

# الوجيز حول كفاءات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية

دليل توضيحي إسترشادي مُعد على ضوء أحكام القانون رقم 23-02 المؤرخ في 5 شوال  
1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي

من إعداد: عبد الحكيم بن مصباح سواكر  
رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية، بسكرة  
14 ماي 2023

## \*\*\* وُعاء للأبي الغالي \*\*\*

اللهم إرحم أبي الذي رحل من الدنيا دون أن يُودعني  
واشتاقت له رُوحِي ولم تجدهُ، ربي إرحم من نام بأحضان  
الثُراب وعانس وحدتهُ يا أرحمَ الراحمين  
اللهم ادخل أبي الجنة واجعل ثواب أعمالنا  
كُلها في ميزان حسناته

## تمهيد

ينبغي على إدارة الموارد البشرية العمل على خلق وإيجاد علاقات وظيفية جيدة وقوية مع جميع الشركاء و الفاعلين في قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، لاسيما منها هيئات الرقابة والمنظمات النقابية. فهناك هيئات تابعة لنفس المؤسسة أو الادارة العمومية، مثل هيئات المشاركة والطعن وهيئات أخرى ليست تابعة لهاته الأخيرة، مثل النقابات والإدارات الرقابية الأخرى.

حيث أنه، وحتى تتمكّن إدارة الموارد البشرية من أداء مهامها على أحسن وجه الأمر الذي من شأنه أن يعود إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة أو الإدارة العمومية، فإنه ينبغي عليها إيجاد وإرساء علاقات وظيفية جيدة وقوية مع هذه الهيئات والادارات التي تُعتبر شريك أساسي وجزء مهم من شأنه المساهمة في تجسيد أهداف وغايات المؤسسة.

لذلك، فإن تنظيم وإدارة العلاقة الوظيفية مع النقابات، تُعتبر أحد وظائف إدارة الموارد البشرية التي تهتم بإدارة وتنظيم العلاقة الوظيفية مع المنظمات النقابية، لاسيما التي تملك تمثيلاً على مستوى المؤسسة أو الادارة العمومية، وكذا الإهتمام بجميع الموضوعات والمسائل ذات الصلة بعمل ونشاط هذه النقابات.

فتنظيم مثل هذه العلاقة الوظيفية من شأنه أن يُجنب المؤسسة أو الادارة العمومية الوقوع في مشاكل أو سوء فهم مع هذه المنظمات، فإمتلاك إدارة الموارد البشرية معلومات وإحصائيات دقيقة حول نشاط مواردها البشرية، وإجادتها لوسائل الحوار، سيُمكنها لا محالة من خوض المفاوضات مع هذه المنظمات النقابية بكل أريحية وقوة. مثل أن تملك إحصائيات حول نسبة تطور الأجور بالقطاع، نسبة الموظفين الذين تمت ترقيتهم، مكتسبات موظفي القطاع... إلخ

من أجل ذلك، وتماشياً مع الإطار التشريعي الجديد الذي يُنظم هذه المسألة تم إعداد هذا الدليل في شكله المبسط والمباشر كمساهمة في تبيان كفاءات ممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية، لكي يتّمكن كل من مسيري الموارد البشرية، وأعضاء المنظمات النقابية ومنخرطيها وكذا الموظفين وغيرهم من الباحثين أو المهتمين من أخذ فكرة ولو بسيطة ومباشرة عن هذا الموضوع المهم.

أخوكم، رئيس المفتشية

## الفهرس

الصفحة	الموضوع
3	تمهيد
12-4	الفهرس
13	<b>الفصل الأول: معلومات عامة حول مُمارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية</b>
14	01- المرجعية التأسيسية و التشريعية التي تُكرس مُمارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية
15-14	1 / 1 - المرجعية التأسيسية التي تُكرس مُمارسة الحق النقابي
15	1 / 2 - المرجعية التشريعية التي تُكرس مُمارسة الحق النقابي
16	02- المرجعية التشريعية التي تُحدد كفاءات مُمارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية
16	03- مجال تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بمُمارسة الحق النقابي والإستثناءات الواردة عليه
16	1 / 3 - مجال التطبيق
16	2 / 3 - الإستثناءات الواردة على مجال التطبيق
17	04- بعض التعريفات أو المفاهيم ذات الصلة بمُمارسة الحق النقابي
17	1 / 4 - التعريفات الخاصة بالأشخاص الطبيعيين
18-17	2 / 4 - التعريفات الخاصة بالأشخاص المعنويين
18	3 / 4 - التعريفات الخاصة بالهيئات
19	4 / 4 - التعريفات الخاصة بالصفات المهنية أو التمثيلية
20-19	05- أهم المبادئ المتعلقة بمُمارسة الحق النقابي
21	<b>الفصل الثاني: الحرية النقابية وإستقلالية المنظمات النقابية</b>
22	<b>أولاً: حماية الحرية النقابية</b>
22	01- حرية ممارسة الحق النقابي
22	02- صور حماية الحرية النقابية
23	1 / 2 - حرية الإنخراط في المنظمات النقابية
24-23	2 / 2 - بعض الموانع التي ينبغي تفاديها عند تأسيس المنظمات النقابية
24	2 / 3 - موانع المساس بحماية الحرية النقابية
25-24	2 / 4 - إلتزامات المُستخدم تجاه حماية الحرية النقابية

- 25 **ثانياً: إستقلالية المنظمات النقابية**
- 25 01- إستقلالية المنظمات النقابية عن الإلتماءات السياسية
- 25 1 / 1 - مبدأ إستقلالية المنظمات النقابية عن الإلتماءات السياسية
- 26 1 / 2 - صور تحقيق إستقلالية المنظمات النقابية عن الإلتماءات السياسية
- 26 1/2/1 - المواع
- 26 2/2/1 - الإلتزامات
- 27 **الفصل الثالث: الوضعية القانونية للمنظمة النقابية**
- 28 **أولاً: هدف المنظمة النقابية واليات تحقيق ذلك**
- 28 01- هدف المنظمة النقابية
- 29-28 02- اليات أو وسائل تحقيق هدف المنظمة النقابية
- 29 **ثانياً: تأسيس المنظمات النقابية القاعدية وشروط الإنخراط بها**
- 29 01- حرية تأسيس المنظمات النقابية القاعدية
- 30 02- حرية الإنخراط في المنظمات النقابية القاعدية
- 30 03- معايير الإنخراط في المنظمات النقابية القاعدية وشروط إكتساب  
صفة العضوية بها
- 30 **ثالثاً: تأسيس الفدراليات والكنفدراليات**
- 31 01- حرية التجمع في الفدراليات والكنفدراليات
- 31 02- حرية الإنخراط في الفدراليات والكنفدراليات
- 31 03- إجراءات الإنخراط في الفدراليات والكنفدراليات والإنسحاب  
منها
- 32 04- حقوق وواجبات الفدراليات والكنفدراليات وكفاءات ممارسة  
نشاطاتها
- 32 05- تشكيل الفدراليات والكنفدراليات
- 32 1 / 5 - تشكيل الفدراليات
- 32 2 / 5 - تشكيل الكنفدراليات
- 32 **رابعاً: إجراءات تأسيس المنظمات النقابية**
- 33-32 01- الشروط الواجب توافرها في الأشخاص الراغبين في تأسيس  
منظمات نقابية
- 33 02- إجراءات تأسيس المنظمات النقابية
- 34-33 1 / 2 - الإجراءات الأول: عقد الجمعية العامة التأسيسية

- 34 -2 / 2 - الإجراء الثاني: إيداع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية
- 35-34 -1 / 2 / 2 - تشكيل ملف تأسيس منظمة نقابية قاعدية
- 35 -2 / 2 / 2 - تشكيل ملف تأسيس فدرالية أو كنفدرالية المنظمات النقابية
- 35 -3 / 2 / 2 - إيداع ملف التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية أو فدرالية أو كنفدرالية
- 36 -3 / 2 - الإجراء الثالث: التصريح بتأسيس المنظمة النقابية
- 36 -4 / 2 - الإجراء الرابع: تسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية
- 36 -1 / 4 / 2 - تسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية
- 37-36 -2 / 4 / 2 - عدم تسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية
- 37 -5 / 2 - الإجراء الخامس: تبليغ قوائم المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات المسجلة للجهات المعنية
- 37 **خامساً: القانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمات النقابية**
- 37 -01 - الإطار العام للقانون الأساسي الخاص بالمنظمات النقابية
- 38-37 -02 - مُشمّلات القانون الأساسي الخاص بالمنظمات النقابية
- 38 -1 / 2 - الأحكام والقواعد العامة التي يتضمنها القانون الأساسي
- 39-38 -2 / 2 - الأحكام والقواعد الخاصة بتنظيم وسير عمل المنظمة النقابية
- 39 -3 / 2 - الأحكام والقواعد الخاصة بالتسيير المالي للمنظمة النقابية
- 39 -4 / 2 - الأحكام والقواعد الخاصة بتسوية النزاعات والنظام التأديبي
- 39 -5 / 2 - الأحكام والقواعد الخاصة بتعديل القانون الأساسي وحل المنظمة النقابية
- 40 -6 / 2 - الضمانات التي ينبغي أن يتضمنها القانون الأساسي وحالات المنع التي ينبغي أن لا يتضمنها
- 40 -1 / 6 / 2 - الضمانات التي ينبغي تكريسها
- 40 -2 / 6 / 2 - حالات المنع التي ينبغي تفاديها
- 40 -03 - المصادقة على القانون الأساسي وإجراءات تعديله
- 41-40 -04 - إعلام السلطات الإدارية المختصة بنسخ القانون الأساسي للمنظمات النقابية
- 41 -05 - الإطار العام للنظام الداخلي الخاص بالمنظمات النقابية
- 41 -06 - إعلام السلطات الإدارية المختصة بنسخ النظام الداخلي للمنظمات النقابية

