصلحة الجماعية تتعلق بالمطالبة بالتطبيق السليم لقواعد قانون العمل مثل تلك المتعلقة بالراحة الأسبوعية والصحة والأمن، وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بالحقوق الجماعية مثل المساس بحق الإضراب والمساس بالحق النقابي وخرق الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية.²

ثانيا: الأهلية القانونية

من النتائج المترتبة على اكتساب النقابة للشخصية القانونية كذلك اكتسابها أهلية تمثيل أعضائها في مختلف العلاقات التي تتناول مصالحهم المادية والمعنوية الفردية والجماعية وحققها في إبرام كافة العقود والاتفاقيات التي تهم مصالحهم الخاصة أو مصالح أعضائها وبعبارة أخرى التمتع بأهلية التعاقد بالنسبة لكافة العقود والاتفاقيات التي لها علاقة بأهدافها ومهامها سواء أكان الأمر يتعلق بالعقود الخاصة بالتسيير العادي للنقابات، أو كانت ذات صلة بالنشاط الأساسي للنقابة والتي تتعلق بمسائل تخص أعضائها مثل الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل المتعلقة بتنظيم علاقات العمل وخاصة فيما يتعلق بظروف وشروط العمل والأجور ومختلف الحقوق والالتزامات المالية والمهنية والاجتماعية... الخ، أو كانت تتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل كاتفاقيات المصالحة والتحكيم... الخ، هذه

¹ - المادة 16 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

² - أحلام مزاري، المرجع السابق، ص 117.

الحقوق التي اعترف بها القانون صراحة في مختلف التشريعات المقارنة ومنها القانون الجزائري¹.

وبالرجوع إلى القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يقر بحق النقابة في تمثيل العمال أمام كافة السلطات العمومية، كما تقوم أيضا بتمثيلهم في إبرام أي عقد أو اتفاق أو اتفاقية التي لها علاقة بهدفها²، من بين أهم التصرفات والمهام التي تدخل في هذا الإطار أهلية النقابة باعتبارها ممثلا قانونيا وحيدا لمصالح أعضائها في عمليات التفاوض مع السلطة العامة ومع أصحاب العمل حول الاتفاقيات الجماعية للعمل بكل أشكالها وأنواعها ومحتوياتها، هذه الأهلية التي تناولتها المادة 38 من القانون رقم 90-14 والتي تنص صراحة على حق المنظمات النقابية في المشاركة في المفاوضات حول الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة، وكذلك في الوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب³.

ثالثا: الذمة المالية المستقلة

إن تمتع التنظيم النقابي بالشخصية المعنوية مستقلة عن شخصية الأعضاء المكونين له يترتب عليه مجموعة من الآثار من بينها: استقلالية الذمة المالية عن الذمة المالية للأفراد المكونين له، حيث تتكون هذه الذمة المالية من اشتراكات الأعضاء الذين يساهمون بها والإعانات المحتملة من الدولة والمداخيل المرتبطة بنشاطاتها⁴، شرط أن تستخدم لتحقيق الأهداف التي حددها القانون الأساسي⁵، إضافة إلى الهبات والوصايا المسطرة في القانون

¹ سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 248.

² المادة 16 / 2-3 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

³ سليمان أحمية، الوجيز في شرح قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 249.

⁴ المادة 24 من القانون 90-14، المرجع السابق.

⁵ المادة 25، المرجع نفسه.

الأساسي إلا بعد موافقة السلطة العمومية التي تتحقق من مصدرها ومبالغها واتفاقها مع الهدف والوقوف على عدم وجود أي ضغط في المجال.¹

لقد كان في السابق يحظر على النقابة اكتساب ذمة مالية إلا من جمع اشتراكات أعضائها والحصول على عقارات تقتصر على الضرورة لتسيير أماكن الاجتماعات، ولكن بعد ذلك أعطى للنقابة الحق في الحصول سواء بالمجان أو مقابل عوضا على منقولات وعقارات وحتى وإن لم تكن ضرورية لنشاطها المهني.

وأخيرا يحق للنقابة استلام بعض المساهمات التي تعاد إلى المساهمين بحكم القانون في حالة حل النقابة، وهذا ما يمثل منفعة مالية هامة إذ يجنبها دفع ضرائب تغيير الملكية ويجعلها في وضع أفضل من وضع الجمعيات.

الفرع الثاني: إجراءات وقف وحل التنظيم النقابي

باعتبار النقابة جمعية ذات طابع مهني والجمعيات تنشأ لمدة محددة أو غير محددة وهذا ما يجعلها قابلة للحل والإيقاف وباعتبار التنظيم النقابي جمعية ذات طابع مهني، فهي أيضا معرضة للحل والإيقاف، والحل قد يكون بشكل عادي (إرادي)، أو غير عادي (قضائي) وهو ما أقرته الإتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية²

وبالرجوع إلى نص المادة 27 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي تقضي بإمكانية توقيف النقابة وتجميد نشاطها من طرف القضاء إلى حين البث في الدعاوى المرفوعة ضدها، بالإضافة إلى التوقيف القضائي يوجد نوع آخر من التوقيف وهو التوقيف الإداري الذي تقوم به الإدارة المعنية.

¹ المادة 26 من القانون 90-14 ، المرجع السابق.

² المادة 08 من الاتفاقية الدولية رقم 87، المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، المرجع السابق.

أولاً: توقيف المنظمة النقابية

إنّ توقيف نشاط المنظمة النقابية يكون على نوعين: توقيف إداري وتوقيف قضائي

1- التوقيف الإداري: يعتبر تدبير احترازي في انتظار حكم الجهة القضائية المختصة تقوم به السلطة العمومية المعنية والمتمثلة في الوالي أو الوزير المكلف بالعمل، وذلك إذا ما كان نشاط المنظمة النقابية مخالفا للقانون أو غير منصوص عليه في قانونها الأساسي كأن ترتبط عضويا في أي جمعية ذات طابع سياسي أو الحصول على إعانات أو هبات ووصايا من قبلها أو كأن لا يكون الهدف من تأسيسها هو الدفاع عن مصالح العمال بل لممارسة نشاط تجاري.

2- التوقيف القضائي: التوقيف هو عبارة عن قرار تتخذه الجهة القضائية المختصة (المحكمة الإدارية طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية) بطلب من الإدارة (وزير العمل أو الوالي) كإجراء احتياطي مؤقت يقتضي بتوقف وتجميد نشاط المنظمة، وقد يصل إلى مستوى غلق مكاتبها ومحلاتها، وذلك في حالة ارتكابها لخطأ أثناء قيامها بنشاطها النقابي كممارسة نشاط سياسي أو تجاري أو التمييز بين أعضائها... الخ.

حيث تنص المادة 27 من القانون رقم 90-14 المشار إليه سابقا على أنه "يمكن للجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية 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 سبيل آخر للطعن"¹.

¹- سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 254.

وما يمكن فهمه من ذلك هو أنه عندما تصدر السلطة العمومية قرار توقيف النشاط، فإنه يجب عليها أن ترفع الدعوى للتثبيت والسؤال المطروح هنا هو عن المدة الزمنية التي يجب فيها على السلطة العمومية رفع الدعوى؟

حيث كان يستحسن على المشرع أن يحدد مجال زمني لرفعها فإذا لم ترفع خلال هذه المدة فإن قرار التوقيف يلغى أو يرفع بقوة القانون، غير أنه بعد وضع تلك الأحكام فإنه يمكن للسلطة العمومية أن تتعسف في ذلك ولا ترفع الدعوى ويبقى بالتالي نشاط المنظمة موقوف خاصة إن رفع دعوى التثبيت مقصورة فقط على السلطة العمومية.

إن دعوى تثبيت التوقيف الإداري ترفع أمام القضاء الإداري ذلك لأن الإدارة كسلطة عمومية طرفاً فيها طبقاً للمعيار العضوي المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بالإضافة إلى هذا يوجد نوع آخر من التوقيف تختص به جهة قضائية أخرى غير القضاء الإداري وهو القضاء الجزائي عندما يكون الفعل نتيجة لعمل إجرامي.

ثانياً: حل المنظمة النقابية

بالرجوع إلى القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والتي تقضي على أن التنظيم النقابي يمكن أن يحل إرادياً أو يعلن عن حله بالطرق القضائية.¹

1- الحل الاختياري (الإرادي): الحل الاختياري هو الحل الذي يتم باتفاق أعضاء النقابة فكما أن النقابة قامت باتفاق أعضائها فإنها كذلك تنتهي باتفاق أعضائها على حلها وإنهاء وجودها وقد يرد الاتفاق على حل النقابة في صلب النظام الداخلي وقد يتم بقرار يصدر عن الهيئة العامة.²

¹ - المادة 28 من قانون رقم 90-14، المرجع السابق.

² - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 943.

لقد أشارت الفقرة 09 من المادة 21 من القانون 90-14 إلى تحويل القانون الأساسي إلى وضع القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي إراديا، فإذا حدد النظام الداخلي الحالات التي يتم فيها حل النقابة والإجراءات الواجب إتباعها لتنفيذ هذا الحل فإن حل النقابة يجري وفقا لأحكام هذا النظام، أما إذا لم يشر النظام الداخلي إلى الحالات التي يتم فيها حل النقابة فلا يمكن حلها إلا بقرار يصدر عن الهيئة العامة ولا يكفي صدور قرار إداري في مجلس النقابة لأنه غير مختص بإتخاذ مثل هذا القرار، فالنقابة كما أشرنا قامت باتفاق أعضائها وتنتهي باتفاق هؤلاء الأعضاء¹.

بالرجوع إلى القانون 90-14 والذي يقضي على أن حل التنظيم النقابي إراديا يكون إما من طرف أعضائه أو مندوبهم المعينون قانونا²، والملاحظ أن القانون 90-14 لم يتطرق إلى مسألة تحديد نسبة معينة لتقرير الحل وبالرجوع إلى نص المادة 9/21 من القانون 90-14 التي تقضي بضرورة أن يتضمن القانون الأساسي إجراءات حل التنظيم النقابي إراديا فإذا حدد القانون الأساسي أكثرية معينة لتقرير الحل فيجب إتباع هذه النسبة، أما إذا لم ينص القانون الأساسي على أكثرية معينة فنرى الأخذ بالأكثرية المطلوبة لإقرار النظام الداخلي وتعديله وهي أكثرية ثلثي أعضاء النقابة³.

2- الحل القضائي: الحل القضائي هو إجراء يأتي تكملة لإجراء التوقيف السابق الإشارة إليه حيث أنه في حالة تأكد المحكمة الإدارية من المخالفة المتابع بها التنظيم النقابي تصدر قرارا بحلها كجزاء عقابي على هذه المخالفة، حيث تنص المادة 30 من القانون 90-14 على أنه يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر عندما يمارس التنظيم النقابي نشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك التي تنص عليها قوانينه الأساسية ويسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ

¹ - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 543.

² - المادة 29 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

³ - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 544.

إعلان الحكم القضائي بصرف النظر عن جميع طرق الطعن أي أن الحكم هنا يكون ابتدائي قابل للنفاذ المعجل¹.

يترتب عن حل المنظمة النقابية سواء كان الحل إراديا أو قضائيا بناء على دعوى من الهيئة أو الطرف المعنى، انتهاء شخصيتها القانونية وتصفيته ويمكن مصادرة أموال المنظمة النقابية موضوع الحل القضائي بناء على طلب النيابة العامة دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به²، مع إمكانية إعادة المساهمات العقارية لأصحابها الأعضاء في النقابة المعنية بالحل دون الممتلكات الأخرى، وبالتالي لا تؤول بأي حال من الأحوال إلى أعضائها الذين لا يمكنهم أن يطلبوها رغم ذلك³، إذ أن من المفروض أن يحدّد ذلك قانونها الأساسي ويسري أثر الحل من تاريخ إعلان الحكم القضائي مع النفاذ المعجل.

من هنا نلاحظ أنّ المشرّع الجزائري جدّ حريص على هذا المبدأ إذ وقرّ الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية، ولا يعني توفير هذه الحماية قيام النقابة بممارسة أنشطة خارج القانون، بالتالي يكون الحل القضائي هو الأمتثل للطرفين، وهو ما جعل المشرّع يخصّص بابا للأحكام الجزائية حيث نصّ على أنّ كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يديره أو يشارك فيه أو يسهله يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 500000 دينار جزائري إلى 5000000 دينار جزائري أو إحدى العقوبتين⁴، وكلّ من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ يعاقب بغرامة من 500000 دينار جزائري إلى 2000000 دينار جزائري، وبالحبس من شهرين إلى 06 أشهر أو بأحدهما⁵.

¹ - سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 255.

² - المادة 31 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

³ - المادة 35، المرجع نفسه.

⁴ - المادة 60، المرجع نفسه.

⁵ - المادة 61، المرجع نفسه.

المبحث الثاني: التمثيل النقابي في التشريع الجزائري

تهدف المنظمة النقابية للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال ومن أجل ذلك يفترض تواجدها في أماكن العمل، فالمؤسسة هي الميدان الوحيد الذي يتواجد فيه العمال وصاحب العمل، أي توجد فيه مصلحتين متعارضتين المستخدم يحاول تغليب مصلحته عن مصلحة العمال الطرف الضعيف.

ولتمثيل العمال أفضل تمثيل سمح المشرع للمنظمات النقابية إنشاء هيكل نقابية وتعيين مندوبين نقابيين.

فما هي الأحكام المتعلقة بكل من الهيكل النقابي من جهة والمندوبين النقابيين من جهة أخرى، وللاجابة عن هذا التساؤل قسم هذا المبحث إلى مطلبين، حيث نتناول في المطلب الأول الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابي أما في المطلب الثاني فسننتاول الأحكام المتعلقة بالمندوبين النقابيين.

المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابي

طبقا لنص المادة 40 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، فإنه يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية حسب مفهوم المادتين 34 و35 من هذا القانون أن تنشئ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.

ومن خلال هذا النص يتضح أنّ تمثيل العمال يتم من خلال السماح للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أن تنشئ هيكلًا نقابيا في مؤسسة عمومية أو خاصة أو هيئة إدارية عمومية في الواقع فإنّ توافر الهيكل النقابي في المؤسسة ضروري في أغلب الأحيان، إذ

وحده فقط يبرر تعيين المندوبين النقابيين، وترتكز عليه الحريات النقابية المقررة قانونا كالحرية في التعبير¹.

إنّ ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة يجب أن تكون في إطار الشروط القانونية لاسيما المتعلقة بتأسيس الهيكل النقابي، وهو ما يتم دراسته في الفرع الأول إضافة إلى توفر مجموعة من الوسائل للهيكل النقابي وهو ما سيتم دراسته في الفرع الثاني.

الفرع الأول: شروط تأسيس الهيكل النقابي

لم ينص المشرع الجزائري على أي شرط شكلي واكتفى ببعض الشروط الموضوعية التي بتواجدها يكون الهيكل مؤسسا قانونا حين يهدف من خلال هذا إلى تشجيع إنشاء الهياكل النقابية داخل المؤسسات، وتتمثل هذه الشروط الموضوعية حسب نص المادة 40 من القانون 90-14 السالف الذكر في الشروط التمثيلية والشروط المتعلقة بالمؤسسة والشروط المتعلقة بعدد معين من العمال.

أولا: الشروط التمثيلية

إنّ إنشاء هيكل نقابي هو امتياز ممنوح فقط لنوع محدد من المنظمات النقابية، وهي المنظمات النقابية التمثيلية ويقصد بالمنظمة النقابية التمثيلية طبقا لنص القانون 90-14 السالف الذكر، كل المنظمات النقابية للعمال الأجراء أو لتلك التي لها تمثيل 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء التي لها تمثيل 20% على الأقل من لجنة المشاركة²، كما تعتبر تمثيلية كذلك على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني، اتّحادات واتّحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20% على

¹-أحلام مزاري، المرجع السابق، ص 122.

²- المادة 35 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

الأقل من التنظيمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المذكورة عبر المقاطع الإقليمية المعنية.¹

ثانياً: الشروط المتعلقة بالمؤسسة

إنّ إنشاء هيكل نقابي في أية مؤسسة كانت بغض النظر عن طبيعة نشاطها وطبيعتها القانونية حق مكفول، بالإضافة إلى أنّ ممارسة الحق النقابي يكون داخل المؤسسة، إلا أنّ المشرّع الجزائري حدّد ممارسة هذا الحق حتى داخل أماكن العمل المتميزة. إلا أنّ ما يلاحظ أنّ المشرّع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة لم يعطي تعريفاً لمكان العمل المتميز.

لكن هناك بعض الفقه حاول إعطاء تعريف له، ومن بين التعريفات المقدّمة له: هو تجمّع للوسائل المادية وغير المادية لغرض الوصول عن طريق نشاط مستمر إلى تحقيق هدف ذو طبيعة تقنية، ولقد ذهب البعض إلى اعتباره هيئة تقنية للإنتاج، بينما المؤسسة هي هيئة اقتصادية له.

إنّ هذا المفهوم جد واسع إذ لم يضع معياراً محدّداً لتعريف مكان العمل المتميز وباعتبار الفقه لم يستطع وضع تعريف شامل وواضح لمكان العمل المتميز، فإننا نحاول اللّجوء إلى وجهات نظر القضاء.²

وبالرجوع إلى الاجتهادات القضائية الجزائرية نجدها لم تتناول هذه المسألة، فإننا نتطرّق إذن إلى الاجتهادات القضائية الفرنسية التي حاولت أن تعطي عدّة معايير للتعرف على مكان العمل المتميز، ففي قرارها الصادر بتاريخ 09-05-1989 فإنّ محكمة النقض الفرنسية ذهب إلى أنه "يجب على القضاة لتعيين المندوبين النقابيين في أماكن العمل المتميزة

¹ - المادة 36، من قانون رقم 90-14، المرجع السابق.

² - أحلام مزاري، المرجع السابق، ص 123، 124.

أن يأخذ بعين الاعتبار لتحديد هذه الأخيرة ظروف العمل أهمية عدد العمال واستقلالية المكان بالنسبة للمؤسسة¹.

وفي قرار آخر ذهب إلى أنه "يمكن أن يعتبر كمكان عمل متميز لتعيين المندوبين النقابيين، الورشات المتواجدة خارج المؤسسة والتي تتمتع بنوع من الاستقرار وكون أغلبية عمالها مرتبطين معها بعقود عمل غير محدودة المدة وكون مسؤولي تلك المؤسسات يتمتعون بسلطات واسعة، وذلك لكون الأجور تحدّد هنا من قبل المديرية العامة"².

أبعد من ذلك فإن محكمة النقض الفرنسية ذهبت إلى اعتبار مكان العمل المتميز مفهوم متغير بحسب المنظمة- التي تسعى سواء إلى تعيين المندوبين النقابيين أو انتخاب لجان مشاركة وممثلي العمال- إذ لا يجب الأخذ بعين الاعتبار لتعيين المندوبين النقابيين الأحكام المتعلقة بانتخاب ممثلي العمال أو لجان المشاركة، فما يجب الأخذ به هو الدور الذي يؤديه المندوب النقابي³.

وبالرغم من صعوبة تحديد مفهوم مكان العمل المتميز، فإن الاجتهاد القضائي الفرنسي عرفه بكونه عبارة عن هيئة تقنية للإنتاج لها ميزانية مادية مستقلة عن المؤسسة، ولكنها تابعة لها، ومن خلال هذا التعريف، فإنه يمكن استخراج معيارين للقول ما إذا كان مكان العمل متميزاً أولاً ويتمثلان في:

1- معيار الاستقلالية: من الناحية العضوية الأمر متعلق بتجمع دائم لأدوات العمل والمال وذلك في مكان معين، ومن الناحية الوظيفية، إنّ مكان العمل المتميز له إطار عمل خاص به، ويستطيع الاعتماد على نفسه في التسيير.

¹- قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 09-05-1989 أشارت إليه أحلام مزارى، المرجع السابق، ص124.

²- قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 06-07-1983، أشارت إليه أحلام مزارى، المرجع السابق، ص124.

³- قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 16-01-1985، أشارت إليه أحلام مزارى، المرجع السابق، ص124.

2- معيار التبعية: من الناحية القانونية، إنّ مكان العمل المتميز ليس له شخصية معنوية ومن الناحية الاقتصادية حتى ولو كان لمكان العمل المتميز ميزانية خاصة، فإنّ ذلك لا يعني استقلالية تامة عن المؤسسة، إذ الميزانية المتحصل عليها تدمج بميزانية المؤسسة.

ثالثا: عدم اشتراط عدد معين من العمال

إنّ المشرّع لم يضع حد أدنى للعمال يجب توافره في المؤسسة حتى يمكن تأسيس هيكل نقابي داخلها، وبالتالي فإن كل مؤسسة مهما كان عدد عمالها ضئيلا أو كثيرا فإن المنظمة النقابية التمثيلية تستطيع إنشاء هيكل نقابي.

وبالرجوع إلى نص المادة 40 من القانون 90-14 التي تتعلق بالمندوبين النقابيين وليس بالهيكل النقابي التي اشترطت وجوب توفر 30 عامل أجير.

إن تأسيس الهيكل النقابي لا يخضع لأي شرط شكلي إذن من الناحية القانونية تعتبر المنظمة النقابية التي تريد إنشاء الهيكل النقابي حرة في إعلام المستخدم أو غيره، بذلك فالمشرع إذن لم يلزمها بأي شكل من أشكال التبليغ كما فعل بالنسبة للمندوبين النقابيين.

الفرع الثاني: وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي

إنّ المشرّع الجزائري لم ينص صراحة على الوسائل الممنوحة للهيكل النقابيين، فاكتمى بتوضيح الصلاحيات التي تمنح للتنظيمات النقابية التمثيلية حيث يمكن تفسير ذلك بأنّ الصلاحيات الممنوحة للتنظيمات النقابية تنتقل إلى الهياكل النقابية مادام أنّ هذه الأخيرة ما هي إلا تجزئة لها، فإذا كان الهدف من إنشاء الهياكل النقابية هو ضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضاء المنظمة النقابية المنشئة، لكن رغم ذلك فإنّ الهيكل النقابي لا يتمتع بالشخصية المعنوية، وبالتالي لا يستطيع إبرام العقود ولا اللجوء إلى القضاء كمدعي أو مدعى عليه، وهذا ما أقرته المحكمة العليا في قرار صادر عنها بتاريخ 09-12-

1977 حيث اعتبرت أنّ الهيكل النقابي ما هو إلا فرع محلي للنقابة وليس له صفة التقاضي¹.

ورغم ذلك فإنّ المشرّع الجزائري منحه مجموعة من الصلاحيات والوسائل لتمكينه للقيام بمهامه، ومن بين هذه الصلاحيات والوسائل نذكر:

أولاً: حرية الإعلام

تحتاج المنظمات النقابية إلى وسائل للتواصل مع العمال والتعريف بنشاطهم، وبذلك يسمح لهم بالاستفادة من استغلال هذه الوسائل التي من أهمها الحق في لصق الوثائق ذات الصلة بنشاطها²، وقد اعترف المشرّع الجزائري على غرار العديد من التشريعات بهذا الحق وهذا ما نصّ عليه في المادة 01/48 من القانون 90-14 السالف الذكر التي تقضي على أنه يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ولوحات إعلانية موضوعة في أماكن ملائمة، كما يشترط أيضاً على المستخدم أن يضع تحت تصرف التنظيم النقابي التمثيلي محلاً ملائماً إذا ضم التنظيم أكثر من 150 عضواً.

حيث يلاحظ من نص هذه المادة أنّ المشرّع قد ألزم المستخدم بهذا الواجب اتجاه النقابات التمثيلية وحدها، ممّا يعني أنّ المنظمات غير التمثيلية وفقاً لهذا النص لا تستطيع مطالبة المستخدم بذلك، وهنا يطرح التساؤل التالي هل لها الحق في لصق الوثائق الخاصة بها، بغض النظر عن التزام المستخدم بتهيئة الأماكن اللازمة؟

إنّ النص لا يوجد فيه ما يفيد منعها من ممارسة هذا الحق، لكن بالعودة لنص المادة 19 من القانون رقم 90-14 السالف الذكر، فإننا نجد هذا الحق معترفاً به لأي منظمة نقابية

¹ - القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 09-12-1977 رقم 14927 منشور في المجلة القضائية الأولى لسنة 1998.

² - عمر ثامري، المرجع السابق، ص 153.

في إطار التشريع المعمول به أن تنتشر وتصدر نشریات ومجلات ووثائق إعلانية ونشرات لها علاقة بهدفها.

إنّ هذا النص ينظر إلى الاعتراف بالحق في استعمال وسائل التواصل دون أن يبين الكيفيات في الوقت الذي يأتي النص في المادة 48 من القانون 90-14 ليقصر من الاستفادة من أماكن ممارسة هذا الحق على المنظمات التمثيلية، وهو ما قد يثير مشاكل بين المستخدم والمنظمات غير التمثيلية التي ترى أنه من حقها أن تجد مكانا للصق إعلاناتها ونشریاتها وإلا كيف لها التواصل مع العمال للسعي لإنشاء واكتساب صفة التمثيلية، وعموما قد حدّد المشرّع محتوى الوثائق، إذ لا يجوز لصق و إعلان سوى المواضيع التي لها علاقة بهدفها، ومن تمّ كل ما يتعارض مع هدفها يعدّ مخالفة للنص ويمنع لصقه¹.

ثانيا: حرية توزيع المناشير

إنّ المشرّع الجزائري لم ينص صراحة على اعتبار توزيع المناشير من صلاحيات الهياكل النقابية لكن بالرغم من ذلك فإنها تعتبر من أهم وسائل حرية التعبير عن الآراء النقابية وحتى كوسيلة لإعلام العمال عن النتائج المتوصل إليها في الاجتماعات ولذلك يتعين على المشرّع الجزائري أن يتدارك هذا النقص في التشريع ويدرج هذا الحق ضمن صلاحيات الهياكل النقابية في قانون العمل، وعلى العموم فإن توزيع المناشير داخل المؤسسة يعتبر كوسيلة لحرية ممارسة الحق النقابي وذلك بشرط أن يكون محتواها مطابق لنشاط المنظمة النقابية وللهدف الذي ترمي إلى تحقيقه، وإذا ملاحظ المستخدم أن تلك المناشير تتضمن أحكاما مخالفة للغرض الذي أسست من أجله المنظمة النقابية أو تم توزيعها خارج أماكن وأوقات العمل المتفاوض بشأنها فإنه يمكن اللجوء إلى القضاء لطلب التعويض عن الأضرار اللاحقة به وتنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها².

¹ - عمر ثامري، المرجع السابق، ص 154.

² - أحلام مزاري، المرجع السابق، 128، 129.

ثالثا: حرية عقد الاجتماعات

نظرا لما يتطلبه النشاط النقابي المتواصل مع أعضاء المنظمة النقابية فقد سمح المشرع الجزائري للهياكل النقابية لعقد اجتماعات مع أعضاءه خارج أوقات العمل، ولكن أوجب على المستخدم أن يضع تحت تصرفها ما يسهل عليها هذه الاجتماعات وهو ما أشارت إليه المادة 01/48 من القانون 90-14 السالف الذكر مع الملاحظة أن القانون يشترط في حالة كون المنظمة النقابية تضم 150 عضوا فأكثر أن يضع صاحب العمل تحت تصرفها محلا ملائما لعقد الاجتماعات فيه، أما إذا لم يكن عدد الأعضاء مساويا للقيمة المذكورة فإن أمر تحديد مكان الاجتماعات يرجع إلى التفاوض بين المنظمة النقابية والمستخدم.

ما يجدر قوله أن المشرع الجزائري قد تشدد نوعا ما عندما فرض وجود 150 عضوا لاستفادة الهياكل النقابية من مكان لعقد اجتماعاته.

إن الاعتراف بالوجود النقابي داخل المؤسسة يكون دون جدوى عند غياب مكان يزاول فيه أعضاء الهيكل عملهم، إن هذا النص يميز بين عمال ينتمون إلى نفس النقابة حسب المؤسسات التابعين لها.

لدى كان على المشرع أن يتجنب هذه التفرقة بين التنظيمات النقابية التمثيلية الخاصة بمنح محل، فقلة الوسائل يمكن تداركها بمنح محلات مشتركة بين الهياكل يتفق بموجبها أعضاء الهياكل على كيفية العمل أو يخصص لها أماكن بسيطة والتي لا تتطلب أموالا كبيرة¹.

أما بالنسبة للوسائل الضرورية لعقد الاجتماعات فإن المشرع لم يحددها ليبقى الأمر تقديريا وخاضعا للاتفاق بين المنظمة النقابية والمستخدم ولعل أهم هذه الوسائل هو توفير

¹ -أحلام مزاري، المرجع السابق، ص 130.

أماكن اجتماع إذا كانت المنظمة لا تملك أماكن خاصة¹، أما من حيث أوقات الاجتماعات والمدة المحددة لها فقد ترك المشرع الأمر للتفاوض والاتفاق بين المنظمة النقابية التمثيلية والمستخدم وهو ما أشار إليه القانون رقم 90-14²، وعموما تبقى ساعات الاجتماعات من الغيابات المرخص بها قانونا دون الخصم من الراتب كما أنها لا تحسب في حساب الساعات الشهرية الممنوحة المقدرة بـ 10 ساعات في الشهر³، والملاحظ أن المشرع قد ترك أحكاما هذه الاجتماعات للتفاوض عكس ما فعل المشرع الفرنسي خاصة في مجال الوظيفة العامة حين كان أكثر تفصيلا من خلال المادة 01/04 من المرسوم الصادر في 28-05-1982 المتعلق بالوظيفة العامة للدولة، والمادة 05 من المرسوم الصادر في 03-04-1985 المتعلق بالوظيفة العامة الإقليمية، والمادة 05 من المرسوم الصادر في 09-03-1986 المتعلق بالوظيفة العامة الاستشفائية وفي هذه الاجتماعات التي حددها المشرع الفرنسي، إضافة إلى الاجتماعات النقابية يوجد اجتماع شهري للتنقيف النقابي لمدة ساعة، ويمكن تجميع الساعات الشهرية للتنقيف النقابي فيكون الاجتماع لمدة 03 ساعات لكل ثلاثة أشهر.⁴

المطلب الثاني: الأحكام المتعلقة بالمندوبين النقابيين

عند إنشاء الهياكل النقابية داخل المؤسسة هل يتم تعيين المندوبين النقابيين مباشرة أم أن ذلك ليس بالضرورة، أي هل من الممكن أن يؤسس الهيكل النقابي دون إمكانية تعيين المندوبين النقابيين، وهذا ما سوف يتم الإجابة عنه في الفرع الأول، وهل خص المشرع المندوبين النقابيين بصلاحيات محددة؟ فبالرجوع إلى الأحكام المتعلقة بالمندوبين النقابيين والقانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وحتى القانون رقم 90-11 المتعلق

¹ - عمر ثامري، المرجع السابق، ص 151.

² - المادة 47 مكرر من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

³ - المادة 46، المرجع نفسه.

⁴ - عمر ثامري، المرجع السابق، ص 152.

بعلاقات العمل خاصة الباب السادس منه، نلاحظ أن المشرع لم يبين المهام والصلاحيات التي يمكن للمندوب النقابي القيام بها، وهل خص المشرع هؤلاء المندوبين لأدائهم المهام الموكلة لهم بحماية خاصة، وهذا ما يتم الإجابة عنه في الفرع الثاني.

الفرع الأول: شروط تعيين المندوبين النقابيين

إن تعيين المندوبين النقابيين يخضع لعدة شروط سواء كانت شروطا موضوعية أو شروط شكلية:

أولا: الشروط الموضوعية

هاته الشروط منها ما يتعلق بعدد العمال داخل المؤسسة، ومنها ما يتعلق بالمندوب النقابي.

1- الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة

طبقا لأحكام القانون رقم 90-14 السالف الذكر الذي يقضي على أنه يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه من بين أعضائه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم النسب التالية:

من 20 إلى 50 عامل أجير: مندوب واحد.

من 51 إلى 150 عامل أجير: مندوبان.

من 151 إلى 400 عامل أجير: ثلاثة مندوبين.

من 401 إلى 1000 عامل أجير: 05 مندوبين.

من 1001 إلى 4000 عامل أجير: 07 مندوبين.

من 4001 إلى 16000 عامل أجير: 09 مندوبين.

أكثر من 16000 عامل أجير: 13 مندوب.¹

أما التشريع الفرنسي فإنه يفرض تعيين مندوب نقابي إذا شغلت المؤسسة أكثر من 50 عامل أجير منذ سنة دون انقطاع²، أما إذا لم يكتمل العدد 50 عامل أجير في المؤسسة فقد وضع المشرع الفرنسي حلا للمؤسسة التي تشغل أقل من 50 عاملا وأكثر من 11 عاملا فيعين ممثل العمال كمندوب نقابي.³

أما في التشريع الجزائري فإنه ينص على نفس الحل بحيث أنه في حالة عدم وجود منظمة نقابية يتكفل تمثيل العمال بالإجراء في المؤسسة التي تشغل أقل من 20 عاملا أجيرا ممثلا واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها⁴.

ولكن عمليا فإن التعيين يظهر مستحيلا إذا وجد ممثل العمال في قائمة من قوائم نقابية أخرى غير النقابة التي تعينه، وهذا معناه أن النقابة (أ) لا يمكن أن تعين ممثل العمال الموجود في قائمة من قوائم النقابة (ب)، كما أن ممثل العمال الذي تقدم في الدور الثاني كمرشح حر يمكن أن يعين من قبل النقابة، وهذه الإمكانية غير متاحة للمنشأة والوحدات التي تشغل أقل من 50 عاملا أجيرا وتعتبر جزءا من مؤسسة عدد عمالها الإجمالي هو على الأقل يساوي 20 عاملا أجيرا، كما أن تعيين ممثل للعمال كمندوب نقابي لا ترفع لديه من عدد ساعات الانتداب، مما يجعله يقوم بمهمتين وهما: التمثيل العمالي والتمثيل النقابي للمؤسسة بنفس ساعات الانتداب.⁵

¹ - المادة 41 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

² - L412-5 a code de travail france .

³ - عبلة مازة، دور المشاركة العمالية في تطوير المؤسسة المستخدمة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013/2014، ص 27.

⁴ - المادة 42 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

⁵ - عبلة مازة، المرجع السابق، ص 27، 28.

نستخلص مما سبق أنه حتى يستطيع الهيكل النقابي تعيين مندوبين النقابيين فيجب أن لا يقل عدد عمال المؤسسة عن 20 عاملاً، فإذا كانت المؤسسة تشغل أقل من ذلك العدد، فإن ممثل العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها يكون من اختصاص ممثل واحد يتم انتخابه مباشرة من مجموع العمال.

أما في حالة عدم توافر في أي تنظيم نقابي الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و40 من القانون رقم 90-14 يتكفل بتمثيل العمال الأجراء ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموعة من العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وذلك حسب النسب المنصوص عليها في المادة 41 من القانون رقم 90-14 السالف الذكر.¹

2- الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي

لا يمكن تعيين مندوب نقابي أي شخص عامل بالمؤسسة، إذ أن المشرع قيد ذلك بشروط واردة على سبيل الحصر في القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وتتمثل في:

أ- السن: حتى يجوز تعيينه كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل بالغ 21 سنة كاملة يوم تعيينه²، فإذا ما تم تعيين عامل لم يبلغ بعد هذا السن، فإنه يجوز لكل ذي مصلحة لاسيما صاحب العمل أن يطلب من القضاء سحب صفة المندوب النقابي عن ذلك العامل.

إن السن الذي أخذ به المشرع كان هو نفس السن الذي أخذ به المشرع الفرنسي قبل 1968 لكن تم تخفيضه إلى 18 سنة بطلب من المنظمات النقابية مبررة ذلك بارتفاع الوعي لدى هذه الشريحة، ولأن هذا السن كان خفض بالنسبة للطلبة.

¹ - المادة 42 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

² - المادة 44، المرجع نفسه.

يمكن لرب العمل أن يتمسك بشرط السن، ولكن هل يستطيع أن يتفق مع المنظمات النقابية من أجل تخفيض السن؟

إن المبدأ السائد في قانون العمل وخاصة في الاتفاقيات هو أنها تستطيع أن تأتي بنصوص مخالفة للقانون إذا كانت أصلح للعمال على أن لا يكون ذلك مخالفا للنظام العام.¹

ب-الأقدمية: حتى يعين كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل قد اشتغل داخل المؤسسة لمدة سنة على الأقل، فلا يمكن للمنظمة النقابية أن تعين كمندوب نقابي لها من لم تتجاوز مدة عمله سنة واحدة في المؤسسة وهذا بغض النظر عن رتبة العامل المهنية، إذ يمكن تعيين عامل بشرط أن تكون له علاقة تبعية سواء للمؤسسة أو في المقولة أو بالإدارة العمومية المعنية .

ج - التمتع بالحقوق المدنية والوطنية: لكي يمكن تعيينه كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل متمتعاً بالحقوق المدنية والوطنية لاسيما حق الانتخاب والترشح وتمتعه بكامل أهلية الأداء، وبالتالي فلا يمكن تعيين من حرم من حق الانتخاب أو الترشح، وكذلك عديم الأهلية لأن يكون مساعداً أو محلفاً أو خبيراً أو شاهداً على أي عقد أو أمام القضاء.²

ثانياً: الشروط الشكلية:

إضافة إلى الشروط الموضوعية الواجب توافرها لتعيين المندوبين النقابيين اشترط المشرع شرطاً شكلياً يتمثل في ضرورة تبليغ المستخدم ومفتش العمل بلقب واسم المندوب النقابي، وذلك في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تعيينهم³، كما يجب على الهيكل النقابي أن يبلغ العمال بقائمة المندوبين النقابيين سواء عن طريق التعليق أو أي وسيلة أخرى، كما

¹-أحلام مزارى، المرجع السابق، ص 135.

²- المادة 44 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

³- المادة 45، المرجع نفسه.

يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أن تعلم المؤسسة المستخدمة بأسماء المندوب أو المندوبين النقابيين إما عن طريق رسالة مؤشرة أو أية وسيلة أخرى.

إنّ تاريخ إعلام المؤسسة المستخدمة بتعيين المندوب النقابي يكتسي أهمية بالغة، فهو يمكن مثلا في حالة ما إذا بدأت إجراءات التسريح من معرفة ما إذا كانت إجراءات سابقة للتعيين أو لاحقة له لأنّ حماية المندوب النقابي تبدأ من تاريخ إعلام مفتشية العمل ورب العمل بهذا التعيين.