- 41 **سادساً: الآثار القانونية المترتبة عن إنشاء المنظمات النقابية**
- 41 01- إكتساب الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية
- 42 1 / 1 - تاريخ إكتساب الشخصية المعنوية
- 42 2 / 1 - الآثار المترتبة عن إكتساب الشخصية المعنوية
- 42 02- حقوق وواجبات أعضاء المنظمات النقابية
- 42 1 / 2 - الإطار العام لحقوق وواجبات المنخرطين في المنظمات النقابية
- 42 2 / 2 - حقوق المنخرطين في المنظمات النقابية وشروط الإستفادة منها
- 43 1 / 2 / 2 - حق المشاركة في هيئات القيادة و/ أو الإدارة وشروط الإستفادة منها للجزائريين
- 43 2 / 2 / 2 - حق المشاركة في هيئات القيادة و/ أو الإدارة وشروط الإستفادة منها للأجانب
- 44- 43 3 / 2 / 2 - إنتخاب هيئات القيادة و/ أو الإدارة وكفاءات تجديدها
- 44 3 / 2 - واجبات المنظمات النقابية
- 44 3 - الذمة المالية للمنظمات النقابية وموارد ميزانيتها
- 45 1 / 3 - تكوين موارد المنظمات النقابية
- 45 2 / 3 - إستعمالات مداخل المنظمات النقابية
- 45 3 / 3 - شروط الإستفادة من الإعانات المالية للدولة والجماعات المحلية
- 46 4 / 3 - الموانع المتعلقة ببعض موارد المنظمات النقابية وشروط قبولها
- 46 4 - مسك محاسبة المنظمات النقابية وشروط فتح الحسابات البنكية أو البريدية الخاصة بها
- 46 1 / 4 - مسك محاسبة المنظمات النقابية
- 47- 46 2 / 4 - شروط فتح الحسابات البنكية أو البريدية الخاصة بالمنظمات النقابية
- 47 5 - نشاط المنظمات النقابية
- 47 1 / 5 - النشاط الأساسي للمنظمات النقابية
- 47 2 / 5 - النشاطات الأخرى للمنظمات النقابية
- 47 3 / 5 - النشاطات التي يُمنع على المنظمات النقابية ممارستها أو القيام بها
- 48 4 / 5 - تقييم حصيلة نشاط المنظمات النقابية
- 48 **سابعاً: تعليق نشاط المنظمات النقابية وحلها**
- 48 01- تعليق نشاط المنظمات النقابية
- 48 1 / 1 - طرق تعليق نشاط المنظمات النقابية

- 49 -2 / 1 حالات تعليق نشاط المنظمات النقابية
- 49 -3 / 1 معاينة المخالفات وإجراءات تعليق نشاط المنظمات النقابية
- 49 -02 حل المنظمات النقابية
- 50-49 -1 / 2 طرق حل المنظمات النقابية
- 50 -2 / 2 حالات حل المنظمات النقابية
- 50 -3 / 2 معاينة المخالفات وإجراءات حل المنظمات النقابية
- 51 -4 / 2 الإجراءات المتخذة في حال الإخلال بالنظام العام من طرف المنظمات النقابية
- 51 -5 / 2 الآثار المترتبة عن حل المنظمات النقابية
- 52 **الفصل الرابع: تمثيلية المنظمات النقابية**
- 53 **أولاً: تعريف التمثيلية النقابية وكفاءات تقييمها**
- 53 -01 تعريف التمثيلية النقابية
- 53 -02 شروط إكتساب صفة المنظمات النقابية التمثيلية
- 53 -03 النشاط الخاص قصد الحصول على التمثيلية
- 53 -04 إعتبرات تقدير وتقييم التمثيلية
- 54 **ثانياً: تقدير تمثيلية المنظمات النقابية**
- 54 -01 تمثيلية المنظمات النقابية للعمال
- 54 -1/1 تمثيلية المنظمات النقابية للعمال على مستوى الهيئة المستخدمة
- 54 -2/1 تمثيلية المنظمات النقابية للعمال في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني
- 54 -3/1 تمثيلية المنظمات النقابية لعمال على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات
- 55 -02 تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين
- 55 -1/2 تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني
- 55 -2/2 تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين على المستوى المهني
- 55 -03 المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية
- 55 **ثالثاً: إثبات التمثيلية النقابية**
- 55 -01 إثبات المنظمات النقابية القاعدية للعمال تمثيليتها على مستوى الهيئة المستخدمة



- 02- إثبات المنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات العمال  
والمستخدمين تمثيليتها على المستوى الإقليمي أو المهني
- 1/2- إثبات التمثيلية لدى السلطة الإدارية المختصة
- 2/2- إرسال عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير التمثيلية النقابية  
على مستوى المنصة الإلكترونية المختصة من طرف وزارة العمل
- 03- عناصر تقدير التمثيلية النقابية والآثار المترتبة عن عدم تقديمها  
وكيفية تسوية النزاعات المتعلقة بها
- 1/3- عناصر تقدير التمثيلية النقابية
- 1/1/3- العناصر الأساسية لتقدير التمثيلية النقابية
- 2/1/3- العناصر التكميلية لتقدير التمثيلية النقابية
- 2/3- أجل تقديم عناصر تقدير التمثيلية النقابية والجزاء المترتب عن عدم  
تقديمها
- 3/3- كيفية تسوية النزاعات المتعلقة بتقدير التمثيلية النقابية
- الفصل الخامس: صلاحيات وتمثيل المنظمات النقابية**
- أولاً: صلاحيات المنظمات النقابية**
- 01- المبادئ الأساسية التي تحكم صلاحيات المنظمات النقابية
- 02- صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية
- 03- صلاحيات المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية
- 1/3- الصلاحيات الإستشارية
- 2/3- صلاحيات المشاركة
- 3/3- الصلاحيات التمثيلية
- ثانياً: التمثيل النقابي في أماكن العمل للهيئة المستخدمة**
- 01- التمثيل النقابي عن طريق إنشاء الفروع النقابية
- 1 / 1- إنشاء الفرع النقابي
- 2 / 1- شروط وكفاءات إنشاء الفرع النقابي
- 3 / 1- تمثيل الفرع النقابي
- 4 / 1- التمثيل النقابي في حال عدم وجود الفرع النقابي
- 5 / 1- نشاط الفرع النقابي
- 6 / 1- شروط تخصيص محل خاص بالفرع النقابي
- 02- شروط الترشح لإنتخاب المندوبين النقابيين وكفاءات تنظيم  
الإنتخابات

- 64-63 1 / 2 - شروط الترشح لإنتخاب المندوب النقابي
- 64 2 / 2 - كفاءات تنظيم إنتخابات المندوب النقابي
- 64 3 / 2 - تحديد عدد المندوبين النقابيين
- 65 4 / 2 - تبليغ قوائم المندوبين النقابيين وإعلانها
- 65 5 / 2 - مباشرة المندوبين النقابيين لنشاطهم وحالة إنهاء عهدتهم
- 65 03 - شروط مُمارسة عهدة المندوب النقابي والتسهيلات المقررة له
- 65 1 / 3 - شروط مُمارسة عهدة المندوب النقابي
- 65 2 / 3 - التسهيلات المقررة للمندوب النقابي لتمكينه من مُمارسة عهده
- 65 1/2/3 - الإستفادة من رصيد ساعي مدفوع الأجر لمُمارسة العهدة النقابية
- 66 2/2/3 - الإستفادة من ساعات التغيب المُرخص بها من طرف المستخدم
- 66 3/2/3 - الإستفادة من رخص التغيب للمشاركة في المفاوضات الجماعية أو الإستشارات التي يُبادر بها المستخدم
- 66 4/2/3 - الإستفادة من رخص التغيب للمشاركة في المفاوضات أو الإستشارات أو الإجتماعات المنعقدة بناء على طلبات منظماتهم النقابية على مستوى أعلى من الهيئة المستخدمة
- 66 5/2/3 - الحق في عطلة للتكوين النقابي
- 66 أ- تحديد تعريفها
- 66 ب- تحديد أهدافها
- 67 ج- تحديد مضمونها وكفاءات الإستفادة منها
- 67 د- تتويج عطلة التكوين
- 67 3 / 3 - صلاحيات المندوبين النقابيين
- 68 04 - شروط الإستفادة من الغيابات والإنتداب لمُمارسة عهدة نقابية دائمة
- 68 1 / 4 - المبادئ العامة التي تحكم مسألة الإستفادة من الغيابات والإنتداب
- 68 2 / 4 - تحديد شروط الإستفادة من الغيابات
- 69 3 / 4 - تحديد شروط الإستفادة من الإنتداب
- 69 **ثالثاً: التمثيل على مستوى الهيئة المستخدمة**
- 69 01 - المجلس النقابي
- 69 1 / 1 - تأسيس المجلس النقابي وتشكيله
- 69 2 / 1 - تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي وشروط تعيينهم