الفرع الثاني: النظام القانون الخاص بالمندوبين النقابيين

لقد حاول المشرع الجزائري تكريس الحق النقابي من خلال إرساء جملة من الضمانات الخاصة بالمندوبين النقابيين لممارسة مهامهم بحرية، التي جاء بها قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، بالإضافة إلى القوانين الأخرى ذات الصلة، فما هي التسهيلات والضمانات المقررة لحماية المندوبين.

أولا: الأحكام المتعلقة بالتسهيلات المقررة للمندوبين النقابيين

لضمان حسن تأدية المهام النقابية الموكلة لهم، فإنّ المشرع منح المندوبين النقابيين مدة 10 ساعات للشهر مدفوعة الأجر واعتبرها كوقت عمل فعلي¹، ولا يدخل في حساب تلك الساعات الوقت الذي يقضيه المندوب النقابي في الاجتماعات التي يستدعي لها بمبادرة من المستخدم.

إنّ الوقت الذي يقضيه المندوب في الأعمال تكون بمبادرة منه فقط، وهي التي تحتسب، أما المشرع فقد ذهب إلى أبعد من ذلك، واعتبر أنّ المدة التي يقضيها المندوب في الاجتماعات التي يحظرها بطلب منه ويقبلها المستخدم لا تدخل في حساب العشر ساعات.²

¹ - المادة 46، من قانون رقم 90-14، المرجع السابق.

² - المادة 47، المرجع نفسه.

إنّ كيفية استخدام تلك الساعات يكون من اختصاص المندوب وحده، إذ يمكنه أن يستعملها دفعة واحدة أو أن يوزعها على فترات خلال الشهر، وذلك بحسب احتياجات أعماله النقابية غير أنه إذا لم يستعمل كل تلك الساعات أو بعض منها، فإنه لا يمكنه تأجيل استعمالها للشهر المقبل، كما أنه يمكن لهم أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع ساعات العمل الشرعية الممنوحة لهم شريطة موافقة المستخدم¹، فهذا الشرط يؤدي إلى عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي حيث يمكن لصاحب العمل أن يتعسف في استعماله، وعليه فإنه كان يستحسن أن ينص فقط على وجوبية إعلام المستخدم بنية المندوبين بجمع واقتسام الساعات الممنوحة لهم قانوناً.

أمّا فيما يتعلّق بالأجر، فإنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجراً عن فترة لم يعمل فيها مهما تكون وضعيته في الترتيب السلمي ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون²، ومنه فالعامل يتقاضى أجراً بمناسبة قيامه بعمل لفائدة المؤسسة، أمّا إذا قام بالعمل لفائدة المنظمة النقابية التي يعتبر مندوباً فيها فإنه في الأصل لا يتقاضى أجراً، ولكن خروجاً عن الأصل نصّ المشرع على أن تلك المدة تعتبر كوقت عمل فعلي ويقابلها أجر.

إن قيمة الساعات العشر تحدد بنفس قيمة الساعات التي كان من المفروض قد عمل فيها المندوب فإذا كان استخدامها أثناء وقت العمل العادي فإن الأجر الذي يقابلها يجب أن يكون مساوياً للأجر المقابل لساعات العمل العادية وإذا كان استخدامها أثناء الساعات الإضافية أو أثناء الليل فإن الأجر المقابل يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار الزيادات التي لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% عن الأجر العادي للساعة الواحدة.

لعل أهم وسيلة يمكن أن يستخدمها المندوب النقابي لتسهيل تادية مهامه النقابية هي حرية تنقله داخل المؤسسة المستخدمة وحرية اتصاله بالعمال حتى أثناء قيامه بالعمل وذلك

¹ - المادة 02/46، من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

² - المادة 53 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

للقوف على المشاكل التي يعانيتها هؤلاء، وعلى ظروف العمل بصفة عامة، وبالرغم من ذلك فإن القانون الجزائري لم ينص على هذه الوسيلة ولم يتعرض لها الاجتهاد القضائي.

بما أن المشرع افترض أن الساعات العشر الممنوحة للمندوب النقابي قد تم استغلالها للعمل النقابي فعلا فإذا ما ثار النزاع حول ذلك أي أن المندوب لم يستخدم تلك الساعات في النشاط النقابي فعلى المستخدم طبقا للقاعدة القانونية "البينة على من ادعى" أن يثبت أن المندوب لم يستعمل تلك الساعات للعمل النقابي فإذا أثبت ذلك فلا يدفع له أجر مقابل تلك الساعات.

ثانيا: الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية المقررة لكافة النقابيين

وتم التطرق هنا إلى نظام الحماية العام المقرر لكافة النقابيين ونظام الحماية المقرر للمندوبين النقابيين.

1- نظام الحماية العام المقرر لكافة النقابيين

باعتبار أن ممارسة الحق النقابي حق دستوري معترف به لجميع المواطنين فلا يجوز بالتالي لأحد أن يمارس أية تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية، ولقد أقر المشرع جملة من الضمانات التي تعزز احترام الحرية النقابية، وذلك في الفصل الثالث من القانون 90-14 تحت بند الحماية بالإضافة إلى الإقرار الضمني للضمانات التي أرسنها الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.

أ- مبدأ المساواة وعدم التمييز: بما أن الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول ومن بينها الجزائر تحتل الصدارة في سلم التشريع الوطني وهي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية¹، فقد نص المشرع على أن كل الناس سواسية أمام القانون²، كما تقرر هذا المبدأ في

¹ عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 79.

² المادة 32 من دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 2016، المرجع السابق.

القانون 90-14 الذي يقضي بحظر التمييز بين العمال بسبب نشاطاتهم النقابية¹، بالإضافة إلى منع الضغط عليهم أو تهديدهم بسبب نشاطاتهم النقابية².

ونستشف من هذا أن المشرع الجزائري حاول توفير أكبر قدر من الضمانات للعمال على مختلف حالاتهم القانونية، وقام بحظر التمييز بين العمال بسبب نشاطاتهم النقابية، وبذلك يكون قد واكب الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية³.

ب- مبدأ الاستقلالية: نصت عليه المادة 05 من القانون 90-14، كما نصت عليه أيضا المادة 53/02 من نفس القانون مما يعزز مبدأ استقلالية النقابة في مواجهة رب العمل فالأساس الدستوري لتبنى هذا المبدأ هو أن المنظمة النقابية تجسد مصالح وحقوق أعضائها وتعمل على خدمتهم، لهذا يجب أن يمارس أعضائها عليها المراقبة والمحاسبة باعتبارهم أصحاب الحق الأصيل في أسباب وجود المنظمة وغاياتها وهم أفضل من يحدد مصالحها ويحافظ عليه.

حتى يتحقق للمنظمة قيامها بأدوارها طبقا لمصالح وإرادة أعضائها وحدهم يجب أن تكون مستقلة وأن لا تخضع إلا لإرادة أعضائها وأن تتجنب الوقوع تحت هيمنة أية مصالح أو حسابات خارجية سواء كانت من أصحاب العمل أو من الحكومة أو الأحزاب السياسية أو من أية تنظيمات أخرى، وتبرز أهم مظاهر استقلالية المنظمة النقابية في الاستقلال المالي فبدون تلك الاستقلالية يستحيل على المنظمة النقابية ممارسة الحرية النقابية بكل مظاهرها⁴.

¹ - المادة 50 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

² - المادة 51، المرجع نفسه.

³ - سميحة مناصرية، المرجع السابق، ص 115.

⁴ - صابر بركات، كيف تؤسس نقابة، الوادي للطباعة والنشر بمساعدة المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة، مصر، بدون سنة نشر، ص 21.

2- نظام الحماية المقرر للمندوبين النقابيين

لقد نصت جل الدساتير العربية والعالمية على كفالة الحريات الفردية ونص بعضها على حرية تكوين النقابات كإحدى الحريات الأساسية، الأمر الذي تعتبر معه حماية العامل من أي اضطهاد من جانب الدولة نتيجة لممارسته نشاطه النقابي طبقا للأنظمة والقوانين وهو أمر مقرر ومتفق عليه مع مبادئ الحريات النقابية.

وفيما يتعلق بمدى كفالة الحق النقابي، فإن القوانين الدولية كرست حماية للممثلين النقابيين من تسلط رب العمل، فمن الحالات التي يتعسف فيها رب العمل ضد العامل هو فصله من عمله لأسباب وبواعث نقابية، حيث تشكل هذه الحالة خطورة على مستقبل العامل المهني من جهة، واعتداء على مبدأ الحرية النقابية للعمل النقابي من جهة أخرى¹.

لقد جاء المشرع الجزائري بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين حيث قرر حماية كاملة لهم، وذلك في نص المادة 28 من قانون الوظيفة العامة، وكذلك المادة 29 منه²، أما في القانون 90-14 السالف الذكر نص على أن عزل مندوب خرقا لأحكام هذا القانون يعد عديم الأثر، ويعاد إدماجه وعلى المستخدم أن يمثل لذلك خلال 08 أيام وفي حالة رفضه وانقضاء المدة يحزر مفتش العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية التي تصدر حكما نافدا دون أن تتجاوز 60 يوما رغم الاعتراض والاستئناف³.

وأبعد من ذلك فقد مكن المشرع المندوبين النقابيين الاستفادة من هذه الحماية طول السنة التي تلي انتهاء مهامهم ولم يغفل المشرع عن مرحلة ما قبل التشغيل حرصا منه على حرية الممثل النقابي في مزاولته نشاطه النقابي.

¹ - خيرة بورزيق، المرجع السابق، ص 64.

² - الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

³ - المادة 56 من القانون 90-14، المرجع السابق.

أما في التشريع الفرنسي فنجده أيضا يقرّ حماية خاصة لممثلي العمال، فمن جهة يمنع منعاً باتاً كل تسريح على أساس الانتماء السياسي أو النقابي أو بسبب الممارسة العادية لحق الإضراب، وكل تسريح حسب هذه الحالات يعتبر باطلاً ولا أثر له، وهو ما نصت عليه المادة (Art L 122-45code.Trav.Fan)، كما أنه حتى في حالة الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل المشمول بالحماية، فإن المستخدم لا يمكنه تسريحه إلاّ بعد احترام إجراءات تفرضها عليه المادة (Art L-436-1 code.Trav.Fan)، هذه الإجراءات من النظام العام وتتمثل في إخطار لجنة المشاركة وأخذ رأيها واستصدار إذن من مفتشية العمل وقد قررت محكمة النقض الفرنسية في عدة قرارات لها أن أي تسريح من دون احترام الإجراءات الحمائية التي يقرها القانون يعتبر باطلاً ولا أثر له حتى وإن كان التسريح صادراً عن القضاء.¹

¹-Gabrial Guéry « pratique de droit de Travail» 1 ère édition , 2003, p560.

الفصل الثاني:

آليات ممارسة الحق في التشريع الجزائري

تعتبر معظم قواعد قانون العمل قواعد أمرة، فتشريع العمل ينظم مصالح متناقضة أولهما مصالح اجتماعية للعمال وهم الطرف الأضعف الذي استدعت الضرورة إضفاء صفة النظام العام على الأحكام التي تحمي حقوقهم ومصالحهم، وثانيهما مصالح اقتصادية لأصحاب العمل، وهم الطرف الذي يقع على عاتقهم الالتزام باحترام تلك الحقوق والمصالح إن اقتناع العمال بأن التزام أصحاب العمل بما جاء به تشريع العمل غير كاف، مما جعلهم يتكثرون في شكل تنظيمات نقابية من أجل حماية مصالحهم المهنية والاجتماعية

وقد تعززت قوة تلك التنظيمات النقابية العمالية بتهديدها اللجوء إلى استعمال سلاح الإضراب ضد أصحاب العمل وإجبارهم على الدخول في مفاوضات مع العمال لتحسين ظروفهم وشروط عملهم.

ومن أجل الإلمام بهذه الآليات قسم هذا الفصل إلى مبحثين حيث تم تناول في المبحث الأول المفاوضات الجماعية في التشريع الجزائري، أما في المبحث الثاني فتم تناول الحق في الإضراب في التشريع الجزائري.

المبحث الأول: المفاوضات الجماعية في التشريع الجزائري

يعتبر التفاوض الجماعي إحدى أهم وسائل الاتصال والحوار الديمقراطي بين أطراف علاقة العمل الجماعية، والذي يسهل على التنظيمات النقابية تسوية الكثير من المشاكل التي تقع بين العمال والمستخدمين، كما يوفر للعمال أقوى الضمانات لاستحقاق أفضل الحقوق والامتيازات¹، لهذا نجد معظم الدول تبني سيادتها الاجتماعية على اتفاقيات الشركاء الاجتماعيين وما ينتج عن ذلك من تناقص في تدخل الدولة في المجال الاجتماعي، وبالتالي أصبح أطراف علاقات العمل يحثون على تكريس السياسة التعاقدية².

وسوف يتم التطرق في هذا المبحث إلى كل من مفهوم المفاوضات الجماعية مطلب أول، وأطراف المفاوضات الجماعية ومستوياتها مطلب ثاني، وإجراءات التفاوض الجماعي و الحماية القانونية المقررة له مطلب ثالث.

المطلب الأول: مفهوم المفاوضات الجماعية

التفاوض الجماعي هو ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين النقابات العمالية أو ممثلين عن العمال وبين أصحاب العمل أو ممثليهم بهدف وضع حد لأي نزاع محتمل أو قائم وتحسن ظروف وشروط العمل.

¹ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 137.

² - جمال بنيزة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة وهران، ص 74.

فالتفاوض هو أفضل الوسائل والآليات التي أكدت نجاعتها في إقامة علاقات قائمة على التفاهم المشترك بالاحترام المتبادل، وقد أضحى التفاوض جزءا مهما من قانون العمل وأصبح أسلوبا سلميا ومختصرا¹.

وللإلمام بمفهوم المفاوضات الجماعية تم التطرق إلى نشأة المفاوضات الجماعية وتطورها في الفرع الأول تم تعريف المفاوضات الجماعية وموقف المشرع الجزائري منها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: نشأة المفاوضات الجماعية وتطورها

سوف يتم التطرق في هذا الفرع إلى نشأة المفاوضات الجماعية (أولا)، ثم التطرق إلى تطور المفاوضات الجماعية (ثانيا).

أولا: نشأة المفاوضات الجماعية

كان للثورة الصناعية بالغ الأثر على الطبقة العاملة الأمر الذي انتهى لإقرار حقهم في التكتل وتكوين النقابات، فقد استطاع العمال التعامل مع كافة المتغيرات التي لحقت بهم فاتخذوا وسيلة تمكنهم من مواجهة أصحاب العمل والمتمثلة في المفاوضات الجماعية التي ارتبطت بنضالهم وبداية تكتلهم للدفاع عن مصالحهم.

فالمفاوضات الجماعية نشأت في رحم الحركات الاحتجاجية العمالية من أجل تحسين شروط العمل، وظهرت في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي سادت عقب الثورة الصناعية، وفي ظل مبادئ الحرية والديمقراطية التي جعلت الحوار الاجتماعي آلية هامة للحفاظ على المكاسب الرأسمالية، ومن ثمة أصبحت المفاوضات الجماعية وسيلة

¹ - صليحة عزاش، مبروك عزني، دور مفتش العمل في خلافات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم قانون الأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016، 2017، ص 09، 10.

النقابات للدفاع عن حقوق العمال وتحولت مع مرور الزمن جزء لا يتجزأ من منظومة العمل النقابي وهو ما دفع بمنظمات العمل الدولية إلى إصدار اتفاقيات دولية خاصة بالمفاوضات الجماعية.¹

ويتضح مما سبق، أن ظهور المفاوضات الجماعية كأفضل وسيلة لتسوية منازعات العمل، وإبرام الاتفاقيات الجماعية و تنظيم شروط العمل وظروفه ارتبط بظهور النقابات العمالية حيث أصبحت وسيلة النقابات العمالية في الدفاع عن مصالح أعضائها في مواجهة أصحاب العمل إلى أن تحولت إلى إحدى أهم آليات العمل النقابي.

ثانياً: تطور المفاوضات الجماعية

عرفت المفاوضات الجماعية منذ نشأتها الكثير من التطور سواء من حيث أطرافها وموضوعاتها ومستوياتها، مما أضفى عليها أهمية بالغة جعلت منها محور اهتمام التشريعات العمالية المقارنة لما أصبحت تمتاز به كأداة لتحقيق التوافق والتوازن بين مصالح كل من العمال وأصحاب العمل، الأمر الذي من شأنه تحقيق الاستقرار.

1- اتساع أطراف المفاوضة الجماعية

إذا كان أطراف المفاوضة الجماعية عند بداية ظهورها هما: العمال وصاحب العمل فإن شكل هذه الأطراف تغير، ففي البداية كان العمال يشتركون في المفاوضة الجماعية مباشرة أو من خلال ممثليهم، وكذلك صاحب العمل كان يشترك في المفاوضة الجماعية إما بشخصه وإما بواسطة ممثلين له، ثم تغير فيما بعد شكل طرفي المفاوضة، فالعمال سعوا إلى تكوين نقابات عامة تمثلهم في المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة واتحادات

¹ كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري- بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والاضراب كوسيلة ضغط- رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 29-09-2014، ص 44، 45.

عامة تمثلهم في المفاوضة على المستوى الوطني ونفس الأمر بالنسبة لأصحاب العمل، فقد سعوا إلى التكتل لمواجهة قوة النقابات العمالية وخاصة بعد أن ظهرت النقابات العامة والاتحادات العامة، فسعوا إلى تكوين منظماتهم النقابية تدافع عن مصالحهم، فظهرت الاتحادات الصناعية وجمعيات رجال الأعمال، وبدأت هذه المنظمات تمثل أصحاب العمل في المستويات المختلفة للمفاوضة الجماعية.¹

2- اتساع مواضيع المفاوضة الجماعية

إنّ موضوعات المفاوضة الجماعية لم تستقر على حالها منذ ظهور المفاوضة الجماعية فهي وإن كانت تتركز على شروط العمل عند بدايتها، إلا أنها بدأت تتسع شيئاً فشيئاً حتى شملت ظروف العمل، وفي مرحلة لاحقة امتدّ نطاقها إلى علاقات العمل الفردية والجماعية واتساع موضوع المفاوضة الجماعية أضفى عليها مزيداً من الأهمية، حيث أمكن لطرفي علاقة العمل التوصل من خلالها إلى اتفاق متوازن يحقق استقرار علاقات العمل.²

3- تطور مستويات المفاوضة الجماعية

أدى استخدام المفاوضة الجماعية في صورتها الأولى على مستوى المؤسسة إلى اختلاف شروط العمل وظروفه بين العمال في المهنة أو الصناعة الواحدة، وذلك حسب قوة التشكيلة أو التنظيم النقابي الموجود في المؤسسة، فأصبح العمال يتقاضون أجوراً مختلفة رغم المساواة في طبيعة العمل المنجز ممّا أوجد نوعاً من التمييز بين العمال، ومن جهة ثانية أدى اختلاف أجور العمال في الصناعة الواحدة إلى اختلاف شروط المنافسة بين المؤسسات في السوق، هذا الأمر دفع كل من العمال وأصحاب العمل إلى البحث عن تطوير مستويات المفاوضة الجماعية حتى يمكن تجنب هذه الآثار السلبية فطالب كل من

¹ - محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية، دور منظمة العمل العربي، مطبوعات منظمة العمل العربي، القاهرة،

1996، ص 141.

² - المرجع نفسه، ص 74.

العمال وأصحاب العمل بأن تجري المفاوضة على مستوى أعلى من مستوى المؤسسة، فظهرت المفاوضة على مستوى الصناعة الواحدة ثم تلتها المفاوضة على مستوى النشاط الاقتصادي ثم على المستوى الإقليمي.¹

الفرع الثاني: التعريف بالمفاوضات الجماعية وموقف المشرع الجزائري منها

كان التفاوض الجماعي ولا يزال وسيلة هامة ومعتمدة في مختلف المجالات لتسوية المنازعات العمالية، وهو مطلوب أكثر في مجال العمل، بحيث أن هذا الأخير لا تكون له أي فعالية إلا إذا كان للتفاوض مساحة معتبرة من قواعده التي ينظمها، وقد اهتمت مختلف التشريعات المقارنة بالمفاوضات الجماعية، ومن بينها التشريع الجزائري.

وللإلمام بمختلف هذه الجوانب قسم هذا الفرع إلى التعريف بالمفاوضات الجماعية (أولاً)، ثم موقف المشرع الجزائري من المفاوضات الجماعية (ثانياً).

أولاً: التعريف بالمفاوضات الجماعية

المفاوضة الجماعية تمثل وسيلة وقائية تحول دون نشوء خلافات أو منازعات جماعية في العمل، فيلجأ إليها سواء إذا ظهرت بوادر الخلاف بين الطرفين أوحى قبل ظهور الخلافات، ولمعرفة مدى تأثير التفاوض الجماعي على علاقات العمل وبالأخص النزاعات الجماعية لا بدّ من التطرق لمعرفة معنى التفاوض الجماعي والشروط الواجبة للجوء إليه وما يمتاز به من خصائص.

1- تعريف المفاوضات الجماعية

لتعريف المفاوضة الجماعية لا بدّ من تعريفها فقهاً وتشريعاً ثم التطرق إلى التعريف الشامل.

¹ - عيد السلام عياد، المفاوضة الجماعية، الإتحاد العام لنقابات عمال مصر، القاهرة، 1992، ص 119.

أ- التعريف الفقهي للمفاوضات الجماعية

تعددت التعاريف بشأن المفاوضات الجماعية من بينها: "المناقشات التي يجريها أو يقوم بها ممثلوا العمال مع صاحب العمل شخصيا أو مع منظمات أصحاب العمل أو ممثليهم من أجل التوصل إلى حسم منازعات العمل التي قد تحدث بينهما في مجال العمل أو من أجل إبرام اتفاق جماعي بينهما لتحديد الشروط أو الظروف والمستلزمات التي يقبل بها الطرفان جماعيا لممارسة النشاط الاقتصادي لمصلحة رب العمل أو لمصلحة من يقومون مقامه قانونيا"¹، وعرفها جانب آخر من الفقه بأنها: نوع من الحوار أو تبادل المقترحات بين طرفين أو أكثر بهدف التوصل إلى اتفاق لحسم قضية خلاف أو تنازع بينهما، وفي الوقت ذاته لتحقيق أو الحفاظ على المصالح المشتركة.²

ب- التعريف التشريعي للمفاوضات الجماعية

تنص المادة 04 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب على أنه: « يعقد المستخدمين وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة».

أما المادة 05 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على ما يلي: «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:-التفاوض الجماعي...».

¹ الهاشمي بناني، علاقات العمل الجماعية، دراسة مقارنة منظمة العمل العربي، د ط، د ت، ص 41، 42.

² بكر محمد رسول، المفاوضات الجماعية ودور منظمة العمل العربي، مطبوعة مكتبة العمل العربي، القاهرة، 1995، ص 04.

كما يقصد بالتفاوض أن يلتقي العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من بين العمال وبين صاحب العمل، وهذا بالتركيز على أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين الطرفين.

ج- التعريف الشامل للمفاوضات الجماعية

يقصد بالمفاوضات الجماعية بأنها الحوارات والمناقشات المباشرة الجماعية والدورية التي تجري بين صاحب العمل أو أكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل وبين العمال أو ممثليهم على مختلف مستويات العمل وفقا للإطار القانوني المنظم لها وذلك لأجل التوصل إلى اتفاق لتنظيم شروط العمل وظروفه واستقرار العلاقات والحفاظ على المصالح المشتركة لتفادي نزاع العمل والعمل على حلّه.

إنّ التعريف المقترح اشتمل على كافة عناصر المفاوضات الجماعية بداية من طبيعتها والتي يؤكّد فيها أنّ المفاوضات الجماعية وسيلة مباشرة للتفاوض، فهي ليست حقا في ذاتها بل وسيلة سلمية، وذلك لتميزها عن بقية آليات الضغط المتمثلة في الإضراب من جانب العمال وإغلاق أماكن العمل من طرف صاحب العمل.¹

2- شروط التفاوض الجماعي

لا يمكن اللجوء إلى التفاوض الجماعي إلاّ بتوافر مجموعة من الشروط وهي:

أ- وجود علاقة عمل بين أطراف التفاوض الجماعي:

إنّ علاقات العمل تنشأ عن طريق عقد سواء كان مكتوبا أو غير مكتوب، وهذه العلاقة تبرز بمجرد البدء بالعمل لدى المؤسسة، ومهما اختلفت التعاريف القانونية لعقد العمل، لكنّها سوف تبقى مشتركة في ثلاثة عناصر أساسية والمتمثلة في عنصر العمل، إذ أنّ المشرّع

¹ - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 38.

الجزائري قد اكتفى بوصفه للعمل اليدوي أو الفكري أو الفني، معتبرا إياه التزاما شخصيا للعامل، كذلك نجد عنصري الأجر والتبعية مع ضرورة التقييد بالنظام العام.

ب- وجود مصالح مشتركة بين أطراف التفاوض:

من البديهي أن التفاوض الجماعي لا يكون إلا بين طرفين تربطهما مصالح مشتركة يتفاوضان بشأنها، ويجري التفاوض من أجل تنظيم هذه المصالح وتحديد حقوق والتزامات كل طرف، ولا شك أن هناك مصالح مشتركة تربط العمال وصاحب العمل تتمثل في حاجة كل واحد منهما إلى الآخر، ويشترط أن تتوافر المصالح المشتركة في كل مستوى من مستويات التفاوض الجماعي، ولا ينبغي أن يقتصر وجودها على مستوى دون آخر.¹

ج- وجود منظمات نقابية تمثل أطراف علاقة العمل

وهذا ما اعتبره المشرع الجزائري حقا دستوريا بموجب دستور 2016 والذي نص على أن الحق النقابي معترفا به لجميع المواطنين²، وأيضا من خلال القانون رقم 90-14 المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي، والذي نصّ على أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.³

3- خصائص التفاوض الجماعي:

يمتاز التفاوض الجماعي بجملة من الخصائص التي تميزه عن آليات تسوية منازعات العمل الأخرى مثل: آلية الوساطة والتحكيم والمصالحة، بحيث أنّ التفاوض الجماعي يتميز عن هاته الوسائل بمجموعة من الخصائص من بينها:

¹ - عواد بلعبدون، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون

الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013، 2014، ص 33، 34.

² - المادة 70 من دستور الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية لسنة 2016، المرجع السابق.

³ - المادة 02 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

أ/ وسيلة سلمية: حيث يسعى العمال من خلالها إلى تحسين ظروف وشروط عملهم من جهة، والعمل على حل نزاعات العمل التي قد تنشأ بين العمال والمستخدمين بالطرق الودية التي تجنبهم اللجوء إلى وسائل غير سلمية كالإضراب من طرف العمال.¹

ب/ وسيلة اختيارية: إن اتخاذ قرار اللجوء إلى المفاوضات ليس بالقرار الإلزامي على الأطراف، بل يتوقف على الإرادة الحرة لهم، وبالتالي فهو وسيلة اختيارية إذ ليس لأي طرف إجبار طرف آخر على التفاوض إنما يجب القيام بتحسيسه بمدى فعالية وأهمية العمل التفاوضي حتى يقبل بالدخول في التفاوض بإرادة منفردة خالصة وبكل حرية واقتناع.²

ج/ وسيلة مباشرة: من أهم الخصائص التي تميز التفاوض الجماعي عن باقي الوسائل السلمية الأخرى كالوساطة والمصالحة والتحكيم التي تتطلب تدخل طرف ثالث بين الأطراف المتفاوضة، وقد يأخذ صورة الموفق في التوفيق أو الوسيط في الوساطة أو المحكم في التحكيم، فالتفاوض الجماعي يجمع مباشرة بين أطراف الاتفاق أو بين أطراف النزاع الجماعي دون أن يحتاجوا إلى طرف آخر.

وتبرز أهمية هذه الخاصية في أن المواجهة المباشرة بين الأطراف تجعل اقتناع كل منهما بمطالب الآخر ووجهة نظره أمرا سهلا وممكنا.³

ثانيا: موقف المشرع الجزائري من المفاوضات الجماعية

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة بالرغم من أهميته الكبرى، إلا أنه مع ذلك يمتد بجذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل

¹ - عواد بلعيدون، المرجع السابق، ص 38.

² - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإغلاق، الوساطة، المفاوضات)، في ظل قانون العمل الجديد رقم 12، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص 42.

³ - عواد بلعيدون، المرجع السابق، ص 42.

الفرنسي على العمال في الجزائر، وهو القانون الذي بقي ساري المفعول إلى فترة مابعد الاستقلال الأمر الذي جعله يتأخر عن بقية القوانين الأخرى.

لكن في خضم التحولات الجذرية التي عرفتتها منظومة تشريع العمل في الجزائر نجد أن آلية المفاوضات الجماعية قد عرفت تباينا في إعطائها الأهمية التي نستشفها من خلال قوانين العمل التي عرفتتها الجزائر في السنوات الأولى للاستقلال.

وبمقتضى القانون رقم 62-157¹، تم تمديد تطبيق قانون العمل الفرنسي بالجزائر وفي هذا الإطار كان قد صدر بفرنسا بتاريخ 11 فيفري 1950 القانون المتعلق بالاتفاقيات الجماعية الذي أنشأ عدة هيئات وأجهزة خاصة بمتابعة تنظيمه وتطبيقه في الجزائر ومن بينها تأسيس لجنة جزائرية عليا للاتفاقيات الجماعية المنظمة بمقتضى قانون 27 أبريل 1951 هذه اللجنة التي عدلت تشكيلتها فيما بعد بمقتضى قرار رقم 16 أبريل 1957، وقد تم لاحقا إلغاء القرار الصادر بتاريخ 16 أبريل 1957 المشار إليه أعلاه بمقتضى المرسوم رقم 64-221²، هذا الأخير بقي نصا تنظيميا لقانون 11 فيفري 1950 المشار إليه سلفا والذي بقي معمولاً به إلى غاية 05 جويلية 1975 تاريخ دخول الأمر المتعلق بإيقاف العمل بالقوانين الفرنسية حيز التنفيذ³.

تعتبر سنة 1975 سنة الانطلاق في سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بمفهومها التقني، حيث صدر في هذه السنة القانون رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة

¹- القانون رقم 62-157 المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية السارية المفعول إلا ماتعارض مع السيادة الوطنية المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، ج ر عدد 02 المؤرخة في 11-01-1963، الملغى

²- مرسوم رقم 64-221 المؤرخ في 06 أوت 1964، المتعلق بتشكيل اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية، ج ر عدد 23 المؤرخة في 14 أوت 1964.

³- الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 05 يوليو 1973 المتضمن إلغاء القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الرامي إلى تمديد حتى إشعار آخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر 1962، ج ر عدد 62 المؤرخة في 03 غشت 1973.

لعلاقات العمل في القطاع الخاص¹، هذا الأخير الذي خصص الفصل الثاني من الباب الثاني منه للاتفاقيات الجماعية وذلك بإعطاء تعريف لها وتحديد أطرافها وموضوعاتها والإجراءات المتبعة في إعدادها وتنفيذها كما أسس هذا القانون لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية تكون تحت إشراف وزير العمل.²

وتجدر الإشارة أنه رغم النقلة النوعية في مجال علاقات العمل التي صاحبت صدور الأمر 31-75 إلا أنه اكتفى بتنظيم الاتفاقيات الجماعية دون وضع إطار خاص بالمفاوضات الجماعية كنظام قائم بذاته كتركيس لمبدأ الزاميتها وتحديد هيكلها وأهدافها ومستوياتها.

كما عرفت مرحلة السبعينات إصدار القانون الأساسي العام للعامل³، الذي صدر تجسيدا لمبدأ الميثاق الوطني وانطلاقا من هذا القانون أصبح كل العمال مهما كانت قطاعات انتمائهم يخضعون للقانون الأساسي العام للعامل، ولكن ما يعاب عليه هو عدم اهتمامه بتنظيم علاقات العمل الجماعية إلى جانب عدم تنظيمه لأهم آليات تأطير علاقات العمل وهي المفاوضات الجماعية وذلك بسبب اعتماده نظام التسيير الإداري لتنظيم علاقات العمل.

وفي فترة الثمانينات وبمناسبة انعقاد الندوة الوطنية للتنمية في أواخر سنة 1986 طرحت هذه الندوة صعوبة التعامل مع الآليات القانونية والتنظيمية التي أقامها القانون الأساسي العام للعمال حيث عكفت هذه الندوة على إيجاد البدائل لوضع نظام بديل أكثر مرونة وملائمة مع متطلبات التسيير الحر للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية وهذا الطرح الجديد الذي كان موضوع عدة توصيات صدرت عن هذه الندوة وعلى إثر هذه التوصيات

¹ - الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39 المؤرخة في 16 مايو 1975.

² - المادة 101 من الأمر 31-75، المرجع نفسه.

³ - قانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المؤرخ في 05 أوت 1978، ج ر عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978 الملغى.

صدر القانون المنظم لعلاقات العمل في سنة 1990¹، الذي خصص الباب السادس منه تحت عنوان "التفاوض الجماعي" لتحديد أحكام الاتفاقيات الجماعية، ومضمونها وأنواعها وإجراءات إبرامها.

كما عرفت فترة التسعينات صدور القانون المتضمن ممارسة الحق النقابي الذي صدر تجسيدا لمبادئ التي تضمنها دستور 1989، ولكن رغم المكاسب التي تحققت للعمال من خلال قانون 90-14، إلا أن هذا القانون لم يوفر للمفاوضات الجماعية الإطار القانوني الخاص بها باعتبارها أحد آليات العمل النقابي.

وبذلك يكون القانون المتضمن ممارسة الحق النقابي قد ساير توجه القانون رقم 90-11 حول هذه المسألة من خلال عدم تنظيم المفاوضات الجماعية بأحكام خاصة متميزة عن الأحكام المنظمة للاتفاقية الجماعية.

المطلب الثاني: أطراف المفاوضات الجماعية ومستوياتها

إنّ التفاوض الجماعي يتطلب إبقاء قنوات الاتصال والتشاور مفتوحة ومباشرة ومستمرة لتوفير فرص الحوار والتشاور حول التصورات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والحلول المقترحة لكل حالة تكلف بها لجان دائمة أو مؤقتة عن طريق التفاوض المباشر اعتمادا على آلية التفاوض الثنائي الذي يجمع بين ممثلي العمال والمستخدم أو على أساس الحوار الاجتماعي ثلاثي الأطراف، ولهذا تم تقسيم هذا المطلب إلى أطراف المفاوضات الجماعية في الفرع الأول، ومستويات المفاوضات الجماعية في الفرع الثاني.

¹- القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

الفرع الأول: أطراف المفاوضات الجماعية

أدى تكريس دور المفاوضات الجماعية كآلية نقابية مهمة وفعالة في تأطير وتنظيم علاقات العمل إلى اتساع أطرافها، فهناك مفاوضات ثنائية الأطراف (أولا)، ومفاوضات ثلاثية الأطراف (ثانيا).

أولا: المفاوضات ثنائية الأطراف

يعتبر التفاوض الثنائي من أهم آليات التفاوض الجماعي، بحيث يجمع مباشرة بين أطراف علاقة العمل وهم العمال وأصحاب العمل.

1- التحديد في جانب العمال الأجراء

يمثل العمال طرفا رئيسيا في المفاوضات الجماعية سواء كان الطرف الثاني أحد أشخاص القانون الخاص كصاحب العمل أو كان أحد أشخاص القانون العام التي تمثل الدولة وسواء مثل العمال بأنفسهم في المفاوضات الجماعية أو عن طريق ممثليهم النقابيين¹، الذين يعتبرون أطراف أساسية خلال عملية التفاوض ولاكتساب صفة الممثل النقابي لا بد من توفر مجموعة من الشروط والتي نصّ عليها المشرع بموجب القانون 90-14، وتتمثل في:

- يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه.

- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية.

- أن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقولة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية².

¹ - رأفت دسوقي، المفاوضات الجماعية في قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر، 2008، ص 122.

² - المادة 44 من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

كما يمكن للمنظمة النقابية أن تكون طرفا في المفاوضة الجماعية ثنائية الأطراف كممثلة للعمال، وذلك بتوفر مجموعة من الشروط في هذه المنظمة وهي: أن تكون المنظمة النقابية مؤسسة منذ 06 أشهر على الأقل، وأن تكون تمثيلية طبقا للمواد 36،35،37 من القانون 90-14 السالف الذكر.¹

2- التحديد في جانب المستخدم

تجري المفاوضات الجماعية كما سبق وإن ذكرنا بين العمال وصاحب العمل ولا تقوم المفاوضات الجماعية دون وجود أيهما وإن كان يجوز لأحد أصحاب العمل الدخول في مفاوضة جماعية بمفرده في حالة المفاوضة الجماعية على مستوى فرع المنشأة أو على مستوى المنشأة، وإن كان لا يجوز له ذلك بالنسبة لباقي المستويات التي تشترط أن تكون مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال وسواء استخدمت المفاوضات الجماعية لإبرام اتفاق عمل جماعي أو تعديله أو تسوية نزاع عمل جماعي أو لمجرد توقي حدوث النزاع أو الانضمام إلى اتفاق عمل جماعي قائم، فإن وجود صاحب العمل طرفا يعتبر أمرا ضروريا، حيث لا تقوم المفاوضات الجماعية بغيره وإن كان يجوز له أن يُنيب إحدى المنظمات التي ينتمي إليها لإجراء المفاوضات على مستوى المنشأة أو على مستوى فرع المنشأة.²

إذا كان تحديد المستخدم لا يثير أي صعوبة في ظل علاقات العمل العادية في حالة ما إذا كان شخصا طبيعيا باعتباره الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل، والذي يوجد تبعا لذلك ملزما اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة لموجب القانون بهذه الصفة في كل ما يتعلق بدفع الأجرة وتعويضات العطل والتزامه بتحرير كشف الراتب وشهادة العمل إلى جانب كل التزاماته اتجاه الضمان الاجتماعي، فإن الأمر يختلف إذا كان

¹ المادة 34، من القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

² رأفت الدسوقي، المرجع السابق، ص 125.