- 69 3 / 1 - الحقوق وصور الحماية التي يستفيد منها أعضاء المجلس النقابي
- 70 4 / 1 - الجهة المخول لها ممارسة مهام وصلاحيات المجلس النقابي في حاله عدم تأسيسه
- 70 02 - صلاحيات المجلس النقابي
- 70 1 / 2 - صلاحيات المشاركة
- 70 2 / 2 - صلاحيات التمثيل أمام الجهات القضائية
- 70 3 / 2 - صلاحيات تشاركية
- 71 **الفصل السادس: حماية الموظفين والأعوان العموميين المنخرطين في المنظمات النقابية**
- 72 **أولاً: حماية ممارسة الحق النقابي**
- 72 01 - المبادئ العامة لحماية ممارسة الحق النقابي
- 73-72 02 - صور حماية ممارسة الحق النقابي
- 73 03 - صور النشاطات النقابية غير المحمية
- 73 1 / 3 - صور النشاطات غير المحمية
- 73 2 / 3 - الإجراءات المتخذة في حال ارتكاب بعض النشاطات غير المحمية
- 73 04 - الإجراءات التأديبية المطبقة على أعضاء المنظمات النقابية
- 73 1 / 4 - المبدأ العام للإجراءات التأديبية الخاصة بأعضاء المنظمات النقابية
- 73 2 / 4 - معالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي
- 74 3 / 4 - الفئات المعنية بالحماية ضد التسريح أو العزل التعسفي
- 74 4 / 4 - الإجراءات المتخذة قبل مباشرة الإجراءات التأديبية
- 74 **ثانياً: إجراءات الحماية ضد التمييز وعراقيل ممارسة الحق النقابي**
- 74 01 - حماية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية
- 75-74 1 / 1 - صور الحماية المقررة في المجال التأديبي
- 75 2 / 1 - إجراءات الحماية المقررة في المجال التأديبي لحالات التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل
- 76-75 3 / 1 - إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً بعد إتخاذ القرار التأديبي
- 76 4 / 1 - طرق الطعن القضائية في حالة التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل
- 76 5/1 - إعادة الإدماج بعد إلغاء القرار التأديبي المتضمن التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل

- 77 1/5/1 - آثار الإلغاء
- 77 2/5/1 - منصب إعادة الإدماج
- 77 3/5/1 - الإحتفاظ بالحقوق والإمتيازات المكتسبة
- 78 **الفصل السابع: أحكام جزائية تتعلق بممارسة الحق النقابي**
- 79 1- الجهة الإدارية المخول لها معاينة ومتابعة المخالفات المتعلقة بممارسة الحق النقابي
- 80-79 2- العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي والمخالفات المقابلة لها
- 81-80 3- العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي والسالبة للحرية والمخالفات المقابلة لها
- 82 **الفصل الثامن: أحكام إنتقالية وختامية**
- 83 **أولاً: الأحكام الإنتقالية**
- 83 1- المنظمات النقابية المعفية من إجراء التصريح بالتأسيس
- 83 1/1- المنظمات النقابية المعفية
- 83 2/1- الإلتزام الواجب عليها مُقابل إجراء الإعفاء
- 83 2- تقديم عناصر التمثيلية النقابية
- 83 3- إنتخاب المندوبين النقابيين وتأسيس المجالس النقابية
- 83 **ثانياً: الأحكام الختامية أو النهائية**
- 83 1- نهائية أحكام القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي
- 84 2- النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيق القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي
- 85-84 3- النصوص التنظيمية المتخذة تطبيقاً للقانون المتعلق بممارسة الحق النقابي

## الفصل الأول

معلومات عامة حول الحرية النقابية ومُمارسة الحق

النقابي في الوظيفة العمومية

## الفصل الأول:

## معلومات عامة حول مُمارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية.

## 01- المرجعية التأسيسية و التشريعية التي تُكرس مُمارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية.

## 1 / 1- المرجعية التأسيسية التي تُكرس مُمارسة الحق النقابي:

ونقصد بالمرجعية التأسيسية، نصوص مُختلف دساتير الجمهورية الجزائرية بما في ذلك الدستور الحالي الذي كرس مبدأ الحق النقابي وحرية مُمارسته في إطار احترام القانون. وبالتالي فإن الحرية النقابية ومُمارسة الحق النقابي تُعتبر من بين الحقوق الدستورية الأساسية التي ضمنها المُشرع التأسيسي الجزائري لجميع المستخدمين والعمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا الأعران العموميين الذين يُمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، مهما كانت قوانينهم الأساسية الخاصة أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم ( موظف أو متعاقد).

وعليه، فإنه لا يُمكن بأي حال من الأحوال حرمان هؤلاء المستخدمين وغيرهم من العمال الأجراء وكذا الأعران العموميين الذين يُمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية، سألني الذكر، من حرية مُمارسة هذا الحق الدستوري تحت أي ذريعة أو أي سبب طالما أن هذه المُمارسة تتم وفقاً للأطر القانونية والتنظيمية المعمول بها في هذا المجال. ( 1 )

ومن خلال ما سبق يُمكننا أن نستشف بعض العناصر التي تخص هذه المسألة نُوجزها في مايلي:

1- أن الحق النقابي يُعتبر من بين الحقوق الأساسية التي ضمنها الدستور الجزائري لطائفة المستخدمين وغيرهم من العمال الأجراء وكذا الأعران العموميين الذين يُمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية، وبالتالي فهو من بين الحقوق المهمة التي كرسها وأكدت عليها المعاهدات والمواثيق الدولية، وهي الإتفاقيات والمعاهدات التي صادقت عليها بلادنا، وتمت الإشارة إليها ضمن حيثيات القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بمُمارسة الحق النقابي. ( 2 )

2- أن مُمارسة الحق النقابي تتم بكل حرية، وهي كذلك مسألة كرسها وأكدت عليها المعاهدات والمواثيق الدولية، سألني الذكر.

<sup>1</sup>- راجع المادة 69 من الدستور الحالي للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20 - 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، التي تنص على أنه " الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون ".

<sup>2</sup>- وهي إتفاقيات مُنظمة العمل الدولية رقم 87، 98، 135 و 144 و العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الإختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر سنة 1966.

3- أن الممارسة النقابية حق لكنه مُقيد بشرط، أي أن هذه الممارسة ينبغي أن تكون وفقاً للقانون، وبالتالي فهي مُمارسة غير مُطلقة، بل ينبغي تقييدها وتنظيمها وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

## 1 / 2- المرجعية التشريعية التي تُكرس مُمارسة الحق النقابي:

يُعتبر الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المُتمم، هو المرجعية التشريعية سارية المفعول، التي تضمن لطائفة الموظفين والأعوان العموميين العاملين في قطاع الوظيفة العمومية، الحق النقابي وحرية الممارسة النقابية، بإعتباره حق دستوري، لاسيما أحكام المادة 35 منه، التي تنص على أنه " يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به ".

كما أنه، تم بموجب نص المادة 13 المطة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المُعدل والمُتمم، تكريس أو ضمان حق ممارسة العمل النقابي لفائدة الأعوان المتعاقدين، على غرار الموظفين.

حيث نجد، أن نص المادة 35 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا نص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 سالف الذكر، قد إعتبرتا مُمارسة العمل النقابي حقاً من حقوق الموظفين والأعوان المتعاقدين، وأحالت مسألة تنظيم كفاءات مُمارسته إلى التشريع المعمول به، أي التشريع ساري المفعول الذي يحكم هذه المسألة بصفة عامة وكلية، على إعتبار أن قطاع الوظيفة العمومية أحد قطاعات النشاط التي يتواجد فيها فئة العمال الأجراء أو المستخدمين وفقاً للمفهوم العام للعامل الأجير. (3)

<sup>3</sup> - تجدر الإشارة إلى أن التشريع ساري المفعول في الجزائر لا يفرق بين القطاعات فيما يخص ممارسة الحق النقابي، فجميع قطاعات النشاط يحكمها نص تشريعي واحد، مع بعض الإختلاف البسيط. حيث يعتبر القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، حالياً المرجعية التشريعية الجديدة التي صدرت مؤخراً في الجريدة الرسمية عدد 29 لسنة 2023.

## 02- المرجعية التشريعية التي تحدد كفاءات مُمارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية.

يُعتبر القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المرجعية القانونية والتشريعية الأساسية التي تُحدد كفاءات ممارسة الحق النقابي في جميع قطاعات النشاط، بما في ذلك قطاع الوظيفة العمومية. ( 4 )

فقد نصت المادة الأولى من ذات القانون على أنه " يحدد هذا القانون الأحكام والمبادئ المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية والحرية النقابية وممارسة الحق النقابي ". بحيث يُعتبر هذا النص المرجعية التشريعية الأساسية والوحيدة التي تحكم هذا المجال، الذي يمكن أن تحدد كفاءات تطبيقه عند الحاجة عن طريق التنظيم.

## 03- مجال تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بممارسة الحق النقابي والإستثناءات الواردة عليه.

### 3 / 1- مجال التطبيق:

تطبق أحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، على الأشخاص الطبيعيين والشخص المعنوي الآتي ذكرهم:

1- المستخدمين و العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم.

2- الأعوان العموميين الذين يُمارسون مهامهم على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، مهما كانت القوانين الأساسية الخاصة التي تحكمهم أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، ليشمل بذلك تطبيق هذه الأحكام كل من الموظفين والأعوان المتعاقدين وغيرهم من الأعوان العموميين.

3- المنظمات النقابية دون الإخلال بالأحكام الخاصة بالفيديرياليات والكنفديرياليات.

### 3 / 2- الإستثناءات الواردة على مجال التطبيق:

يُستثنى من مجال تطبيق أحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، العمال الأجراء التابعون لقطاع الدفاع الوطني والأمن الوطني، الذين يخضعون لأحكام خاصة. حيث أن هذا الإستثناء إنما مرده إلى خصوصية وطبيعة النشاطات أو الخدمات التي تقدمها هذه القطاعات، ذات المصلحة الحيويّة للأمة.