المستخدم شخصا معنويا لأن ضرورات الاقتصاد والتنظيم الحالي للمؤسسة عندما تشتمل على عدة وحدات متميزة مكونة بذلك الإطار المباشر لحياة الأجراء ضرورة أن يكون على رأس كل مؤسسة مستخدما ظاهرا، كما يصفه الفقه الفرنسي اعتمادا على معيار التبعية ويحكم العلاقة اليومية المباشرة مع الأجراء وتولي الإشراف والمراقبة عليهم في حين يربطهم عقد عمل مع مستخدم آخر حقيقي، والذي يعتبر الشخص القانوني للمؤسسة¹.

إذا كان قانون العمل الحالي يعرف صاحب العمل بأنه الشخص الطبيعي أو الاعتباري الخاص أو العام الذي يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر، فإنه يشترط لأجراء المفاوضات الجماعية أن يكون هؤلاء العمال جماعة تظهر مصلحتهم الجماعية في مواجهة صاحب العمل، كما يشترط أن تكون علاقة العمل التي يدخل بشأنها في المفاوضات الجماعية خاضعة لقانون العمل دون غيره من القوانين.

ولا يخرج تمثيل أصحاب العمل في المفاوضات الجماعية عن أحد الفرضين وهما: وجود تنظيم نقابي ينتمي إليه صاحب العمل ففي حالة وجود تنظيم نقابي يلتزم صاحب العمل بالانتماء إليه ليقوم بتمثيله في مفاوضات العمل الجماعية بشرط أن يطلب صاحب العمل ذلك، وقد يشارك التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية بصفته وكيلًا عن صاحب العمل وليس طرفا أصليا.

أمّا في حالة عدم انتماء لصاحب العمل إلى أي تنظيم نقابي، فإنه يشارك في المفاوضات الجماعية بنفسه وبمعاونة بعض العاملين معه في مجال الشؤون الإدارية أو العلاقات الصناعية، وربما يفوض أحد المتخصصين في المفاوضات للقيام بهذا الدور بمقتضى توكيل.²

¹ - عواد بلعبدون، المرجع السابق، ص 64.

² - رأفت دسوقي، المرجع السابق، ص 126، 127.

ثانيا: المفاوضات ثلاثية الأطراف(الحوار الاجتماعي)

إنّ الحوار الاجتماعي يحتل مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية في تطوير العلاقات المهنية وتحسينها وتحقيق السلم الاجتماعي في مختلف المؤسسات.

وعلى المستوى الاقتصادي يعتبر الحوار الاجتماعي أداة هامة لتحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية وتوفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج وتمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي تفرضها العولمة والتنافسية الاقتصادية، ومن أجل الإلمام بهذا النوع من المفاوضات نتطرق إلى تعريف الحوار الاجتماعي، ثم نتطرق إلى مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائر، ثم نتعرض إلى اجتماعات ولقاءات الثلاثية وطبيعتها القانونية.

1-تعريف الحوار الاجتماعي

رغم تزايد استعمال عبارة الحوار الاجتماعي إلا أن تحديد معناه افتقد إلى الدقة، فمعناها الأشمل يمكن أن يعني أي تفاوض أو تشاور أو أي نوع آخر من التفاعل داخل المجتمع تضطلع بها جميع فئات المجتمع أو بعضها من أجل صياغة توصيات أو اتخاذ قرارات تحقق مصلحة المجتمع ويمكنها أن تغطي مواضيع مرتبطة بالمجتمع مثل الاقتصاد والتعليم والصحة وغيرها من الأمور التي تؤثر على المجتمع ككل أو على بعض منه¹.

أما الحوار الاجتماعي الثلاثي فيضم العمال وأصحاب العمل والحكومات من أجل مناقشة السياسات العامة والقوانين وغير ذلك من إجراءات صنع القرار التي تؤثر في مكان العمل ومصالح العمل وأصحاب العمل.

¹ - عواد بلعيدون، المرجع السابق، ص102.

يعتبر الحوار الاجتماعي حاليا أداة هامة لتحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية وتوفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج وتمكنهم من مواجهة الظروف الاقتصادية العالمية المتغيرة خاصة منها ظاهرة العولمة.

2- مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائر

من خلال استقراء النصوص القانونية المنظمة لمجال علاقات العمل يمكن تحديد المؤسسات التي يعتمد عليها المشرع الجزائري لتحقيق السلم والاستقرار الاجتماعي سواء على مستوى المؤسسة أو على المستوى الوطني، فتوجد منها على مستوى المؤسسة ولجنة المشاركة ولجان النظافة والأمن والبعض منها تمارس صلاحياتها ومهامها على المستوى الوطني، كما هو الحال بالنسبة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي.¹

3- اجتماعات ولقاءات الثلاثية وطبيعتها القانونية

منذ بداية سنة 1991 انعقدت أكثر من 16 لقاء ثلاثيا بين الحكومة وأرباب العمل والاتحاد العام للعمال الجزائريين، والتي تعتبر آلية من آليات الحوار الاجتماعي، حيث ساهمت بشكل كبير في تحقيق نوع من الاستقرار والسلم الاجتماعي في الجزائر من خلال القضايا التي عالجتها منذ بدايتها، خاصة منها مسائل رفع الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون في كل مرة إضافة إلى تحسين القدرة الشرائية ومن بين اللقاءات والاجتماعات الثلاثية نذكر منها:

-لقاء الثلاثية المنبثق عنه إبرام العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي (30 سبتمبر و01 أكتوبر 2006).

¹ - الأمر رقم 71-74 المرجع السابق.

-لقاء الثلاثية الرابع عشر المنعقد يومي 29 و30 سبتمبر 2011¹.

أما فيما يتعلق بالطبيعة القانونية للقائات الثلاثية فيؤكد أحد المختصين في هذه النقطة على أن نتائج الثلاثية لا ترتب سوى التزامات معنوية وأحيانا سياسية تستلزم آليات اتفاقية وتنفيذية على مستويات أقل لوضعها موضع التنفيذ.²

الفرع الثاني: مستويات المفاوضات الجماعية في التشريع الجزائري.

إن المشرع الجزائري تناول مستويات التفاوض بطريقة غير مباشرة من خلال القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وذلك عند تحديده لأطراف الاتفاقية الجماعية³، وكذلك عند تحديده لمجال تطبيق الاتفاقية الجماعية⁴، وعند تنظيمه للاتفاقيات الجماعية التي يتم التفاوض بشأنها والتي تتجاوز المؤسسة.

وبالرجوع إلى مواد هذا القانون المنظمة للاتفاقيات الجماعية، فإن مستويات المفاوضات الجماعية هي المفاوضات على مستوى المؤسسة والمفاوضة على مستوى قطاع المهنة والمفاوضة على المستوى الإقليمي وعلى المستوى الوطني، وبذلك فإن مستويات المفاوضات الجماعية في تشريع العمل الجزائري تتناسق مع مستويات التفاوض المحددة حسب منظمة العمل الدولية وكذلك منظمة العمل العربي.

¹ - أول لقاء ثلاثي انعقد بالجزائر كان من 18 إلى 22 نوفمبر 1991، عبد الله قاضية التأطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد 03، جامعة وهران، 2013، ص 127.

² - سليمان أحمية، المعايير الدولية والعربية للحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د س ن، ص 05.

³ - المادة 114 / 2، 3 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

⁴ - المادة 115، المرجع نفسه.

أولاً: المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة.

يعد التفاوض على مستوى المؤسسة المستوى الأول الذي تجري فيه المفاوضة الجماعية فهو الصورة الأقدم للتفاوض الجماعي، وفيه تتم المفاوضة الجماعية بين صاحب العمل شخصياً أو من يفوضه في ذلك، والمنظمة النقابية المعنية، ومن تم تتم هذه المفاوضة في مكان العمل، وذلك مهما كان الشكل القانوني لهذه المؤسسة، ويتخذ هذا التفاوض على هذا المستوى عادة طابعاً يتصف بالبساطة وتسود فيه روح العلاقات الشخصية التي تربط العاملين في المؤسسة بصاحبها.¹

ثانياً: المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع

يمكن للمفاوضة الجماعية أن تتم على مستوى القطاع المهني، وتجري بين أصحاب العمل أو المنظمات التي تمثلهم على مستوى القطاع المهني والمنظمات النقابية الممثلة للعمال، ويتطلب التفاوض على هذا المستوى وجود منظمات تمثيلية قوية بالنسبة للعمال وبالنسبة لأصحاب العمل ويتم التفاوض في هذا النوع من مستويات المفاوضة الجماعية على عدة مواضيع مثل الأجور، وكفاءة العمال وغيرها من المواضيع التي تتفق عليها أطراف العملية التفاوضية.²

ثالثاً: المفاوضة الجماعية على المستوى الإقليمي

إذا كانت المفاوضة الجماعية تتعلق بشروط وظروف العمل الخاصة بأحد الأقاليم الجغرافية داخل الدولة، فإن المفاوضة الإقليمية في هذه الحالة تمثل المستوى الإقليمي للمفاوضة الجماعية، وقد نشأ هذا المستوى بحكم الواقع وفرضته طبيعياً التباين بين ظروف كل إقليم وآخر باختلاف العوامل التي تؤثر في الأنشطة الاقتصادية وقد يقتصر هذا

¹ - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 86.

² - المرجع نفسه، ص 88، 89.

المستوى من المفاوضة على صناعة أو مهنة واحدة وذلك بغية توحيد شروط العمل وظروفه في تلك المنطقة دون أن تمتد إلى باقي المنشآت التي تعمل في نفس النشاط¹.

وقد أشار تشريع العمل الجزائري إلى إمكانية التفاوض حول الاتفاقيات الجماعية الإقليمية في قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل².

رابعاً: المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني

يمكن للتفاوض الجماعي أن يتم كذلك على المستوى الوطني بين المنظمة النقابية المركزية التي تمثل العمال على المستوى الوطني والمنظمة المركزية التي تمثل أصحاب العمل على المستوى الوطني، ويتوقف ممارسة هذا النوع من التفاوض على وجود منظمات نقابية مركزية قوية التنظيم والفعالية، وعلى وجه الخصوص منظمات العمل التي تتمكن بفضل قوتها من التأثير على موقف الطرف الآخر والدخول معه في مفاوضات تؤدي إلى وضع قواعد عامة توطر جميع الاتفاقيات الأخرى التي تجري على مستويات أدنى في جميع قطاعات العمل³.

أما فيما يخص تشريع العمل الجزائري، فإنه لم تتم الإشارة إلى هذا المستوى من المفاوضة الجماعية، واكتفى فقط بالنص على إمكانية التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة وعلى مستوى قطاع المهنة وعلى مستوى الإقليم⁴.

¹ - رأفت دسوقي، المرجع السابق، ص 169، 170.

² - المادة 122 من القانون 90-11، المرجع السابق.

³ - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 93.

⁴ - المادة 122 من القانون 90-11، المرجع السابق.

المطلب الثالث: إجراءات التفاوض الجماعي والحماية القانونية المقررة له.

اكتفى المشرع الجزائري بتحديد بعض إجراءات التفاوض الجماعي تاركا تفاصيلها للاتفاقيات الجماعية للعمل، وإن كان هذا التحديد يتناقض مع النظام التعاقدى الذي أقره المشرع بعد الإصلاحات التي عرفها القانونون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

أما فيما يخص الحماية القانونية المقررة للتفاوض الجماعي فإن المشرع الجزائري قد ساير مختلف الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتفاوض الجماعي، ومن أجل ذلك يتم دراسة إجراءات التفاوض الجماعي في الفرع الأول، تم الحماية القانونية المقررة للتفاوض الجزائري الفرع الثاني.

الفرع الأول: إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري

لقد اكتفى المشرع الجزائري بذكر بعض الإجراءات تاركا تفاصيلها لطرفي علاقة العمل من خلال عملية التفاوض، حيث ميز المشرع الجزائري بين نوعين من الاتفاقيات، اتفاقيات جماعية خاصة بالمؤسسة واتفاقيات تعلوها درجة أو اتفاقية القطاع، كما حدّد عدد ممثلي كل طرف من أطراف التفاوض سواء أكانوا عمالا أو أصحاب عمل في كل نوع من الاتفاقيات فإن عددهم يتراوح ما بين 03 أعضاء إلى 07 أعضاء في اتفاقيات التي تبرم على مستوى المؤسسة، أما بالنسبة لاتفاقيات القطاع، فلا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضوا.

كما ألزم المشرع أطراف التفاوض الجماعي أن يمثلوا خلال عملية التفاوض بواسطة لجان متساوية الأعضاء، كما نستشف أنه لا يوجد نص يلزم كل من المستخدم والتنظيمات النقابية للعمال على التفاوض بل ترك المبادرة لهم¹، أمّا إذا تقدّم أحد الأطراف بطلب محدّد

¹ المادة 123 من القانونون 90-11، المرجع السابق.

الأجل وجب على الطرف الآخر الاستجابة لذلك بالجلوس على طاولة التفاوض وإلا وضع نفسه تحت طائلة عقوبات جزائية.¹

ما دام أنّ المشرّع الجزائري لم يتعرّض إلى إجراءات تفاوض بطريقة مفصلة كان من الضروري الرجوع إلى بعض الاتفاقيات منها:

- الاتفاقية الجماعية لعمال بريد الجزائر- لكن الملاحظ أنها لم تنظم إجراءات التفاوض الجماعي.²

- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب التي أكدت أنّ التفاوض الجماعي تتكفّل به لجنة تسمى لجنة متساوية الأعضاء للتفاوض تتكوّن من ممثلين عن المؤسسة وممثلين من التنظيم النقابي للعمال على أن يحدّد نظامها الداخلي طريقة عملها وسيرها.³

عند نجاح التفاوض الجماعي بين ممثلي العمال وممثلي المستخدم يكفل بإبرام اتفاقات واتفاقيات العمل الجماعية، وهذه الأخيرة في الحقيقة تتويج لمجهودات المستخدم والممثلين النقابيين خلال عملية التفاوض بفضلها يحقق كل طرف امتيازات سواء كانت اجتماعية للعمال أو اقتصادية للمستخدم.

ونظرا لأهمية الاتفاقيات الجماعية كمصدر مهني اتفاقي لقانون العمل أوجب المشرع احترام بعض الإجراءات الشكلية والموضوعية لإعداد الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية فالشروط الموضوعية تتمثل في أطراف المفاوضات (النقابة العمالية والهيئة المستخدمة) وأن يكون سببها مشروعا لا يخالف الأحكام القانونية والتنظيمية السارية، وأن لا ينقص من حقوق

¹ - المادة 152 من القانون 90-11، المرجع السابق.

² - الاتفاقية الجماعية لعمال بريد الجزائر، رقم 30 / 2004 المبرمة بالجزائر العاصمة في 30 جويلية 2003 والمسجلة بكتابة ضبط المحكمة بتاريخ 19 سبتمبر 2004.

³ - المادة 21 من اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز، عواد بلعبدون، المرجع السابق، ص 79.

العمال و مكتسباتهم ،بالإضافة إلى الشروط والأركان المطلوبة في العقود العادية مادامت الاتفاقيات الجماعية للعمل تدخل في مفهوم العقود الكلاسيكية.

أما الشروط الشكلية تتمثل أساسا في الكتابة، باعتبار أن الاتفاقية الجماعية للعمل تختلف عن عقد العمل الذي يمكن أن يكون كتابيا أو شفهي، إلا أن الاتفاقية يجب تحريرها كتابية، حتى يمكن إيداعها وتسجيلها وإشهارها في وسط العمال المعنيين.¹

إن الكتابة شرط من شروط صحة الاتفاقية غير أنه لا يترتب على تركها جزاء عقابي على خلاف عملية الإيداع والشهر والتسجيل، فبعد تحرير الاتفاقية الجماعية للعمل يجب تسجيلها على مستوى مكتب مفتشية العمل المختصة إقليميا فيقوم مفتش العمل بالاطلاع عليها ووضع ختم دون أن يرفض ذلك²، كما أوجب المشرع على الطرف الأكثر استعجالا أن يودع نسخة من الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا³، كما يجب أيضا إشهار الاتفاقية في أوساط العمل ووضع نسخ منها في كل أماكن العمل للإطلاع عليها حتى يعلم بها جميع العمال المعنيين.⁴

لقد عاقب المشرع الجزائري على كل مخالفة لأحكام القانون 90-11 فيما يتعلق بإيداع والتسجيل والإشهار⁵، كما أن المشرع جرم مضمون الاتفاقيات الجماعية التي من شأنها إجحاف حقوق العمال أو إقامة التمييز بين العمال في مجال الشغل وظروف العمل.⁶

¹ -محمد جهل، الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة وهران، 2011/2012، ص24.

² - جهيد ريلي، فيصل سعد الدين، دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم قانون الأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016/2017، ص21.

³ - المادة 126 من القانون 90-11، المرجع السابق.

⁴ - المادة 119، المرجع نفسه.

⁵ - المادة 152، المرجع نفسه.

⁶ - المادة 142، المرجع نفسه.

الفرع الثاني: الحماية القانونية للتفاوض الجماعي

منحت منظمة العمل الدولية أهمية بالغة للحق النقابي بصفة عامة وحق التفاوض الجماعي بين أصحاب العمل والعمال بصفة خاصة، وهذا بعيدا عن أي ضغط أو توجيه أو تدخل من أية جهة كانت، هذا الاهتمام تجسده الاتفاقيتين الدوليتين فالأولى متعلقة بالحق في التفاوض الجماعي رقم 98 سنة 1949، حيث تكفل المادة الأولى منها الوسائل التي من شأنها أن تحمي العامل، لذلك فهي تنص على استفاضة العامل من حماية مناسبة ضد جميع أفعال التمييز التي تمس بالحرية النقابية، أما المادة الثانية من هذه الاتفاقية فتتص على استفاضة تنظيمات العمال وأرباب العمل من حماية مناسبة ضد أفعال التدخل فيما بينها سواء بصفة مباشرة أو عن طريق أعضاء من التنظيم، ومن جهة أخرى نصت المادة الرابعة من هذه الاتفاقية على اتخاذ تدابير مناسبة لتشجيع وتعزيز إجراءات التفاوض بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال بغية تنظيم أحكام الاتفاقيات الجماعية.

أما الاتفاقية الثانية فهي الاتفاقية المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي رقم 154 سنة 1981، فقد تضمنت المادة 05 منها على مجموعة من التدابير من أجل النهوض بتطوير وتشجيع ممارسة التفاوض الجماعي بكل حرية واستقلالية، وهذه التدابير هي:

- وجوب اتخاذ إجراءات مناسبة للظروف الوطنية قصد تطوير التفاوض الجماعي.

- وجوب أن تهدف الإجراءات المشار إليها في الفقرة السابقة إلى:

* جعل التفاوض الجماعي في متناول جميع أصحاب العمل ولجميع الفئات العمالية لمختلف قطاعات النشاط.

* توسيع التفاوض الجماعي ليشمل بصفة تدريجية كافة الجوانب المحددة في الفقرات أ، ب، ج من المادة 02 من هذه الاتفاقية.

*تشجيع وتبسيط إجراءات التفاوض بين أصحاب العمل والعمال.

*أن لا يعرقل التفاوض فيها بأي عامل أو طرف لا يتناسب مع قواعده.