<sup>4</sup> - قد تنص بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض أسلاك الموظفين على عدم إمكانية الإنخراط أو النشاط أو إستعمال صفتهم المهنية لفائدة منظمة نقابية، مثال ذلك الأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، إدارة السجون.



## 04- بعض التعريفات أو المفاهيم ذات الصلة بممارسة الحق النقابي.

أورد القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، مجموعة من التعريفات أو المفاهيم المتداولة في مجال ممارسة الحق النقابي، وهي في العادة تكون مصطلحات أو مفاهيم ذات صلة بالموضوع الأساسي الذي ينظمه نص القانون. حيث أن تحديد هذه التعاريف بموجب النص القانوني من شأنه أن يرفع الغموض ويوضح هذه المفاهيم ويوحد تعريفها ويحدد المسؤوليات والجهات المكلفة بالتنفيذ.

حيث أنه، ومن خلال مراجعة المادة الرابعة من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، نجد أن هذه التعاريف تنقسم إلى أربعة ( 04 ) أقسام هي:

### 1 / 4- التعريفات الخاصة بالأشخاص الطبيعيين:

وتضم بدورها تعريفيين ( 02 ) إثنين هما:

1- العامل الأجير: وهو كل شخص طبيعي يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل أجر تحت إدارة وسلطة شخص طبيعي أو معنوي آخر عام أو خاص يدعى "المستخدم".

ويشمل هذا التعريف أيضاً الأعوان العموميين الذين لهم صفة الموظف العام المرسم أو الأعوان المتربصين، وكذلك الأعوان المتعاقدين العاملين على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية. ( 5 )

2- المستخدم: وهو كل شخص طبيعي خاص ينتج سلعاً و/أو يؤدي خدمات ويُشغل لحسابه شخصاً أو عدة أشخاص طبيعيين مقابل أجره يتقاضونها.

### 2 / 4- التعريفات الخاصة بالأشخاص المعنويين:

وتضم بدورها ستة ( 06 ) تعاريف نذكرها فيما يلي:

1- المستخدم: وهو كل شخص معنوي عمومي أو خاص، ينتج سلعاً و/أو يؤدي خدمات ويُشغل لحسابه شخصاً أو عدة أشخاص طبيعيين مقابل أجره يتقاضونها.

2- المنظمة النقابية القاعدية: وهي تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها.

<sup>5</sup> يتضح أن القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، لم يخص الموظفين والأعوان المتعاقدين بتعريف خاص بهم، بل شملهم التعريف المخصص لمصطلح العامل الأجير، كونهم أشخاص طبيعيين يُؤدون بدورهم عملاً قد يكون يدوي أو فكري مقابل أجر أو راتب يتقاضونه من طرف الإدارة المستخدمة وتحت سلطتها.

3- المنظمة النقابية التمثيلية: وهي منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عدداً معيناً من المعايير المحددة بموجب القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

4- المنظمة النقابية: ويقصد بها المنظمة النقابية القاعدية والفرديّة و/أو الكنفدرالية. (6)

5- الفرديّة: وهي إتحاد مجموعة من المنظمات النقابية القاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات.

6- الكنفدرالية: وهي إتحاد مجموعة من المنظمات النقابية القاعدية و/أو فدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات. (7)

4 / 3- التعريفات الخاصة بالهيئات: وتضم بدورها ثلاث ( 03 ) تعريفات نذكرها فيمايلي:

1- الهيئة المستخدمة: وهي كل مؤسسة مهما كان قانونها الأساسي، وكل مؤسسة و إدارة عمومية يطبق فيها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو قانون أساسي خاص، وكل هيئة ذات تسيير خاص، وكذا كل وحدة إنتاج أو بيع للمنتجات و/أو الخدمات تشغل لحساب شخص طبيعي عمالاً أجراء. (8)

2- مكان العمل المتميز: وهي كل وحدة تنظيمية تتابع فيها أهداف العمل بصفة مستقلة ويوضع العمال فيها تحت المراقبة المباشرة أو غير المباشرة للمستخدم. (9)

3- الفرع النقابي: وهو تجمع أعضاء منظمة نقابية تمثيلية ضمن نفس الهيئة المستخدمة أو أماكن عملها المتميزة.

<sup>6</sup>- يتضح من خلال هذا التعريف بأن كل من الفرديّة والكنفدرالية تعتبر منظمة نقابية يسري عليها ما يسري على المنظمة من أحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

<sup>7</sup>- يتضح من خلال هذا التعريف أن الفرق بين كل من الفرديّة والكنفدرالية، أن هذه الأخيرة تضم مجموعة من المنظمات النقابية أو الفدراليات التي تدافع عن مصالح مشتركة أو غير مشتركة لأعضائها كونها قد تضم منظمات نقابية قاعدية أو فدراليات تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات النشاط، في حين أن الفرديّة تخص فقط الدفاع عن المصالح المشتركة للمنظمات النقابية القاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات.

<sup>8</sup>- ويقصد بذلك في قطاع الوظيفة العمومية، الإدارات المركزية من وزارات أو مديريات عامة أو دواوين عامة والمصالح غير المركزية التابعة لها من مديريات ولائية أو جهوية أو مفتشيات، والجماعات الإقليمية ممثلة في البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري مثل مراكز التكوين المهني والتمهين والمؤسسات الصحية وغيرها، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، مثل الجامعات ومراكز البحث وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>9</sup>- ويقصد بها كل الفروع الإدارية المنفصلة عن المقر الأصلي للهيئة المستخدمة، مثال ذلك الفروع المتواجدة بنفس إقليم البلدية أو على مستوى بلدية أو ولاية أخرى، وذلك حسب الإختصاص الإقليمي.

#### 4 / 4- التعريفات الخاصة بالصفات المهنية أو التمثيلية:

وتتضمن بدورها خمس ( 05 ) تعريفات نذكرها فيما يلي:

1- المهنة أو الوظيفة: وهي كل نشاط من نفس الطبيعة يُمارس فردياً أو جماعياً من قبل أشخاص مؤهلين في مجال مُحدد يُدر عليهم أجرة أو دخل.

2- الدائم: عامل أجير لديه عهدة نقابية مدعو من قبل منظمته النقابية، في إطار إنتداب لممارسة وظيفة نقابية بصفة كاملة على مستوى هيئاتها القيادية و/أو الإدارية. ويدخل ضمن هذا التعريف أو المعنى كل موظف أو عون متعاقد يتم دعوته من قبل المنظمة النقابية التي ينتمي إليها بغرض تمكينه من ممارسة مهام نقابية دائمة في إطار الإنتداب. ( 10 )

3- المندوب النقابي: عامل أجير مُنتخب بصفته ممثل منظمة نقابية تمثيلية لدى الهيئة المستخدمة، حيث انه يدخل ضمن هذا التعريف كل موظف أو عون متعاقد يتم إنتخابه بذات الصفة. ( 11 )

4- السلطة الإدارية المختصة: وهي السلطة التي لها بموجب هذا القانون، صلاحية تسليم وصل تسجيل التصريح بتأسيس منظمة نقابية. ويتعلق الأمر بكل من الوزير المكلف بالعمل أو الوالي المختص إقليمياً، حسب طبيعة المنظمة النقابية، وطنية أو محلية.

#### 05- أهم المبادئ المتعلقة بمُمارسة الحق النقابي.

من خلال الإطلاع على مواد القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، يُمكننا إستنتاج مجموعة من المبادئ المتعلقة بمُمارسة الحق النقابي، نذكر منها بإختصار:

1- أن مُمارسة الحق النقابي مضمونٌ لجميع المُستخدمين والعمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا الأعوان العموميين الذين يُمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، مهما كانت قوانينهم الأساسية الخاصة أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم (موظف أو متعاقد).

<sup>10</sup>- يُستثنى من هذا التعريف أو المفهوم الأعوان المتربصين كونهم لا يستفيدون من وضعية الإنتداب، فهم بذلك يمكنهم مُمارسة الحق النقابي و الإنخراط في المنظمات النقابية دون إنتدابهم أو توليهم مهام نقابية دائمة أو تمثيلية على مستوى المنظمات النقابية أو هيئاتها القيادية و/أو الإدارية.

<sup>11</sup>- يختلف مفهوم أو تعريف " المندوب النقابي " عن " الدائم " كون هذا الأخير يستفيد من إنتداب لتمكينه من مُمارسة عهدة نقابية دائمة لدى المنظمة النقابية المعنية، أي أنه يُتفرغ لممارسة المهام النقابية ذات الطبيعة الدائمة والمستمرة، ويتخلى مؤقتاً عن مُمارسة مهامه الوظيفية المنوطة برتبته أو منصب شغله الأصلي، في حين، أن المندوب النقابي يتم إنتخابه لتمكينه من مُمارسة مهامه التمثيلية غير الدائمة التي لا تتطلب التفرغ الدائم، فهي لا تتسم بطابع الديمومة والإستمرار ولا تتطلب التفرغ، بل تتم مُمارسة هذه المهام العارضة من طرف المندوبين النقابيين بصفة عرضية وهم بصدد مُمارسة مهامهم الوظيفية المنوطة بهم.

- 2- أن مُمارسة الحق النقابي تكون وفقاً للتشريع المعمول به عن طريق إنشاء المنظمات النقابية باعتبارها الآلية الوحيدة لتجسيد ذلك.
- 3- أنه يُمنع تأسيس المنظمات النقابية على أساس إعتبارات تمس بالوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية والأحكام المنصوص عليها في الدستور.
- 4- أن المنظمات النقابية مُستقلة في سيرها ومُتميزة في هدفها وتسميتها عن كل حزب سياسي أو أي جهة أجنبية.
- 5- أن الهدف من مُمارسة الحق النقابي هو حماية المصالح الإقتصادية، الإجماعية، المادية، المعنوية، الفردية والحماية لأعضاء المنظمات النقابية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية.
- 6- أن الإنخراط في العمل النقابي ومُمارسته والإسحاب منه تكون بكل حرية وإرادة المستخدمين وغيرهم من العمال الأجراء وكذا الأعوان العموميين الذين يُمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية، دون أن تمييز بينهم.

## الفصل الثاني

### الحرية النقابية وإستقلالية المنظمات النقابية

## الفصل الثاني:

### الحرية النقابية وإستقلالية المنظمات النقابية.

#### أولاً: حماية الحرية النقابية.

#### 01- حرية مُمارسة الحق النقابي.

مُمارسة الحق النقابي مُعترف بها لكل العمال والمستخدمين العاملين على مستوى كل مؤسسات القطاع الإقتصادي، وكذا المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة، وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي، كل ذلك في إطار إحترام الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور، لاسيما الحرية الفردية والجماعية للعمل.

وعليه، فإن حرية مُمارسة الحق النقابي مكفولة لجميع الموظفين وكل من الأعوان المُتربصين والمتعاقدين وغيرهم من الأعوان العموميين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، وقد قامت الدولة بحماية هذه الممارسة من خلال الآتي:

1- المُشاركة والمصادقة على الإتفاقيات والمعاهدات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية مُمارسة الحق النقابي.

2- دسترة كل من الحق النقابي وحرية مُمارسته.

3- سن النصوص التشريعية والتنظيمية الكفيلة بضمان وحماية هذا الحق الدستوري وتحديد كفاءات مُمارسته.

غير أنه، تجدر الإشارة إلى أن مُمارسة الحق النقابي تبقى مسألة إرادية تخص الموظفين والأعوان المُتربصين والمتعاقدين وغيرهم من الأعوان العموميين أنفسهم، الذين يُمكنهم ولذات الغرض، وبتأديتهم المطلقة والمنفردة الإنخراط أو عدم الإنخراط ضمن المنظمات النقابية، ولا يُمكن بأي حال من الأحوال، أو تحت أي ظرف من الظروف إجبار هؤلاء المُستخدمين أو الأعوان على الإنخراط ضمن أي منظمة من المنظمات النقابية الناشطة في هذا المجال.

#### 02- صور حماية الحرية النقابية.

إعترف المُشرع الجزائري على غرار بقية التشريعات المقارنة في العالم بأحقية وحرية مُمارسة الحق النقابي، بمُوجب النصوص التأسيسية والتشريعية سالف الذكر، هذه الأخيرة التي تضمنت مجموعة من صور الحماية للحرية النقابية بإعتبارها أحد ضمانات أو تطبيقات مُمارسة الحق النقابي، هذه الصور التي حددتها المواد من 05 إلى 11 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، التي نوجزها فيما يلي:

## 1 / 2 - حرية الإنخراط في المنظمات النقابية:

يُمكن لكل الموظفين والأعوان المُتربصين والمتعاقدين وغيرهم من الأعوان العموميين، دون أي تمييز، الإنخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم. كما يُمكنهم في ذات الإطار الإنسحاب من المنظمة النقابية التي يكونون أعضاء فيها طبقاً للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي.

لذلك، تُعتبر حرية الإنخراط في المنظمات النقابية أحد أهم صور حماية الحرية النقابية على إعتبار أن ممارسة الحق النقابي يكون عن طريق الية أو وسيلة وحيدة، ألا وهي الإنخراط في المنظمات النقابية، وبالتالي فلا يُمكن ممارسة هذا الحق دون الإنخراط في المنظمات النقابية، بإعتبارها أحد البيات تنظيم العمل النقابي. حيث أن هذه الالية تتحقق من خلال مجموعة من العناصر نوجزها في الآتي:

1- أن الإنخراط في المنظمات النقابية، يكون بكل حرية وإرادة من الموظف، العون المُتربص أو المتعاقد أو العون العمومي المعني وبإختياره، الذين كما رأينا سابقاً لا يُمكن إجبارهم على الإنخراط وممارسة الحق النقابي تحت الضغط أو التهديد، فيكون بذلك الإنخراط في العمل النقابي عمل إرادي.

2- أن الإنخراط يكون في منظمة نقابية واحدة فقط وبالتالي يُمنع الجمع في الإنخراط أو ما يُعرف بإزدواجية الإنخراط، حيث أن هذا الشرط يُعتبر ضماناً لتحقيق جدية الممارسة النقابية ومنع جميع الممارسات المتعلقة بالتجوال والجمع النقابي.

3- أن الإنخراط يكون في منظمة نقابية واحدة من إختياره في إطار مهنته التي يشغلها، وبالتالي، فلا يمكن الإنخراط أو الإنضمام إلى منظمة نقابية لا تدخل في إطار المهنة التي يشغلها الموظف، العون المُتربص أو المتعاقد أو العون العمومي المعني

4- أن الإنخراط في المنظمات النقابية ليس أبدي، بل يُمكن للموظف، العون المُتربص أو المتعاقد أو العون العمومي المعني، ووفقاً لإرادته وإختياره أن ينسحب من المنظمة النقابية التي إنخرط فيها دون أي شرط أو قيد، وذلك طبقاً للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي.

## 2 / 2 - بعض الموانع التي ينبغي تفاديها عند تأسيس المنظمات النقابية:

أنه يُمنع منعاً باتاً، على الأعضاء المؤسسين الذين يرغبون في تأسيس منظمة نقابية، تأسيس هاته المنظمة على أساس إعتبرات، من شأنها أن المساس بالوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية والأحكام المنصوص عليها في الدستور.

ومفاد هذا الشرط أو المانع، هو حماية الوحدة والثوابت الوطنية والنأي بها عن الصراعات النقابية كونها أمور مقدسة، وحماية الحرية النقابية من الجزبها في أمور لا علاقة لها بالعمل النقابي الذي

يقوم في الأساس من أجل الدفاع عن المصالح والحقوق المشتركة للموظفين، الأعوان المتربصين أو المتعاقدين أو الأعوان العموميين.

## 3 / 2 - موانع المساس بحماية الحرية النقابية:

أنه وفي إطار حماية الحرية النقابية حرّص المشرع الجزائري على وضع مجموعة من الموانع التي يتعين على جميع الفاعلين والمتدخلين عدم الوقوع فيها، بصدد أو أثناء الممارسة النقابية، نوجزها في الآتي:

1- أنه يُمنع على أي شخص طبيعي أو معنوي التدخل في سير منظمة نقابية، بإستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون.

2- أنه يُمنع الموظفين المعنيين الجمع بين عهدة عضو في هيئات القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية طبقاً لقانونها الأساسي وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة. مثال ذلك أن يُمنع الموظف شاغل منصب عالٍ يُمكنه من ممارسة مهام ذات سلطة، الجمع بين هذه الوظيفة أو المنصب العالي وعهدة عضو قيادي أو إداري في منظمة نقابية مُنخرط فيها. (12)

3- أنه يُمنع على الهيئات المستخدمة أخذ في الإعتبار الإنخراط في منظمة نقابية أو عدمه أو ممارسة نشاط نقابي من عدمه، عند إتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقية في الدرجات والترقية في الرتب والتحويل والتكوين خلال المسار المهني، و دفع الأجرة أو الراتب، ومنح المزايا الإجتماعية أو الأوسمة الشرفية أو المكافآت و كذا عند إتخاذ الإجراءات التأديبية.

4- أنه يُمنع على أي مسؤول مصلحة أو مؤسسة وإدارة عمومية أن يُمارس على الموظفين، الأعوان المتربصين أو المتعاقدين أو الأعوان العموميين في مكان العمل، ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي أو الحث على تصرفات مُناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها.

## 4 / 2 - إلتزامات المُستخدم تجاه حماية الحرية النقابية:

أنه يتعين على كل مسؤول مصلحة أو مؤسسة وإدارة عمومية أو كل من له سلطة التعيين والتسيير الإداري، وفي إطار حماية الحرية النقابية، التعامل بالمساواة مع جميع المنظمات النقابية المتواجدة

<sup>12</sup> سبق للمصالح المركزية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وأن أبدت رأيها بخصوص إمكانية ممارسة التمثيل النقابي من قبل الموظفين شاغلي المناصب العليا. حيثُ أبدت رأيها بأن ممارسة العمل النقابي حقٌ مكفول لكل موظف يمارسه طبقاً لأحكام المادة 35 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وفي إطار التشريع المعمول به، وعليه، فلا مانع من حيث المبدأ من التمثيل النقابي لشاغلي المناصب العليا.

غير أن ممارسة هذا الحق، مُقيد بالواجبات التي تفرضها طبيعة مهام المنصب العالي المشغول، كواجب التحفظ والإلتزام بتوجيهات وتعليمات المسؤولين السلميين، وعد المشاركة في الإضرابات والدعوة إليها. كما لا يُمكن إنتدابهم بهذه الصفة لممارسة عهدة نقابية دائمة. (راجع المراسلة رقم 3808 / وأ / م ع و ع / إ / م ف ت و م / ب ح / المؤرخة في 13 أفريل 2020.



على مستوى الهيئة المستخدمة التي تحت سلطته. ويجب عليه في ذات السياق أن يمتنع عن أي تدخل في سير هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمات النقابية المعنية، وكذا بمناسبة الانتخابات المهنية التي تكون هذه المنظمات النقابية المعنية بها بموجب القانون. (13)

حيث أنه، وبغرض تحقيق حياد مسؤول المصلحة أو المؤسسة أو الإدارة العمومية أو كل من له سلطة التعيين والتسيير الإداري أو الإدارة العمومية، تُعتبر تدخلاً في شؤون المنظمة النقابية الإجراءات التي تهدف إلى التحريض على تأسيس منظمات نقابية أو تدعيمها بوسائل مالية أو بكل وسيلة أخرى بغرض وضع هذه المنظمات تحت مراقبة هذه السلطة الإدارية.