فموضوع الحماية القانونية المقررة بموجب هاتين الاتفاقيتين يتمثل في: ضمان حد أدنى لحماية الحقوق حرية التنظيم والحق في المفاوضة، كما يستحسن دعمها بإجراءات وضمانات أخرى تنص عليها التشريعات الوطنية للدول الأخرى وأن تتحمل الحكومات مسؤولية ضمان تطبيق مبادئ الحقوق والحريات النقابية والمفاوضات الجماعية.

وعليه اتبع المشرع الجزائري ما جاء في هذه الاتفاقيات، وأرسى بدوره مبادئ أساسية لحل النزاعات الجماعية في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فقد عاقب المشرع الجزائري على مخالفة الأحكام الواردة في نص الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية واعتبرها مخالفة لتشريع العمل¹، كما عاقب أيضا على كل مخالفة لأحكام كل من إيداع وتسجيل الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية والإشهار بها وسط العمال المعنيين، وعاقب أيضا عن الإخلال بالأجال القانونية للتفاوض².

ومن هنا نجد أن المشرع الجزائري أولي أهمية كبيرة للمفاوضات الجماعية ووضع حماية قانونية خاصة بها.

¹ - المادة 153 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

² - المادة 152، المرجع نفسه.

المبحث الثاني: الحق في الإضراب في التشريع الجزائري

يعتبر الإضراب عن العمل من الوسائل ذات الطابع الاحتجاجي لحل الخلافات الجماعية، وفرض المطالب العمالية، يتم اللجوء إليه عادة بعد استنفاد الطرق والوسائل الودية وقد أصبح من الحقوق الدستورية في مختلف الدول¹، فالإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل وهو نتيجة نضالات عالمية قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل ويهدف العمال من خلال ممارسة الحق في الإضراب إلى حمل صاحب العمل أو المؤسسات المستخدمة على تلبية مطالب معينة.²

وللإلمام بهذا الموضوع قسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب حيث تم التناول في المطلب الأول مفهوم الحق في الإضراب في التشريع الجزائري والقيود الواردة على ممارسته وتم التناول في المطلب الثاني الطبيعة القانونية للحق في الإضراب أما المطلب الثالث فتم التناول فيه الحماية القانونية للحق في الإضراب والجزاء المترتب عن مخالفتها.

المطلب الأول: مفهوم الحق في الإضراب في التشريع الجزائري والقيود الواردة على ممارسته

يعتبر الإضراب حق من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها العامل والموظف على حد سواء، إلا أن هذا الحق اعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل خاصة فيما يتعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام والقطاع الخاص، مما جعل منه مجالا لاختلاف الفقهاء ورجال القضاء بشأن إعطاء أو إيجاد تعريف جامع مانع له، كما عرف الإضراب من

¹- بشير هدي، المرجع السابق، ص 57.

²- نعيمة حمدوش، عابدة لعباسي، الإطار القانوني للمنازعات الجماعية، في قانون العمل الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص قانون خاص للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016/2017، ص 35.

حيث شكله أنماطا مختلفة تتوخى كلها التأثير والضغط على المستخدم والسلطة العامة لحملها على الرضوخ للمطالب المهنية¹ وهذا ما يتم التطرق إليه في الفرع الأول.

لكن رغم إقرار المشرع الجزائري بالحق في الإضراب إلا أنه أحاطه بمجموعة من القيود ففيما تتمثل هذه القيود وهو ما يتم التطرق إليه في الفرع الثاني

الفرع الأول: مفهوم الحق في الإضراب في التشريع الجزائري

وللإمام بمفهوم الحق في الإضراب في التشريع الجزائري تم التطرق إلى كل من تعريف الحق في الإضراب في التشريع الجزائري أولا ثم التطور التاريخي للحق في الإضراب ثانيا وأخيرا تم التطرق إلى شروط ممارسة الحق في الإضراب ثالثا

أولا: تعريف الحق في الإضراب

إن تعريف الإضراب تعريفا محددًا يعتبر من المسائل التي ثار حولها خلاف في الفقه والقضاء، وإذ كان يؤخذ على المشرع عدم تعريفه للإضراب في نص قانوني صريح، إلا أن هذا الوضع قد تكون له نتيجة إيجابية تتمثل في قيام الفقه والقضاء بسد هذه الثغرة بوضع تعاريف مناسبة للإضراب.

1- تعريف الحق في الإضراب فقها

الإضراب هو الانقطاع الجماعي عن العمل للمطالبة بحقوق مهنية أو اجتماعية، فهو بذلك وسيلة شرعية للمطالبة بالحقوق متى احترمت الإجراءات القانونية المقررة لممارسته وهناك من يعرف الإضراب موضحا أنه لا فرق بين الإضراب في القطاع العام والقطاع الخاص، حيث عُرف على أنه التوقف الجماعي عن العمل غايته إما تحسين شروط العمل

¹ عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة- دراسة مقارنة- مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، فرع قانون عام، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004/2005، ص 15.

وإمّا لمساندة حركة اجتماعية وحتى سياسية، إلا أنّ هناك من ميز في تعريفه للإضراب بين القطاع الخاص والقطاع العام، فعرفه على أنّه تجربة إثبات القوة يخوضها إجراء ضد أرباب عملهم ليبرزوا قضيتهم ومطالبهم، غير أنّ إضراب الموظفين يسعى لشلل الخدمة العامة وتحريك الرأي العام.¹

2- تعرف الحق في الإضراب قضائيا

بالرجوع إلى القضاء الجزائري نجده لم يتعرض لتعريف الإضراب الأمر الذي أدى بنا إلى التركيز على موقف القضاء الفرنسي من مسألة تحديد تعريف الإضراب حيث تعرضت محكمة النقض الفرنسية لتعريف الإضراب في العديد من أحكامها وفي حكم لها عرفت الإضراب بأنه "وسيلة للدفاع عن المطالب المهنية"²، وفي حكم آخر عرفته بأنه "توقف مدير من العمال بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفا رفض صاحب العمل تحقيقها"³، ولقد طبقت محكمة النقض هذا التعريف على التوقف الجماعي المدير من العمال احتجاجا على شروط عمل جديدة وكذلك الاحتجاج ضد فصل بعض العمال.

ثانيا: التطور التاريخي للحق في الإضراب في التشريع الجزائري

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين التي تأخر صدورها بعد الاستقلال مقارنة مع القوانين الأخرى، فشهدت هذه الفترة فراغا قانونيا في مجال تنظيم علاقات العمل ولتدارك هذا الفراغ بادرت السلطة آنذاك إلى تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع

¹ - أسماء بوشمط، حورية بوزردوم، حق الموظف في الإضراب، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون عام داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016-2017، ص 41، 42، 43.

² - Cour de cassation, chambre sociale, 28 juin 1951, N° 01-661, Bulletin civil. N° 542

³ - Cour de cassation, chambre sociale. 30 Novembre 1997, N° 76-400043, Bulletin civil N°655, p 523.

السيادة الوطنية¹، وقد امتد هذا الفراغ القانوني في مجال تشريع العمل إلى غاية سنة 1971، حيث شهدت هذه السنة صدور نص قانوني يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص².

وبصدور دستور 1963 تم تكريس حق الإضراب من خلال نص المادة 20 منه بشرط ممارسته في نطاق القانون، لكن وبرجوعنا إلى مقدمة الدستور وأحكامه الأخرى نجد أنّ فلسفته ذات توجه اشتراكي في حين أنّ مسألة الاعتراف للعمال بممارسة حق الإضراب هو توجه ليبرالي.

إلا أنّ الأحداث التي عرفت الجزائر بتاريخ 19 جوان التي أصبحت تعرف بالتصحيح الثوري أدت إلى وقف العمل بالدستور، وبدأت السلطة تفكر في بدائل عن التشريعات الفرنسية، وأدى إلى إسقاط الحماية الدستورية على الحق في الإضراب.

وفي سنة 1966 أفصحت السلطة آنذاك عن موقفها من الإضراب من خلال صدور قانون العقوبات حيث تضمن هذا القانون في المادة 171 (الملغاة) التي منعت أي توقف مدير عن العمل³.

كما عرفت سنوات السبعينات مرحلة أساسية في تاريخ تشريعات العمل في الجزائر حيث صدر في هذه المرحلة أول نص يبيح الإضراب في القطاع الخاص من خلال الأمر رقم 71-75 في مادته 15، والملاحظ في هذه المادة أنها منعت الإضراب في القطاع العام مع إجازته في القطاع الخاص.

¹ - قانون رقم 62-157، المرجع السابق.

² - أمر رقم 71-75، المرجع السابق.

³ - الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 48 المؤرخة في 10 يونيو 1966، المعدل والمتمم.

وما يميز مرحلة السبعينات كذلك صدور دستور 1976 الذي أعاد التكريس الدستوري لحق الإضراب من خلال المادة 2/61 التي أجازت حق الإضراب في القطاع الخاص.

وعرفت نهاية مرحلة السبعينات بداية العمل بالتشريع بواسطة القوانين فصدر القانون 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الذي اعترف للعمال في القطاع الخاص بممارسة حق الإضراب تماشياً مع مبادئ دستور 1976¹.

ومع بداية الثمانينات أصدر المشرع القانون رقم 05-82 المتعلق بالوقاية وتسوية خلافات العمل الجماعية²، هذا القانون الذي حاول من خلاله المشرع اتقاء الخلافات التي قد تنشأ داخل الهيئات المستخدمة وتسويتها، والملاحظ أنّ القانون رقم 05-82 لم يشر إطلاقاً لموضوع الإضراب.

نتيجة للأزمات التي عرفت الجزائر خلال الثمانينات أدت الدولة الجزائرية إلى مراجعة سياستها المنتهجة منذ الاستقلال، وبدأت هذه المرحلة الجديدة مع دستور 1989 الذي اعترف بالعديد من الحقوق والحريات منها الحق في الإضراب الذي يمارس في القطاع العام والخاص³، مع إحالة تنظيم كفاءات ممارسة هذا الحق إلى القانون ومع إمكانية تقييد ممارسة هذا الحق أو منعه في بعض القطاعات الحيوية وتطبيقاً لمبدأ الاعتراف الدستوري بحق الإضراب، صدر القانون المتعلق بالوقاية بالنزاعات الجماعية في العمل، وممارسة حق الإضراب حيث نص هذا القانون صراحة على حق العمال في الإضراب وذلك بعد استنفاد الوسائل العلاجية الأخرى لتسوية النزاع القائم بين العمال وصاحب العمل⁴.

¹ - المادة 21 من القانون 12-78، المرجع السابق.

² - قانون رقم 05-82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق بالوقاية وتسوية خلافات العمل الجماعية، ج ر عدد 07 المؤرخة في 16 فيفري 1982.

³ - المادة 54 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، المرجع السابق.

⁴ - المادة 24 من القانون 02-90، المرجع السابق.

ثالثا: شروط ممارسة حق الإضراب

إن اعتراف المشرع الجزائري بالحق في الإضراب لم يأتي على إطلاقه وإنما قيده بمجموعة من الشروط وهذا ما يتم التطرق إليه في هذا الفرع.

1- أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد استفاد كافة وسائل التسوية الودية

وهو الشرط الذي تنص عليه المادة 24 من القانون 90-14 المشار إليه سابقا، حيث لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استفاد الإجراءات الخاصة بالتسوية الودية الداخلية المنصوص عليها في المادتين 04 و05 من نفس القانون والمتمثلة في كل من الوساطة والمصالحة.¹

2- الموافقة الجماعية للعمال على الإضراب

إذا فشلت المساعي والإجراءات الآلية في حل النزاع ووضع حد له يمكن للعمال الاستمرار في موقفهم وفق الإجراءات المقررة في الاتفاقية الجماعية للعمل أو اتفاق جماعي أو محتوى القانون 90-02 المشار إليه سابقا.

إن حساسية اتخاذ قرار الإضراب رغم مشروعيته يستلزم موافقة غالبية العمال بعد إجراء اقتراع سرّي، بحيث إذا استمر الخلاف يقوم ممثلي العمال باستدعاء جماعة العمال المعنيين لإعلامهم بالمستجدات، ويكون هذا بعقد جمعية عامة في أماكن العمل، وبعد استشارة الإدارة المعنية، وخلال انعقاد الجمعية العامة يعرض ممثلي العمال النقاط التي ما زالت عالقة أو موضع خلاف والبت في احتمال التوقف الجماعي أو الإضراب عن العمل، وقرار هذه الأغلبية يلزم الأقلية التي لم تصوّت لصالح اللجوء للإضراب، وبالتالي فإنّ عدم إضراب

¹ - سليمان أحمية، علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص404.

الأقلية لا ينفي الشرعية عن إضراب الأغلبية¹، ولا يمكن أن يكون عدد العمال الحاضرين في الجمعية العامة أقل من نصف عدد العمال المعنيين بالنزاع، إضافة إلى توفر هذا الشرط، يجب أن يكون عدد العمال المصادقين على قرار الإضراب أكثر من نصف عدد العمال الحاضرين أثناء الجمعية العامة²، وتتم موافقة العمال على قرار التوقف الجماعي عن العمل عن طريق الاقتراع السري.

3- الإشعار المسبق بالإضراب:

هو أحد الشروط الأساسية لشرعية الإضراب نفسه، ويمكن إدراجه ضمن النقاط التي يتم التفاوض حولها وفقا لأحكام المادة 120 من القانون رقم 90-11 الخاص بعلاقات العمل، وكذا أحكام المادة 30 من القانون 90-02 الخاص بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب، والإشعار بالإضراب الذي لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام، يجب أن يبلغ إلى المستخدم وكذلك مفتشية العمل المختصة إقليميا.

الفرع الثاني: قيود ممارسة الحق في الإضراب

إن القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب لا تقلل من استعمال هذا الحق، بل تضبطه وتجعل ممارسته طبقا للقانون والتنظيم، وهذه القيود تتمثل في:

أولا: الحدود القانونية: وتمثل الحدود القانونية في كل من ضمان الحد الأدنى من الخدمة إضافة إلى التسخير.

1- ضمان الحد الأدنى من الخدمة: ويعني هذا القيد إلزام العمال المضربين في بعض القطاعات والمرافق والمؤسسات الحيوية، وخاصة تلك التي تضمن تموين المجتمع ببعض

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008، ص 70، 71.

² المادة 28 من قانون رقم 90-02، المرجع السابق.

الخدمات والمصالح الحيوية أو تلك التي تضمن حماية وأمن الأشخاص والممتلكات أو تلك التي يؤثر توقفها تأثيرا مباشرا على مصالح المجتمع باعتبارها تستهدف إشباع الحاجات الحيوية للمجتمع وإلزامهم بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في حالة الإضراب وعدم التوقف الكلي للنشاط.

بالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب نجده قد اعتمد كل من أسلوب التحديد الإجباري وأسلوب التحديد الاختياري، حيث حدّد المرافق والمؤسسات التي يستوجب على العمال ضمان توفير الحد الأدنى من الخدمة الدائمة، ثم منح أطراف النزاع إمكانية إضافة مجالات أخرى إلى جانب تلك التي يحددها القانون، واعتبر مخالفة ذلك خطأ جسيما يترتب عنه مسؤولية تأديبية تتجر عنها جزاءات خطيرة قد تصل لحد الفصل من العمل.¹

2- التسخير:

يعتبر التسخير من بين الوسائل القانونية التي تجعل حدودا للحق في ممارسة الإضراب، حيث يمكن للسلطة العمومية وفقا للمادة 41 من القانون رقم 90-02 السلف الذكر تسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات ذات الصلة المباشرة مع:

- أمن الأشخاص والمنشآت والأماكن

- ضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد

- ممارسة أنشطة لازمة لتمويل السكان

¹ سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص 392، 393.

ولقد أعطى المشرع الجزائري لهذا الإجراء أهمية قصوى، حيث اعتبر عدم الخضوع لأمر التسخير من طرف العمال يعد خطأ جسيماً يعرض صاحبه للتسريح.¹

ثانياً: موانع اللجوء إلى الإضراب

بالرغم من أن حق الإضراب حقاً دستورياً، فإن مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات هو أيضاً مبدأ دستوري، حيث نص دستور 1989 على منع ممارسة حق الإضراب في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة العمومية للمجتمع²، وهو منع يمس بعض الفئات من العمال بسبب الاضطراب الذي قد يحدثه توقفهم عن العمل، وعليه حدد القانون رقم 90-02 المذكور سلفاً سبعة ميادين وأنشطة أساسية لها صلة مباشرة بحياة وأمن وصحة المواطنين وكذلك الاقتصاد الوطني.³

إن هؤلاء الموظفين وهاته القطاعات تشترك جميعاً في كونها نشاطات أساسية، وكل توقف فيها يعرض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر، ولقد تعرض المشرع الجزائري لكيفية التصدي للخلافات الجماعية داخل هذه القطاعات، وذلك بالنص صراحة على وجوب الاعتماد على آلية المصالحة لكونها وسيلة فعالة تجنب استفحال النزاع وتعريض القطاعات الحساسة إلى الهزات، وفي حالة بقاء الخلاف الجماعي المستمر يحول إلى اللجنة الوطنية للتحكيم.⁴

¹ - عبد الرحيم طهير، الحق في العمل من المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011، ص 209.

² - المادة 02/54 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، المرجع السابق.

³ - المادة 43 من القانون 90-02، المرجع السابق.

⁴ - عبد الرحيم طهير، المرجع السابق، ص 209، 210.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للحق في الإضراب

إن تحديد طبيعة حق الإضراب تتطلب الخوض في موضوع حق الإضراب باعتباره حق فردي يمارس جماعيا في الفرع الأول ، ثم نتناول علاقة الإضراب بالحريات العامة التقليدية وكذا الحقوق الاجتماعية والاقتصادية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الإضراب حق فردي يمارس جماعيا

كما رأينا فإن حق الإضراب يعتبر من الحقوق التي اعترف بها المشرع حديثا، وذلك للدفاع عن المطالب المهنية والاعتراف نسبيا بحق الإضراب أثار خلافات عديدة في الفقه حول مدى اعتباره حقا، وهذا ما تم تناوله في هذا الفرع.

أولا: موقف الفقه من تعريف الحق.

في مجال تعريف الحق نجد عدة اتجاهات فقهية تعرفه منها:

1- المذهب الشخصي: حيث يعرف أنصار هذا المذهب الحق بأنه قدرة أو سلطة إرادية يخولها القانون لشخص معين ويرسم حدودها، وعليه فإن أنصار هذا التعريف يعتبرون أن الحق لا يوجد إلا إذا وجد الشخص الذي يستطيع مباشرة ذلك الحق والتمتع به.¹

2- المذهب الموضوعي: يركز أنصار هذا المذهب على موضوع الحق، والغرض الذي تقرر الحق من أجله ويعرفون الحق بأنه: "مصلحة يحميها القانون"²، ويجعل هذا التعريف من الغرض الذي من أجله تقرر الحق هو الأساس لتعريف الحق.

¹ - أحمد سلامة، المدخل للعلوم القانونية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984، ص18.

² - عبد المنعم البراوي، مبادئ القانون، دار النهضة العربية، القاهرة، 198، ص663.

3-المذهب الحديث: يعرف أنصار هذا المذهب الحق بأنه: "استثثار بقيمة معينة يمنحها القانون لشخص ويحميه"¹، وبذلك حاول أنصار هذا المذهب تحاشي الانتقادات التي وجهت للتعريفات السابقة فرأوا أن أهم عنصر يميز الحق عن غيره عنصر الاستثثار.