## ثانياً: إستقلالية المنظمات النقابية.

### 01- إستقلالية المنظمات النقابية عن الإلتماءات السياسية.

حرص المشرع الجزائري على حماية ممارسة الحق النقابي من خلال تكريس مبدأ إستقلالية المنظمات النقابية عن جميع التجاذبات، لاسيما السياسية منها، وذلك بغرض ضمان حياد هذه المنظمات وأدائها لمهامها والصلاحيات المنوطة بها، من جهة، وعدم إستغلالها لأغراض سياسية قد تحيدُ بها عن الغرض أو الهدف الأساسي الذي أنشأت من أجله هذه المنظمات النقابية، هذا من جهة أخرى.

#### 1 / 1 - مبدأ إستقلالية المنظمات النقابية عن الإلتماءات السياسية:

يتم تجسيد مبدأ حماية ممارسة الحق النقابي بشكل أساسي من خلال ضمان إستقلالية المنظمات النقابية، لاسيما عن الإلتماءات والممارسات السياسية، لذلك نص القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، على المبدأ الأساسي الذي يحكم مسألة إستقلالية المنظمات النقابية، والمتمثل في إستقلالية هاته المنظمات النقابية في سيرها وتميزها في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي.

من خلال ما سبق، يتضح لنا أن مبدأ إستقلالية المنظمات النقابية سالف الذكر يتحقق لاسيما من خلال ثلاث (03) عناصر أساسية هي:

- 1- إستقلالية المنظمات النقابية في سيرها وتسييرها عن أي حزب سياسي دون إستثناء.
- 2- إستقلالية المنظمات النقابية وتميزها في هدفها الذي أنشأت من أجله، الذي يتمثل في الدفاع عن المصالح المشتركة لمنخرطيها.
- 3- تميز المنظمات النقابية في تسميتها عن أي حزب سياسي دون إستثناء.

<sup>13</sup> - مثال ذلك، أن يتدخل مسؤول المصلحة أو المؤسسة أو الإدارة العمومية أو السلطة التي لها صلاحية التعيين في سير العملية الانتخابية الخاصة بإنشاء و/أو تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، التي تُشارك فيها المنظمات النقابية المعنية، وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

## 2 / 1 - صور تحقيق إستقلالية المنظمات النقابية عن الإلتماءات السياسية:

يتمّ تجسيد مبدأ إستقلالية المنظمات النقابية عن الإلتماءات السياسية، من خلال مجموعة من الإجراءات التي وضعها المشرع الجزائري، تتمثل في موانع وإلتزامات تقع على عاتق كل من المنظمات النقابية وأعضائها، نوجزها في مايلي:

### 1 / 2 / 1- الموانع:

1- يُمنع على المنظمات النقابية الإرتباط هيكلياً ووظيفياً بأي حزب سياسي، ولا يُمكنها الحصول على أي دعم بوسائل مالية أو إمتيازات أخرى من أي شكل كانت من هذه الأحزاب، تحت طائلة تطبيق الأحكام المتعلقة بتعليق نشاط المنظمات النقابية المعنية أو حلها.

2- يُمنع الجمع بين عهدة عضو في هيئة قيادة و/أو إدارة لمنظمة نقابية ومُمارسة عهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي وفقاً لقوانينها الأساسية، غير أن أعضاء المنظمة النقابية يمتنعون بحرية الإلتزام الفردي أو الإلتزام في الأحزاب السياسية.

حيث أن، هذا المنع يشمل مناصب القيادة أو الإدارة في كل من المنظمة النقابية والأحزاب السياسية دون الممارسة الفردية، التي يكفلها الدستور الجزائري لجميع المواطنين من خلال الحق في الممارسة السياسية والإلتزام للأحزاب السياسية، بإعتبارها الإطار الشرعي لممارسة العمل السياسي.

3- أنه يُمنع منعاً باتاً على المنظمات النقابية ممارسة نشاطات ذات طابع سياسي، تحت طائلة تطبيق الأحكام المتعلقة بالحل المنصوص عليها في القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

### 2 / 2 / 1- الإلتزامات:

1- أنه يجب على الأعضاء المؤسسين و/أو القياديين في المنظمات النقابية الإلتزام بالحياد والإمتناع عن التصريح بمُساندتهم لأحزاب سياسية ولأي شخصية سياسية. حيث أن مُقتضى هذا الإلتزام يحتم على الأعضاء المعنيين عدم إستغلال صفتهم النقابية من أجل الدعاية الحزبية أو المساندة السياسية.

2- أنه يجب على كل منظمة نقابية إعداد والمصادقة على ميثاق أخلاقيات مُمارسة النشاط النقابي من طرف مُخرطيها الذين لا يُمكنهم مُخالفته.

3- أنه يجب أن تتضمن القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية أحكاماً تنص على الإستقلال عن أي حزب سياسي أو جمعية أو أي مجموعة ضغط، وعلى الفصل التام بين النشاط النقابي والنشاط السياسي بإستثناء المجالات الإجتماعية والإقتصادية.

## الفصل الثالث

### الوضعية القانونية للمنظمة النقابية

الهدف، التأسيس، الأطار التنظيمي، تعليق النشاط والحل

## الفصل الثالث:

### الوضعية القانونية للمنظمة النقابية.

#### أولاً: هدف المنظمة النقابية واليات تحقيق ذلك.

#### 01- هدف المنظمة النقابية.

تهدف المنظمات النقابية من خلال ممارستها لنشاطاتها إلى حماية المصالح الإقتصادية، الإجتماعية، المادية، المعنوية، الفردية والجماعية للأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية. حيث أن هذا الهدف الأساسي يتحقق من خلال العناصر الآتية:

1- الدفاع عن المصالح الإقتصادية للأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية من أجل حمايتها، مثل: القدرة الشرائية ... إلخ.

2- الدفاع عن المصالح الإجتماعية للأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية من أجل حمايتها، مثل: المصالح ذات الصلة بالتأمينات الإجتماعية، التعاضدية، الخدمات الإجتماعية، التقاعد، التأمين على المرض والعجز ... إلخ.

3- الدفاع عن المصالح المادية للأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية من أجل حمايتها، مثل: المصالح المتعلقة بالراتب والمنح والتعويضات والإمتيازات ... إلخ.

4- الدفاع عن المصالح المعنوية للأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية من أجل حمايتها، مثل: الحماية أثناء أداء العمل من التهديد والسب والشتم، تحسين ظروف العمل وحفظ الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية ... إلخ.

5- أن الدفاع عن هذه المصالح قد يكون بشكل فردي أو جماعي للأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية. (14)

#### 02- اليات أو وسائل تحقيق هدف المنظمة النقابية.

ونقصد بذلك، الوسائل القانونية التي يُمكن للمنظمة النقابية إستعمالها بغرض الدفاع عن المصالح الفردية أو الجماعية للأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية، حيث أن المشرع الجزائري ومن خلال القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، نص على إمكانية الدفاع عن هذه المصالح بكل الوسائل القانونية دون توضيح ذلك.

<sup>14</sup>- يكون تدخل المنظمات النقابية للدفاع عن مصالح الأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية، بناءً على تظلم الأعضاء ذوي الشأن المتضررين، أو بناءً على إخطار المندوبين النقابيين أو الممثلين النقابيين أو غيرهم من الأعضاء المنخرطين أو بأي وسيلة أخرى ملائمة.

حيث أن، الوسائل القانونية التي يُمكن للمنظمات النقابية من خلالها الدفاع عن المصالح الفردية أو الجماعية للأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية، هي أعمال إدارية تُباشرها هذه المنظمات إنطلاقاً من الصلاحيات المخولة لها بموجب أحكام القانون، والتي نذكر منها مايلي:

1- التّقرب من المؤسسات والإدارات العمومية المُستخدمة أو السلطة الوصية بغرض رفع الإنشغالات الفردية أو الجماعية للأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية، وإيجاد الحلول والتسوية الودية لها.

2- مُراسلة المؤسسات والإدارات العمومية المُستخدمة أو السلطة الوصية و /أو المفتشية الولائية للعمل، عند الإقتضاء، بخصوص الدفاع عن مصلحة فردية أو جماعية للأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية.

3- التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، لاسيما تلك التي تمسُ بالمصالح الفردية أو الجماعية للأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية.

4- أن تستعمل المنظمة النقابية، في علاقاتها الوظيفية على كل المستويات الحوار الاجتماعي وترقية الوسائل السلمية لتسوية النزاعات، والحفاظ على المصالح المادية والمعنوية للموظفين، الأعوان المُتربصين أو المتعاقدين أو الأعوان العموميين.

## ثانياً: تأسيس المنظمات النقابية القاعدية وشروط الإنخراط بها.

سبق وأن عرفنا أن المنظمة النقابية القاعدية، هي تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المُشتركة لأعضائها. حيث أنه ونظراً لإعتبار المنظمة النقابية الوسيلة أو الآلية الوحيدة لممارسة العمل النقابي، ينبغي أن نلقي نظرة عن كفاءات تأسيسها وشروط الإنخراط بها.

### 01- حُرّية تأسيس المنظمات النقابية القاعدية.

يحقُ للموظفين، الأعوان المُتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين أن يُؤسسوا بكل حُرّية وبإختيارهم الفردي أو المُشترك مُنظمات نقابية قاعدية.