ثانيا: مدى تطابق الإضراب مع نظرية الحق.

على ضوء ما تقدم فإن التعريفات السابقة للحق تنطبق على حق الإضراب باعتباره أنه يتضمن بعض العناصر التي وردت في التعاريف المختلفة، وهذا لا يمنع من اعتبار الإضراب حقا، إلا أنه حق ذو طبيعة خاصة، كونه حقا فرديا يمارس بطريقة جماعية.

لقد ثار خلاف في فرنسا حول مدى اعتبار الإضراب حقا حتى جاء الاعتراف الدستوري بحق الإضراب ليقطع هذا الخلاف، حيث جاء في ديباجة دستور 1946 أن الإضراب: "حق يمارس في إطار القوانين التي تنظمه"، ولكن في خضم ذلك ما هو الجديد الذي أتى به هذا الاعتراف الدستوري.

يرى جانب من الفقه الفرنسي إجابة على هذا السؤال أنه من الصعب من الناحية القانونية تحديد طبيعة حق الإضراب لأن ديباجة الدستور جعلت منه مبدأ أساسيا وأنه لا يمكن لحق الإضراب أن يحتوي على حق فردي لصيق بالإنسان، ويتجه غالبية الفقه الفرنسي إلى اعتبار الإضراب حقا بمعنى الكلمة وإن اختلفوا حول طبيعة هذا الحق فمنهم من اعتبره من قبيل الحقوق التقليدية المعروفة بالحريات العامة والبعض الآخر اعتبره من قبيل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

أما بالنسبة لموقف الفقه الجزائري في هذه المسألة فإنه يعتبر أن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب يجعله في مصاف الحريات العامة في البلاد، ولكن مع إقرار هذا الاتجاه الفقهي أن ممارسة العمال لحق الإضراب ليس مطلقا ولكن مقيد بضوابط وأحكام لممارسة

¹-أحمد سلامة، المرجع السابق، ص24.

سليمة وشرعية، وذلك بهدف المحافظة على العلاقات المهنية والاجتماعية والفردية من جهة والمحافظة على استقرار الأمن المهني و الاجتماعي والاقتصادي في المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى.¹

الفرع الثاني: علاقة الإضراب بالحقوق والحريات العامة

تعتبر الحقوق الاقتصادية والاجتماعية من الحقوق الحديثة التي نشأت في ظل النهضة الصناعية والاقتصادية وأهم ما تتميز به تلك الحقوق هو تنوعها وسرعة تطورها ولتتميز هذه الحقوق عن الحريات العامة ذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى التفرقة بين الأمرين يكمن في الهدف الذي يتحقق من وراء تلك الحقوق والحريات، فالحقوق الاقتصادية والاجتماعية نشأت وتقررت في حقيقة الأمر بهدف تصحيح بعض الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، أما الحريات العامة فقد تقررت لتصحيح بعض الأوضاع السياسية والقانونية بالنسبة لجماعة معينة من العمال.

أولاً: ارتباط الإضراب بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية

لما كان أساس حق الإضراب يتمثل في كونه رد فعل عن حالة واقعية تعبر عن مصالح ومطالب العمال في مواجهة صاحب العمل، وبما أن المجال الطبيعي لهذه المصالح والمطالب هو المجال الاجتماعي والاقتصادي، فقد ذهب بعض الفقه إلى اعتبار حق الإضراب من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية.

وفي مجال تحديد العلاقة بين الإضراب وتلك الحقوق فقد ذهب الفقيه SINAY إلى القول بأنه: "إذا كانت الحريات العامة المعترف بها في إعلان الحقوق عام 1789 قصد بها إعادة التوازن السياسي والقانوني بين الطبقات المغلوبة على أمرها فإن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية قصد بها تصحيح عدم التوازن الاجتماعي والاقتصادي الذي طالما قاست منه

¹ - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 197، 198.

الطوائف العاملة وعلى هذا فإن الإضراب وهو أحد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ويعتبر عاملا رئيسيا في إعادة التوازن بين الطبقة العاملة وطبقة أصحاب العمل كما أنه في ذات الوقت يعتبر الوسيلة الطبيعية التي تحقق بها-من ناحية الفعلية-تلك الحقوق".

إن الإضراب يعتبر أحد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية باعتبار أنه يهدف إلى تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل وهذا التوازن يمثل جوهر الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وكذلك أساس علاقات العمل.¹

ثانيا: حق الإضراب امتداد للحريات العامة

إذا كان حق الإضراب يهدف إلى تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي في علاقة العمل وإذا كانت الحريات العامة تهدف إلى تحقيق التوازن السياسي والقانوني بين الطبقات الاجتماعية، فما هو وضع الإضراب من الحريات العامة؟.

يرى جانب من الفقه الفرنسي أنه لا وجود لخلاف في الطبيعة بين حق الإضراب باعتباره أحد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والحريات العامة ولكنهم يختلفون في تصنيف حق الإضراب ضمن الحريات العامة المختلفة، فقد ذهب جانب منهم إلى اعتبار حق الإضراب من الحريات المدنية وأنه يعتبر من صور حرية التعبير عن الرأي.

كما اعتبر اتجاه آخر أن الإضراب من قبيل الحريات العامة وهو يدخل في إطار حرية الصناعة والتجارة مع اختلاف وسيلة كل منهما أما الفقيه LATOUNERIE يرى أنه لا يوجد أي اختلاف بين الحريات العامة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية وبصفة خاصة تلك التي تتفق مع الطبيعة الموضوعية لهذه الحقوق، كما يرى أن الحق في الإضراب يعتبر امتداد للمفهوم التقليدي للحريات.²

¹- كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 199، 200 .

²- المرجع نفسه، ص 200، 201.

المطلب الثالث: الحماية القانونية للحق في الإضراب والجزاء المترتب عن مخالفتها

على خلاف القوانين السابقة فقد قرر القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم والمتضمن تسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب فصلا خاصا يتعلق بحماية حق الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط والإجراءات القانونية وبمعنى آخر يعتبر كل لجوء لحق الإضراب مع احترام الشروط القانونية إضرابا شرعيا، وهذا الأخير كفله المشرع بحماية خاصة وحماية ممارسيه من كل تهديد أو ضغط كما رتب المشرع الجزائري جزاءات عن المساس بالحق في الإضراب.

وللإمام بمختلف هذه الجوانب قسم هذا المطلب إلى فرعين تم تناول في الفرع الأول الحماية القانونية للحق في الإضراب، أما الفرع الثاني فتم تناول فيه الجزاء المترتب عن مخالفة قواعد الإضراب.

الفرع الأول: الحماية القانونية للحق في الإضراب

إن حماية العمال تبقى من الدرجة الأولى إذا لم يكن هناك خطأ جسيم للإضراب مثل منع حرية العمل.

إن ممارسة حق الإضراب وفق الأسس القانونية المحددة في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب يترتب أثرا فوريا وهو تعليق علاقة العمل، فالإضراب يوقف آثار علاقة العمل إلا إذا اتفق طرفي النزاع على خلاف ذلك، وتتضح أهم مظاهر الحماية التي أضفاها المشرع على ممارسة حق الإضراب في الجوانب التالية¹:

¹ - نعيمة حمدوش، عابدة لعباسي، المرجع السابق، ص 47، 48.

أولاً: الحماية المقررة لعلاقة العمل

إن الإضراب لا يفسخ علاقة العمل بل توقفه وتوقف آثارها، وهذا الموقف يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين، ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب سبباً للفسخ عند اللزوم، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين، وبالتالي اعتُبر كل تسريح بسبب الإضراب الشرعي تعسفاً تطبق عليه مقتضيات المادة 4/30 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

هذا ويترتب على وقف علاقة العمل وفقاً لما توصل إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب، وهذا لكون العلاقة معلقة بحكم دخول العمال في إضراب، وهو ما يعني أنه في حالة تسببهم للغير في إضرار ينزع عنهم الغطاء المهني، ولا يتحمل المستخدم أي مسؤولية¹، وهو ما كرّسه المشرع الجزائري بموجب نص المادة 33 مكرّر من القانون 91-27 المعدل بالقانون 90-02 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.²

ثانياً: حماية العامل من تعسف الهيئة المستخدمة

يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى استبدال العمال المضربين أو تعيين آخرين بدلاً لهم، لأن ذلك يشكل ضغطاً إلا في حالتين اثنتين:

- عند حالة التسخير التي تأمر بها السلطات المؤهلة

- لضمان الحد الأدنى من الخدمة

¹ - نريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة ماستر أكاديمي، تخصص قانون عام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012/2013، ص 33، 34.

² - القانون رقم 91-27 المعدل للقانون 90-02 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج ر 68 الصادرة سنة 1991.

كما يعتبر كل مشاركة في إضراب قانوني يجعل العمال محميين من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة، لأنّ الإضراب يوقف آثار علاقة العمل واتخاذ العقوبات التأديبية والعمال في حالة إضراب يعد ضغطا وتعسفا من الهيئة المستخدمة، بل ومساس بحق دستوري تمّ اللجوء إليه على ضوء القوانين¹.

وتكريسا لمفهوم الحماية القانونية المضافة على ممارسة حق الإضراب، فإنه وإن كان المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23-03-1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والهيئات والإدارات ذات الصبغة العمومية²، أوجب صراحة بأن تكون الرواتب مقابلة للنشاط الفعلي للموظف ونفس الشيء قرّره القانون 90-11 في المواد 53 و80 منه.

لقد بينت النصوص التنظيمية كيفية اقتطاع رواتب أيام الإضراب في حالة انعدام اتفاق يكون الاقتطاع بطريقة تراعى فيها وضعية الموظف، وتعتبر كمظهر من مظاهر الحماية عند ممارسة الإضراب بصفة مشروعة، وقد صدر منشور عن وزارة العمل بتاريخ 12-03-1991، يبين طريقة الاقتطاع وأكدت السلطة التنفيذية، هذا الاتجاه بموجب المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 25-11-1998 الصادر عن الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيفي العمومي ووزير العمل للحماية الاجتماعية والتكوين المهني المعدل بالمنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 05-10-2004.

هذا ويمكن أن يكون الأجر عن فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الإضراب، وقد تتداخل أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب التوقف الأخرى كحالات العطلة السنوية أو الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد وحالة المرض، فلا تدخل مدة الإضراب في حساب مدة العطلة الناجمة عن تلك الحالات لأن توقف العلاقة كان

¹ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 76، 77.

² المادة 16 من المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الهيئات والهيئات والإدارات ذات الصبغة العمومية، ج ر عدد 13 المؤرخة في 23-03-1985.

بسبب الإضراب، لكن وفي جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي.¹

الفرع الثاني: الجزاء المترتب عن مخالفة قواعد الإضراب

يترتب عن مخالفة شروط وقواعد ممارسة حق الإضراب متابعة جزائية بالنسبة للعمال أما أصحاب العمل فقد تتم متابعتهم جزائياً نتيجة عرقلتهم لممارسة حق الإضراب المشروع.

أولاً: الجزاء المترتب عن مخالفة قواعد الإضراب بالنسبة للعمال

إنّ حماية حق الإضراب يوازيه إمكانية تعرض العمال المضربين لمتابعات جزائية في حالة ممارسة هذا الحق خرقاً للقوانين أو عدم تقيدهم بالحدود المرسومة لممارسة هذا الحق سواء من ناحية الكيفية أو الحدود كضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة والامتثال للتسخير، وفي حالة المشاركة في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.²

بالرجوع إلى القانون 90-02 السالف الذكر نجده يشير صراحة وبوضوح على أن العامل الأجير إذا توقف عن العمل جماعياً وخرقاً لأحكام القانون، فإنه يتحمل تبعه أفعاله ويتحمل المسؤولية³، كما يعاقب أيضاً كل من يقوم بعرقلة حرية العمل التي من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد⁴، كما عاقب المشرع الجزائري كل شخص عامل أو غيره قام بعرقلة حرية العمل⁵، وتعتبر هذه الأخطاء أخطاء جسيمة قد ينجر عنها التسريح من العمل⁶، وبذلك يتبين أنّ القانون يحمي حق الإضراب

¹ - نعيمة حمدوش، عائدة لعباسي، المرجع السابق، ص 48، 49.

² - المادة 73 من القانون 90-11، المرجع السابق.

³ - المادة 33 مكرّر من القانون 90-02، المرجع السابق.

⁴ - المادة 34، المرجع نفسه.

⁵ - المادة 35، المرجع نفسه.

⁶ - المادة 73 من القانون 90-11، المرجع السابق.

الذي يمارس طبقا لأحكام القوانين، ولا تقطع علاقة العمل، بل توقف آثارها فقط حماية للعمال المضربين بصفة مشروعة.

ثانيا: الجزاء المترتب عن مخالفة قواعد الإضراب بالنسبة لصاحب العمل

في حالة خرق أصحاب العمل الحماية المقررة قانونا للعمال الممارسين للإضراب أقر المشروع الجزائري عقوبات منصوص عليها في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب حيث يعاقب بالحبس من 8 أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دينار و 2000 دينار جزائري أو بأحد هاتين العقوبتين كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم، وإذا مس ممارسة حق الإضراب تهديدا أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى 03 سنوات حبسا، ومن 6000 دينار جزائري إلى 50000 دينار جزائري أو بإحدى هاتان العقوبتان.¹

¹ - المادة 57 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

الخاتمة

إنّ تزايد عدد العمال وتتنوع مجالات العمل أدى إلى تزايد قوة الطبقة العاملة وتأثيرها في المجتمع، وهذا ما أدى بالمشرع إلى تغيير وجهة نظره إلى قانون العمل فكان ينظر إليه أنّه مجرد أحكام تنظم علاقة العمال بالمستخدم إلى نظرة أخرى التي يرى من خلالها أن الهدف من وجود هذا القانون هو تدعيم السلم الاجتماعي في العمل ومع مرور الوقت تحول هذا الهدف إلى مبدأ تسعى كل الدول إلى الوصول إلى تحقيقه عبر وسائل وأطر قانونية مختلفة.

وقد سائر المشرع الجزائري مختلف التشريعات والاتفاقيات الدولية من خلال تكريسه لحماية قانونية خاصة لممارسة الحق النقابي وذلك في مجموعة من القوانين كالقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والقانون 90-02 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة الحق في الإضراب بالإضافة إلى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

فبالرجوع إلى القانون 90-14 الذي جاء بعدة مبادئ هامة تتمثل في إقراره للحق النقابي وحرية الانضمام والانسحاب من النقابة كما أقر أيضا بحماية قانونية للممثلين النقابيين في الفصل الثالث الذي جاء تحت عنوان الحماية في المواد من 50 إلى 57.

ولممارسة الحق النقابي لابد من آليات متمثلة في حق التفاوض الجماعي والحق في الإضراب والتي نص عليها المشرع في كل من القانون 90-02 والقانون 90-11 السابق ذكرهما.

ويعتبر التفاوض الجماعي أول آلية لتحقيق الاستقرار والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصادية وازدادت أهميته خاصة في ظل انتقال الجزائر من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدية وفي حالة فشل هذه الآلية يفتح المجال نحو اللجوء إلى ممارسة الضغط على صاحب العمل من أجل إرغامه على القبول بمطالبهم ويتم هذا الضغط من خلال

ممارسة حق الإضراب، وقد حظيت هاتين الآليتين بحماية قانونية خاصة من طرف المشرع وكذلك الاتفاقيات الدولية.

و مما سبق ذكره في بحثنا اتضحت لنا جملة من النتائج والتوصيات نذكرها على النحو الآتي:

أولاً: النتائج

إنّ من أهم النتائج المتوصل إليها نذكر ما يلي:

بالرغم من أنّ القانون 90-14 جاء بتعديلات جد مهمة في نطاق التمثيل النقابي وحرية ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة إلاّ أنّه جاء مشمولاً ببعض النقائص نذكر من بينها ما يتعلق بتوقيف نشاط المنظمة النقابية فإنّ نص المادة 27 جاء غامضاً إذ لم يبين الجهة الإدارية المخول لها حق توقيف نشاط المنظمة النقابية ولا الجهة القضائية إذ اكتفى بالإحالة على القوانين والتنظيمات المعمول بها، والسؤال الذي يبقى مطروح هنا هل القوانين المقصودة تلك التي تحكم المؤسسات التجارية (القانون التجاري، قانون المنافسة والأسعار)، أم قانون العقوبات إضافة إلى ذلك فإنّه لم يبين المدة التي يجب فيها على الجهات الإدارية المختصة أن ترفع فيها دعوى تثبيت التوقيف.

وكذلك بالرغم من تخصيص فصلين كاملين تناول فيها المشرع تسهيلات للمندوبين النقابيين والحماية المقررة لهم من أجل القيام بالمهام المسندة لهم إلاّ أنّه لم يبين بدقة اختصاصاتها الأمر الذي جعل هذه المسألة يكتنفها الغموض.

كما توصلنا إلى أنّ المشرع الجزائري كرس الحق النقابي من منطلق نظرة جديدة تقوم على التعددية النقابية بعد أن كان مقتصرًا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره بالإضافة إلى تشجيع وتحفيز تمثيل أصحاب العمل وإشراكهم مع ممثلي العمال في ترسيخ منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضات.

- إنّه تكريسا لحق العمال في الدفاع عن مصالحهم عرف المجتمع الدولي ما يسمى بالحرية النقابية وهذا المبدأ يكتسي أهمية خاصة في التشريع النقابي، ويعتبر مظهر من مظاهر الحماية القانونية للحق النقابي.
- فيما يخص الحل القضائي فإنّ المشرع كان جد حريص على توفير الحماية القانونية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية.
- بالنظر إلى تباين تأثير كل من المفاوضات والإضراب على علاقة العمل فإنّ المشرع الجزائري حاول التوفيق والتوازن بين الأحكام المنظمة لكل منهما تدعيما للسلم الاجتماعي.
- يعتبر الدستور من أهم المصادر الداخلية للحق النقابي في الجزائر وهو بذلك يشكل مظهر من مظاهر الحماية التي أولاها المشرع الجزائري للحق النقابي.
- كما يمكن استنتاج أن المشرع لم يلزم كل من المستخدم والمنظمات النقابية على التفاوض الجماعي بنص صريح اقتداء بالتشريعات المقارنة كما أنّ العقوبات التي فرضها على الطرف الذي يمتنع على الدخول في المفاوضات مع الطرف الآخر أكثر ما يقال عنها أنّها غرامات رمزية وغير ردعية.

ثانيا: التوصيات:

بناء على ما تقدم من نتائج نورد مجموعة من التوصيات:

- إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية من 10 سنوات لإنشاء المنظمات النقابية وتقييدها بفترة معقولة نظرا لانتفاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانا حقيقية لحماية الحق النقابي.
- يعتبر مبدأ سيادة القانون والفصل بين السلطات واستقلال القضاء من أهم ضمانات الحق النقابي لدى الدولة أن تقوم بتفعيل هذه الضمانات حتى تصبح الحماية أكثر فعالية.

- ضرورة وضع أحكام قانونية تنظم المفاوضات الجماعية بصفة مستقلة.
- نظرا لأهمية التفاوض الجماعي كان من الضروري على المشرع أن يجعله ملزما على الأقل مرة واحدة في السنة على غرار التشريعات المقارنة.
- ضرورة الاهتمام بالتنقيف والتدريب للقيادات النقابية وإعداد المفاوض النقابي الجيد القادر على الحوار.
- ضرورة حماية ممثلي العمال في التفاوض الجماعي وعدم الإضرار بهم أو عرقلة مهامهم.
- ضرورة تغيير موقف المستخدم اتجاه الإضراب والتعامل معه باعتباره وسيلة مرتبطة بطبيعة علاقات العمل.
- ضرورة تكريس ثقافة الحوار أثناء الإضراب لدى مسيري المؤسسات المستخدمة.
- ضرورة رفع الحد الأدنى لمدة الإشعار المسبق بالإضراب لتمكين أطراف النزاع من مدة أوسع ومعتبرة للتفاوض.
- ضرورة أن يكون الإضراب آخر حل للعمال للدفاع عن مطالبهم وتغليب المصلحة العامة قبل مصالحهم.

قائمة المراجع

I- باللغة العربية:

أولاً- الكتب:

1. أحمد سلامة، المدخل للعلوم القانونية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984.
2. الهاشمي بناني ، علاقات العمل الجماعية ، دراسة مقارنة منظمة العمل العربي، د ط، د س ن.
3. بكر محمد رسول، المفاوضات الجماعية ودور منظمة العمل العربي، مطبوعة مكتبة العمل العربي، القاهرة، 1995.
4. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الجماعية-، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.
5. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل(دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.
6. رأفت دسوقي، المفاوضات الجماعية في قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر . 2008 .
7. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصطلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
8. زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر ، 2013.
9. سليمان أحمية، المعايير الدولية والعربية للحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، د س ن.

10. سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
11. سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
12. صابر بركات، كيف تؤسس نقابة، الوادي للطباعة والنشر بمساعدة المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة، مصر، د س ن.
13. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008.
14. عبد السلام عياد، المفاوضة الجماعية، الإتحاد العام لنقابات عمال مصر، القاهرة 1992.
15. عبد المنعم البراوي، مبادئ القانون، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998.
16. محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية، دور منظمة العمل العربي، مطبوعات منظمة العمل العربي، القاهرة، 1996.
17. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الأغلاق، الوساطة، المفاوضة)، في ظل قانون العمل الجديد رقم 12، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005.

ثانيا - الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ/الرسائل الجامعية:

1. سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008.
2. عبلة مازة، دور المشاركة العمالية في تطوير المؤسسة المستخدمة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013/2014.
3. عمر ثامري، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقيد، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الجزائر 01 ، 2012/2013.
4. عواد بلعبدون، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013، 2014.
5. فوزية زعموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، شعبة القانون العام، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 01، 2011/2012.
6. كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري - بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط - رسالة لنيل شهادة

الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 29-09-2014.

ب/ المذكرات الجامعية:

- مذكرات الماجستير:

1. أحلام مزاري، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012/2011.

2. جمال بنيزة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة وهران.

3. سميحة مناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر. باتنة، 2012/2011.

4. عبد الرحيم طهير، الحق في العمل من المواثيق الدولية والتشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011/2010.

5. عبد المجيد صغير ببيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، تخصص قانون المؤسسات، جامعة الجزائر 2004/2003.

6. عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة- دراسة مقارنة- مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، فرع قانون عام جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005 /2004.

7. محمد جهل، الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق جامعة وهران، 2012/2011.

- مذكرات الماستر:

1. أسماء بوشمط، حورية بوزردوم، حق الموظف في الإضراب، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، تخصص قانون عام داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017-2016.

2. جهيد ريلي، فيصل سعد الدين، دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم قانون الأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017/2016.

3. خيرة بورزيق، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، 2014/2013.

4. صليحة عزّاش، مبروك عزني، دور مفتش العمل في خلافات العمل الجماعية مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون العام للأعمال، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، قسم قانون الأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016،
2017 .

5. عبد القادر لصواني، **تطور العمل النقابي في الجزائر**، مذكرة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص تنظيم سياسي وإداري، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2014، ص16.

6. نعيمة حمدوش، عايدة لعباسي، **الإطار القانوني للمنازعات الجماعية، في قانون العمل الجزائري**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص قانون خاص للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2016/2017.

7. نريمان جدي، **حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية**، مذكرة ماستر أكاديمي، تخصص قانون عام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012 /2013.

ثالثا - المقالات والمدخلات:

أ- المقالات:

1. إدريس بولكعبيات، **(الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين)**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، نوفمبر 2007.

2. عبد الله قاضية، **التأطير الثانوي للحوار الاجتماعي في الجزائر**، لقاء ثلاثي انعقد بالجزائر كان من 18 إلى 22 نوفمبر 1991، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد 03، جامعة وهران، 2013.

ب- المداخلات:

* حسن شكيب بوكلي، محاضرات في مقياس الحق النقابي، السنة الثانية ماستر، تخصص قانون اجتماعي، الموسم الجامعي 2013/2014.

رابعا- النصوص القانونية:

أ/ الدستور:

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر

1963، ج ر عدد 64 الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، الصادر بموجب الأمر

76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج ر عدد 94 المؤرخة في 24 نوفمبر

1976.

3. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، الصادر بموجب

المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر عدد 09 المؤرخة

في 01 مارس 1989.

4. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب

المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996، ج ر عدد 76 سنة

1996 معدل ومتمم.

5. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2016، الصادر بموجب

القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر عدد 14 الصادرة في 07

مارس 2016.

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة رقم 217/د، ح، ت، المؤرخ في 10-12-1948 صادقت عليه الجزائر بموجب م 11 من دستور 1963 ج ر عدد 64 ليوم 10-09-1963.
2. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المصادق عليه بموجب المرسوم رئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 مايو 1989، ج ر عدد 20 المؤرخة في 17 مايو 1989.
3. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المصادق عليه بموجب المرسوم رئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 مايو 1989، ج ر عدد 20 المؤرخة في 17 مايو 1989.
4. الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، الصادرة في 09 جوان 1948 صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962 .
5. الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية الصادرة في 08 جوان 1949 صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 .
6. الاتفاقية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة المعتمدة بجنيف في 23 يونيو 1971، المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-58 المؤرخ في 11 فبراير 2006 ج ر عدد 07 المؤرخة في 12 فبراير 2006.

7. الاتفاقية الدولية رقم 154 المتعلقة بتشجيع المفاوضات الجماعية الصادرة في 19 يونيو 1981 (لم تصادق عليها الجزائر).

ج/ القوانين العادية:

1. القانون رقم 62-157 المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية السارية المفعول

إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، ج ر عدد 02 المؤرخة في 11-01-1963، الملغى.

2. الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 48 المؤرخة في 10 يونيو 1966، المعدل والمتمم.

3. الأمر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر رقم 17 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971 (ملغى).

4. الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، ج ر عدد 101 مؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

5. الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 05 يوليو 1973 المتضمن إلغاء القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الرامي إلى تمديد حتى إشعار آخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر 1962، ج ر عدد 62 المؤرخة في 03 غشت 1973

6. الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39 المؤرخة في 16 مايو 1975.

7. الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج ر، عدد 78 المؤرخة في 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم.
8. قانون رقم 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، المؤرخ في 05 أوت 1978، ج ر عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 78.(الملغى)
9. قانون رقم 05-82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق بالوقاية وتسوية خلافات العمل الجماعية، ج ر عدد 07 المؤرخة في 16 فيفري 1982.
10. القانون رقم 28-88 المؤرخ في 19 يوليو 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29 المؤرخة في 20 يوليو 1988
11. قانون رقم 02-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمال وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 المؤرخة في 07-02-1990، المعدل والمتمم.
12. القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد 17 الصادرة 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم .
13. قانون 14-90 المؤرخ في 02-07-1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 المؤرخة في 06-07-1990 المعدل والمتمم.
14. القانون 27-91 المعدل للقانون 02-90 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج ر عدد 68 الصادرة سنة 1991.

قائمة المراجع

15. الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

16. قانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر ، عدد 21 المؤرخة في 23 أبريل 2008.

د/ النصوص التنظيمية:

1. مرسوم رقم 64-221 المؤرخ في 06 أوت 1964، المتعلق بتشكيل اللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية، ج ر عدد 23 المؤرخة في 14 أوت 1964.

2. المرسوم التنفيذي رقم 75-67 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة ج ر عدد 39 المؤرخة في 16-05-1975.

3. المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الهيئات والهيئات والإدارات ذات الصبغة العمومية، ج ر عدد 13 المؤرخة في 23-03-1985.

هـ/ الاتفاقيات الجماعية للعمل:

1. الاتفاقية الجماعية لعمال بريد الجزائر، رقم 30/ 2004 المبرمة بالجزائر العاصمة في 30 جويلية 2003 والمسجلة بكتابة ضبط المحكمة بتاريخ 19 سبتمبر 2004.

2. اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز، عواد بلعبدون، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013، 2014.

خامسا- القرارات القضائية:

1. القرار الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 09-12-1977 رقم 14927 منشور في المجلة القضائية الأولى لسنة 1998.
2. قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ: 06 / 07 / 1983 أشارت إليه أحلام مزاري، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012/2011.
3. قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ : 16 / 01 / 1985 أشارت إليه أحلام مزاري، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012/2011.

II - المراجع باللغة الفرنسية:

1-ouvrages:

- GabrielGuèry « pratique de droit de Travail» 1 ère édition , 2003.

2- Jurisprudence:

- Cour de cassation,chambre sociale. Novembre 1997,N° 76-400043,Bulletin civil N°655.
- Cour de cassation ,chambre sociale,28 juin 1951,N° 01-661 ,Bulletin civil.N° 542.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
01	مقدمة.....
الفصل الأول: الحماية القانونية للممثلين النقابيين	
09	المبحث الأول: ماهية الحق النقابي في التشريع الجزائري.....
09	المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي في التشريع الجزائري.....
10	الفرع الأول: تعريف الحق النقابي ومصادره في التشريع الجزائري
10	أولاً: : تعريف الحق النقابي.....
11	ثانياً: مصادر الحق النقابي في التشريع الجزائري.....-
11	1- المصادر الدولية للحق النقابي في التشريع الجزائري.....
13	2- المصادر الداخلية للحق النقابي في التشريع الجزائري.....
17	الفرع الثاني: تطور الحق النقابي في التشريع الجزائري.....
17	أولاً:تطور الحركة النقابية في الجزائر من مرحلة الاستعمار الى مرحلة الاحادية الحزبية.....
17	1- الحركة النقابية أثناء المرحلة الاستعمارية.....
18	2- الحركة النقابية في ظل الأحادية الحزبية.....
19	ثانياً: تطور الحركة النقابية في الجزائر في مرحلة التعددية الحزبية...
20	الفرع الثالث: المظهر الجماعي و الفردي للحق النقابي في التشريع الجزائري.....
20	أولاً: المظهر الجماعي للحق النقابي.....
21	1- شروط تأسيس النقابة وإجراءاتها.....
23	2- حرية تكوين النقابة و إدارتها.....
24	ثانياً: المظهر الفردي للحق النقابي.....

25	المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالتنظيم النقابي و إجراءات وقفه و حله.....
25	الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري.....
26	أولاً: حق التقاضي.....
26	1- التقاضي لحماية مصالحها الخاصة.....
27	2- التقاضي لحماية المصلحة الفردية.....
29	3- التقاضي لحماية المصلحة الجماعية لأعضائها.....
29	ثانياً: الأهلية القانونية.....
30	ثالثاً: الزمة المالية المستقلة.....
31	الفرع الثاني: إجراءات وقف وحل التنظيم النقابي.....
32	أولاً: توقيف المنظمة النقابية.....
32	1- التوقيف الإداري.....
32	2- التوقيف القضائي.....
33	ثانياً: حل المنظمة النقابية.....
33	1- الحل الاختياري.....
34	2- الحل القضائي.....
36	المبحث الثاني: التمثيل النقابي في التشريع الجزائري.....
36	المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابي.....
37	الفرع الأول: شروط تأسيس الهيكل النقابي.....
37	أولاً: الشروط التمثيلية.....
38	ثانياً: الشروط المتعلقة بالمؤسسة.....

40	ثالثا: عدم اشتراط عدد معين من العمال.....
40	الفرع الثاني: وسائل العمل الممنوحة للهيكمل النقابي.....
41	أولا: حرية الإعلام.....
42	ثانيا: حرية توزيع المناشير.....
43	ثالثا: حرية عقد الاجتماعات.....
44	المطلب الثاني: الأحكام المتعلقة بالمندوبين النقابيين.....
45	الفرع الأول: شروط تعيين المندوبين النقابيين.....
45	أولا: الشروط الموضوعية.....
45	1-الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة.....
47	2- الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي.....
48	ثانيا: الشروط الشكلية.....
49	الفرع الثاني: النظام القانوني الخاص بالمندوبين النقابيين.....
49	أولا: الأحكام المتعلقة بالتسهيلات المقررة للمندوبين النقابيين.....
51	ثانيا: الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية المقررة لكافة النقابيين.....
51	1-نظام الحماية العام المقرر لكافة النقابيين.....
53	2- نظام الحماية المقرر للمندوبين النقابيين.....
الفصل الثاني:آليات ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري	
57	المبحث الأول: المفاوضات الجماعية في التشريع الجزائري.....
57	المطلب الأول: مفهوم المفاوضات الجماعية.....
58	الفرع الأول: نشأة المفاوضات الجماعية وتطورها.....
58	أولا: نشأة المفاوضات الجماعية.....
59	ثانيا: تطور المفاوضات الجماعية.....

59	1-اتساع أطراف المفاوضة الجماعية.....
60	2-اتساع مواضيع المفاوضة الجماعية.....
60	3-تطور مستويات المفاوضة الجماعية.....
61	الفرع الثاني:التعريف بالمفاوضات الجماعية وموقف المشرع الجزائري منها.....
61	أولاً: التعريف بالمفاوضات الجماعية.....
61	1- تعريف المفاوضات الجماعية.....
63	2- شروط التفاوض الجماعي.....
64	3- خصائص التفاوض الجماعي.....
65	ثانياً: موقف المشرع الجزائري من المفاوضات الجماعية
68	المطلب الثاني: أطراف المفاوضات الجماعية و مستوياتها.....
69	الفرع الأول: أطراف المفاوضات الجماعية.....
69	أولاً: المفاوضات ثنائية الأطراف.....
69	1- التحديد من جانب العمال الأجراء.....
70	2- التحديد من جانب المستخدم.....
72	ثانياً: المفاوضات ثلاثية الأطراف(الحوار الاجتماعي).....
72	1- تعريف الحوار الاجتماعي.....
73	2- مؤسسات الحوار الاجتماعي في الجزائر.....
73	3- اجتماعات ولقاءات الثلاثية وطبيعتها القانونية.....
74	الفرع الثاني: مستويات المفاوضات الجماعية في التشريع الجزائري....
75	أولاً: المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة.....
75	ثانياً: المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع المهني.....

75	ثالثا: المفاوضة الجماعية على المستوى الإقليمي.....
76	رابعا: المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني.....
77	المطلب الثالث: إجراءات التفاوض الجماعي و الحماية القانونية المقررة له.....
77	الفرع الأول: إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري.....
80	الفرع الثاني: الحماية القانونية للتفاوض الجماعي.....
82	المبحث الثاني: الحق في الإضراب في التشريع الجزائري.....
82	المطلب الأول: مفهوم الحق في الإضراب في التشريع الجزائري و القيود الواردة على ممارسته.....
83	الفرع الأول: مفهوم الحق في الإضراب في التشريع الجزائري
83	أولا: تعريف الحق في الإضراب.....
83	1- تعريف الحق في الإضراب فقها.....
84	2- تعريف الحق في الإضراب قضائيا.....
84	ثانيا: التطور التاريخي للحق في الإضراب في التشريع الجزائري..
87	ثالثا: شروط ممارسة الحق في الإضراب.....
87	1- أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية
87	2- لموافقة الجماعة للعمال على الإضراب.....
88	3- لإشعار المسبق بالإضراب.....
88	الفرع الثاني: قيود ممارسة حق الإضراب.....
88	أولا- الحدود القانونية.....
90	ثانيا- موانع اللجوء إلى الإضراب.....
91	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للحق في الإضراب.....
91	الفرع الأول: الإضراب حق فردي يمارس جماعيا.....

91	أولاً: موقف الفقه من تعريف الحق.....
92	ثانياً: مدى تطابق الإضراب مع نظرية الحق.....
93	الفرع الثاني: علاقة الإضراب بالحقوق و الحريات العامة.....
93	أولاً: ارتباط الإضراب بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية.....
94	ثانياً: حق الإضراب امتداد للحريات العامة.....
95	المطلب الثالث: الحماية القانونية للحق في الإضراب و الجزاء المترتب على مخالفتها.....
95	الفرع الأول: الحماية القانونية للحق في الإضراب.....
96	أولاً: الحماية القانونية لعلاقة العمل.....
96	ثانياً: حماية العامل من تعسف الهيئة المستخدمة.....
98	الفرع الثاني: الجزاء المترتب على مخالفة قواعد الإضراب.....
98	أولاً: الجزاء المترتب عن مخالفة قواعد الإضراب بالنسبة للعامل.....
99	ثانياً: الجزاء المترتب عن مخالفة قواعد الإضراب بالنسبة لأصحاب العمل.....
101	الخاتمة.....
106	قائمة المراجع.....
119	فهرس الموضوعات.....

ملخص

يعتبر الحق النقابي حقا مكرسا دستوريا، وبالتالي يكون المشرع الجزائري قد ساير مختلف التشريعات والاتفاقيات والتوصيات الدولية في ما يتعلق بالحماية القانونية لممارسة الحق النقابي، وقد تجلى ذلك بداية من التسعينيات بإصداره مجموعة من القوانين المتعلقة بتشريعات العمل من بينها القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي كرس الحماية القانونية للممثلين النقابيين، إضافة إلى القانون 90-02 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة الحق في الإضراب، والقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل اللذان نصا على آليات لممارسة الحق النقابي والمتمثلتين في كل من الحق في المفاوضات الجماعية التي تعتبر وسيلة ودية لحل منازعات العمل والحق في الإضراب الذي يعتبر وسيلة ضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالب العمال.

Résumé

Le droit de syndicat est un droit établi par la constitution, par conséquent, le législateur algérien a utilisé toutes législations, accords et recommandations international concernant la protection légal de l'exercice du droit syndical, cela a été démontré au début des années quatre vingt-dix, vu les plusieurs loi rendus relatives a la législation du travail tel que la loi n^o 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndicat qui a octroyer la protection légal aux représentants syndicaux ainsi que la loi n^o 90-02 relative au règlement des conflit collectifs de travail et l'utilisation du droit de grève, et la loi n^o 90-11 relative aux relations de travail, lesquelles stipulent sur deux méthodes d'exercice du droit syndical dont le premier est le droit de négociation collectifs qui est considéré come un moyen pacifique pour résoudre les conflits collectifs et le deuxième est le droit de grève qui est considéré comme un moyen de pression sur l'employer pour satisfaire les revendications des travailleurs.