بذلك، يتّضح لنا أن تأسيس المنظمات النقابية حق من حقوق الموظفين، الأعوان المُتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين، يُمارسونه طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولهم أن يجتمعوا ويُؤسسوا بكل حُرّية وبإختيارهم، ووفقاً لإرادتهم مُنظمات نقابية قاعدية، للدفاع عن المصالح المُشتركة لهم.

## 02- حُرّية الإنخراط في المنظمات النقابية القاعدية.

يحق للموظفين، الأعوان المتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين الإنخراط بكل حُرّية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مؤسسة ومُسجلة، شريطة الإمتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات.

وهكذا يبقى الإنخراط في المنظمات النقابية القاعدية المُسجلة بإعتباره أحد اليات العمل النقابي، مُقيداً بإرادة الموظفين، الأعوان المتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين، فلهم كامل الحرية في مُمارسة هذا الحق وفقاً لإرادتهم المُطلقة. حيث أنه لا يُمكن الضغط على هؤلاء الأعوان أو تهديدهم أو إبتزازهم تحت أي ظرف من الظروف من أجل الإنخراط في المنظمات النقابية القاعدية.

## 03- معايير الإنخراط في المنظمات النقابية القاعدية وشروط إكتساب صفة العضوية بها.

يجب أن تحدد معايير الإنخراط في المنظمات النقابية القاعدية على نحو لا يُعرقل حق الإنخراط في هاته المنظمات، فالمرجع لم يُحدد من خلال القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، معايير الإنخراط و ترك الأمر للقوانين الأساسية لهذه المنظمات. بحيث وضع شرطاً وحيداً لهاته المعايير، التي لا ينبغي أن تُشكل عائقاً لحق الإنخراط، بمعنى أنه ينبغي على المنظمات النقابية، عند وضعها لمعايير وشروط الإنخراط أن لا تضع معايير أو شروط تعجيزية أو غير مُمكنة التحقيق، من شأنها حرمان أو عدم تمكين الموظفين، الأعوان المتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين، من الإنخراط في العمل النقابي بصفة عادية.

أما فيما يخص إكتساب صفة العضوية في مُنظمة نقابية قاعدية، فتتم بمجرد توقيع الموظف، العون المتربص أو المتعاقد وكذا العون العمومي المعني على وثيقة الإنخراط، الذي تُسلم له بالمناسبة بطاقة الإنخراط تبين لاسيّما هويته النقابية وصفة عضويته. (15)

## ثالثاً: تأسيس الفدراليات والكنفدراليات.

بالإضافة إلى المنظمات النقابية يتواجد في ميدان العمل النقابي ما يُسمى أو يُعرف بالفدراليات والكنفدراليات، وهي بدورها تعتبر أحد وسائل أو اليات ممارسة العمل النقابي التي نظمها القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر. (16)

<sup>15</sup>- يُمكن للمنظمات النقابية القاعدية أن تحدد خصائص بطاقة الإنخراط وكفاءات إعدادها وشكلها وكفاءات تسليمها وشروط استعمالها بموجب القانون الأساسي أو النظام الداخلي للمنظمة المعنية.

<sup>16</sup>- هذا ويُقصد بمصطلح المُنظمة النقابية طبقاً للتعريف الوارد في المادة الرابعة من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، كل من المُنظمة النقابية القاعدية و الفدرالية و/أو الكنفدرالية، وبالتالي يتضح لنا أن كل من الفدرالية والكنفدرالية تُعتبر مُنظمة نقابية لها نفس الحقوق والواجبات المُقررة في هذا المجال.

## 01- حُرية التجمع في الفدراليات والكنفدراليات.

نصت المادة 22 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، على أنه يُمكن للمنظمات النقابية للموظفين، الأعوان المُتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين، المؤسسة قانوناً، التّجمع في فدراليات وكنفدراليات.

## 02- حُرية الإنخراط في الفدراليات والكنفدراليات.

يحق لكل مُنظمة نقابية تم تأسيسها طبقاً للقانون، الإنخراط بصفة إرادية في أحد الفدراليات أو الكنفدراليات الموجودة التي تختارها، شريطة الإمتثال لقوانينها الأساسية. فإجراء الإنخراط سالف الذكر، يُعتبر أحد حقوق المنظمات النقابية التي لها أن تُمارسه وفقاً للشروط التي يُحددها القانون، والتمثلة في:

1- أن تكون المنظمة النقابية مؤسسة طبقاً للقانون.

2- أن يكون الإنخراط بصفة إرادية ومن إختيار المنظمة النقابية المعنية.

3- أن تكون الفدرالية أو الكنفدرالية موجودة ومؤسسة قانوناً عند تاريخ الإنخراط. (17)

4- إمتثال المنظمة النقابية المعنية، حسب الحالة، لكل من القانون الأساسي الخاص بالفدرالية أو الكنفدرالية التي تم الإنخراط فيها.

## 03- إجراءات الإنخراط في الفدراليات والكنفدراليات والإسحاب منها.

يتم الإنخراط في الفدرالية أو الكنفدرالية بموجب تصريح كتابي للمنظمة النقابية المعنية، وتسلم لها لإثبات ذلك شهادة من الهيئة المؤهلة للفدرالية أو الكنفدرالية. بحيث تُعلم المنظمة النقابية المعنية وجوباً، السلطات الإدارية المختصة بكل إنخراط جديد لها في فدرالية أو كنفدرالية.

كما يُمكن للمنظمة النقابية المعنية، ووفقاً لقاعدة توازي الأشكال الإِسحاب من الفدرالية أو الكنفدرالية التي تم الإنخراط فيها، بموجب تصريح أو طلب كتابي يُقدم من طرف المنظمة النقابية المعنية، وتسلم لها لإثبات ذلك شهادة من الهيئة المؤهلة للفدرالية أو الكنفدرالية. بحيث تُعلم المنظمة النقابية المعنية، وجوباً، السلطات الإدارية المختصة بإجراء الإِسحاب المُتخذ من طرفها. (18)

17- الملاحظ أن المُشرع لم يتطرق لمسألة إنخراط المنظمة النقابية في نفس الوقت لفدرالية وكنفدرالية مؤسسة قانوناً، حيث أنه وبعد الإطلاع على أحكام المواد 22 إلى 27 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، يُمكننا القول بأنه ليس هناك مانع من إنخراط المنظمة النقابية الواحدة في فدرالية وكنفدرالية في نفس الوقت، شريطة أن لا تكون الفدرالية التي إنخرطت بها المنظمة النقابية المعنية، هي نفسها التي إنخرطت في الكنفدرالية التي سوف تتخرط بها المنظمة النقابية.

18- يُمكن للمنظمات النقابية أن تحدد شروط وكفاءات الإنخراط والإسحاب من الفدراليات أو الكنفدراليات بموجب القانون الأساسي أو النظام الداخلي للمنظمة المعنية.

#### 04- حقوق وواجبات الفدراليات والكنفدراليات وكفاءات مُمارسة نشاطاتها.

تتمتع الفدراليات والكنفدراليات المؤسسة قانوناً، بنفس الحقوق وتلتزم بنفس الواجبات المطبقة على المنظمات النقابية القاعدية، وتخضع بممارسة مُمارستها لنشاطاتها لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

#### 05- تشكيل الفدراليات والكنفدراليات.

تتشكل الفدراليات والكنفدراليات، وفقاً لأحكام المواد 26 و 27 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر. بحيث نستعرض تشكيل هذه الهيئات وفقاً للنص سالف الذكر، في النقاط الآتية أدناه:

##### 1 / 5 - تشكيل الفدراليات:

تتشكل الفدرالية، على الأقل، من ثلاث ( 03 ) منظمات نقابية قاعدية للموظفين، الأعوان المتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين، مؤسسة قانوناً، وفقاً لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

##### 2 / 5 - تشكيل الكنفدراليات: تشكل الكنفدرالية، من:

- فدراليتين ( 02 )، على الأقل، مؤسسة قانوناً، وفقاً لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

- خمس ( 05 ) منظمات نقابية قاعدية للموظفين، الأعوان المتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين، مؤسسة قانوناً، وفقاً لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

#### رابعاً: إجراءات تأسيس المنظمات النقابية.

يخضع تأسيس المنظمات النقابية في قطاع الوظيفة العمومية لمجموعة من الإجراءات والشروط التي حددها القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر. هذه الإجراءات والشروط نفسها التي تخضع لها كافة قطاعات النشاط، نوجزها في النقاط الآتية:

#### 01- الشروط الواجب توافرها في الأشخاص الراغبين في تأسيس منظمات نقابية.

يجب على كل من الموظفين، الأعوان المتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين الراغبين في تأسيس منظمة نقابية، إستيفاء الشروط القانونية المحددة في المادة 28 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، وهي الشروط الثلاث ( 03 ) الآتية:



1- أن يكونوا مُتمتعين بحقوقهم المدنية والوطنية. ( 19 )

2- أن يبلغوا سن الرشد، وهو سن 19 سنة كاملة، حيث أنه لا يمكن للموظفين، الأعوان المُتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين، الذين تم توظيفهم دون سن الرشد المشاركة في تأسيس المنظمات النقابية، على إعتبار أن السن الأدنى للتوظيف هو بلوغ المترشح لوظيفة عمومية ثماني عشر ( 18 ) سنة كاملة، بالنسبة لرتب الموظفين، وثمانى عشر ( 18 ) سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف، بالنسبة لمناصب شغل الأعوان المتعاقدين.

3- أن يُمارسوا نشاطاً مهنيّاً أو وظيفياً له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

## 02- إجراءات تأسيس المنظمات النقابية.

يتم تأسيس المنظمات النقابية من طرف الأعضاء المؤسسين لها، وفقاً للإجراءات المحددة في القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، والتي نحصرها في ست ( 06 ) إجراءات نذكرها وفقاً للترتيب الآتي:

### 1 / 2 - الإجراءات الأول: عقد الجمعية العامة التأسيسية.

نصت المادة 29 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، على أنه يتم تأسيس المنظمة النقابية، إثر جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين، وتتم معاينتها وإثباتها عن طريق مُحضر قضائي، الذي يُعد محضراً للجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية الذي يُعتبر أحد الوثائق الأساسية التي يتشكل منها ملف التصريح بالتأسيس.

<sup>19</sup>- يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية في حالة الحكم بعقوبة جنائية من طرف القاضي الذي يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها في المادة 09 مكرر 01 من الأمر رقم 66- 156 ماضي في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، لمدة أقصاها عشر ( 10 ) سنوات. حيث أن هذا الحرمان يُعتبر أحد العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات. يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في:

- 1- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.
  - 2- الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح ومن حمل أي وسام.
  - 3- عدم الأهلية لأن يكون مساعداً محلفاً أو خبيراً أو شاهداً أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال.
  - 4- الحرمان من الحق في حمل الأسلحة وفي التدريس وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذاً أو مدرساً أو مراقباً.
  - 5- عدم الأهلية لأن يكون وصياً أو قيمياً.
  - 6- سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها.
- تسري مدة الحرمان من الحقوق التي يأمر بها القاضي في حال الحكم بعقوبة جنائية من يوم إنقضاء العقوبة الأصلية أو من يوم الإفراج عن المحكوم عليه.

- يتم إقرار عقوبة الحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها في المادة 09 مكرر 01 من الأمر رقم 66- 156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 سالف الذكر، بموجب الحكم القضائي الصادر بشأن الفصل في المتابعة الجنائية أو الجزائية.

- يترتب عن تسليط عقوبة الحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها في المادة 09 مكرر 01 من الأمر رقم 66- 156 ماضي في 08 يونيو 1966 سالف الذكر، الحرمان أو عدم التمتع بالحقوق والمزايا المتعلقة بها.

ليكون بذلك، أول و أهم إجراء لتأسيس منظمة نقابية هو عقد جمعية عامة تأسيسية يحضرها عدد معين من الأعضاء المؤسسين، بحيث يتم عقد هذه الجمعية العامة في مكان يختاره الأعضاء المعنيين ويكون بحضور مُحضر قضائي لإثبات ذلك. ( 20 )

يجب أن يكون عدد الأعضاء المؤسسين الحاضرين للجمعية العامة التأسيسية، كما هو مُحدد في المادة 30 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المذكور أعلاه، بحيث لا بد أن يتضمن كل تصريح بتأسيس منظمة نقابية على عدد من الحضور مُحدد كالاتي:

1- تأسيس منظمة نقابية قاعدية ذات طابع وطني، حضور ثلاثين ( 30 ) عضواً مؤسساً على الأقل، مُوزعين على ثلاثين ( 30 ) ولاية على الأقل، بصفة متوازنة على كامل التراب الوطني.

2- تأسيس المنظمات النقابية ذات الطابع الإقليمي، يُحدد العدد الأدنى للحضور بصفة متوازنة كما يأتي:

- حضور عشرة ( 10 ) أعضاء مؤسسين، بالنسبة للمنظمات ذات الطابع المشترك بين الولايات، مُوزعين على ثلاث ( 03 ) ولايات على الأقل.

- حضور ثمانية ( 08 ) أعضاء مؤسسين، بالنسبة للمنظمات ذات الطابع الولائي، مُوزعين على بلديتين ( 02 ) على الأقل.

- حضور خمسة ( 05 ) أعضاء مؤسسين، بالنسبة للمنظمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات، مُوزعين على بلديتين ( 02 ) على الأقل.

## 2 / 2 - الإجراء الثاني: إيداع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية.

عقب الإنتهاء من عقد الجمعية العامة التأسيسية من طرف الأعضاء المؤسسين، وبعد التأكد من إكمال النصاب القانوني للحاضرين وإستلام محضر بذلك يعده محضر قضائي، يقوم الأعضاء المعنيين أو المكلفين بتحضير ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية، قصد إيداعه لدى الجهات الإدارية المعنية، بمباشرة إعداد الوثائق المطلوبة حسب الحالة بموجب المواد 32 و 33 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

### 1 / 2 / 2 - تشكيل ملف تأسيس منظمة نقابية قاعدية:

يرفق التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية للموظفين، الأعوان المُتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين، تحت طائلة البطلان، بملف يتكون من الوثائق الآتية:

<sup>20</sup>- ينبغي كذلك عقد جمعية عامة تأسيسية عند تأسيس كل من الفدرالية والكنفدرالية، يتم إثباتها بموجب محضر يُعده محضر قضائي.

- 1- القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة و/أو الإدارة، تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام إنتسابهم للضمان الإجتماعي وموطنهم وتوقيعهم.
- 2- نسختان ( 02 ) من القانون الأساسي موقعتان من عضوين ( 02 ) مؤسسين، على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية.
- 3- نسخة عن محضر الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية، يُعده محضر قضائي.
- 4- الوثيقة التي تُثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية، مثال ذلك: مقرر تخصيص أو عقد كراء ... إلخ.

### 2 / 2 / 2- تشكيل ملف تأسيس فدرالية أو كنفدرالية المنظمات النقابية:

يرفق التصريح بتأسيس فدرالية أو كنفدرالية المنظمات النقابية للموظفين، الأعوان المتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين، تحت طائلة البطلان، بملف يتكون من الوثائق الآتية:

- 1- نسخ من وصولات تسجيل المنظمات النقابية التي تتشكل منها.
- 2- القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة و/أو الإدارة، تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام إنتسابهم للضمان الإجتماعي وموطنهم وتوقيعهم.
- 3- نُسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية العضوة التي تُصرح بإرادتها بتأسيس فدرالية أو كنفدرالية، يُعدها محضرون قضائيون.
- 4- نُسختان ( 02 ) من القانون الأساسي للفدرالية أو الكنفدرالية، موقعتان من عضوين ( 02 ) على الأقل، من المنظمات النقابية المؤسسة، أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية.
- 5- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للفدرالية أو الكنفدرالية، يُعده محضر قضائي.
- 6- الوثيقة التي تُثبت وجود مقر للفدرالية أو الكنفدرالية، مثال ذلك: مقرر تخصيص أو عقد كراء ... إلخ.

### 3 / 2 / 2- إيداع ملف التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية أو فدرالية أو كنفدرالية:

يُودع ملف التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية أو فدرالية أو كنفدرالية بواسطة أحد الأعضاء المؤسسين، يتم تفويضه قانوناً لهذا الغرض من قبل نُظرائه، مُقابل الحصول على تأشيرة الإيداع لدى السلطة الإدارية المختصة، وهي:

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

## 2 / 3 - الإجراء الثالث: التصريح بتأسيس المنظمة النقابية.

يتم التصريح بتأسيس المنظمة النقابية طبقاً لأحكام المادة 34 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، وذلك بعد:

1- إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة.

2- تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من طرف السلطة الإدارية المختصة، في أجل أقصاه ثلاثون ( 30 ) يوم عمل بعد إيداع الملف. حيث أنه وفي حال غياب رد السلطة الإدارية المختصة عند نهاية الأجل المذكور أعلاه، تُعد المنظمة النقابية مُسجلة، ويُسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى ثمانية ( 08 ) أيام عمل.

3- إستيفاء، على نفقة المنظمة النقابية، إجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة ( 01 )، على الأقل، باللغة الوطنية. ( 21 )

## 2 / 4 - الإجراء الرابع: تسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية.

يُمكن أن تُميّز خلال هذه المرحلة بين إجراءين إداريين، يُمكن أن تتخذهما السلطة الإدارية المختصة، بعد دراسة ملف تأسيس المنظمة النقابية المودع على مستواها، نوجزهما في مايلي:

### 2 / 4 / 1- تسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية:

عند إستيفاء كافة الشروط والإجراءات القانونية ومُطابقة ملف التأسيس يُسجل التصريح بتأسيس منظمة نقابية المنصوص عليه في المواد 32 و 33 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، في سجل خاص تُمسكه السلطة الإدارية المختصة، المتمثلة في الوزير المكلف بالعمل أو والي الولاية المختص إقليمياً، حسب الحالة، بحيث يكون هذا السجل مُرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليمياً، ويتضمن رقم وتاريخ التسجيل وتسمية المنظمة النقابية المعنية والعنوان، وكذا ألقاب وأسماء لأعضاء المؤسسين وتاريخ تسليم وصل التصريح بالتأسيس. ( 22 )

### 2 / 4 / 2 - عدم تسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية:

وهي الحالة التي لا يتطابق فيها ملف تأسيس المنظمة النقابية المودع على مستوى السلطة الإدارية المختصة، مع أحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، فتقوم

<sup>21</sup>- لم ينص المُشرع الجزائري على توقيت مباشرة إجراءات إشهار تأسيس المنظمة النقابية، حيث أنه وبعد إستقراء نصوص القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، يتضح أن إستيفاء شرط الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل يكون عقب تسليم المنظمة المعنية وصل تسجيل التصريح بالتأسيس وليس قبله.

<sup>22</sup>- لم تحدد المادة 35 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، بدقة رئيس المحكمة المختصة بترقيم وتأشير سجل تسجيل التصريح بالتأسيس، هل هو رئيس المحكمة العادية أم المحكمة الإدارية.

حينها السلطة الإدارية المختصة مُمثلة في الوزير المكلف بالعمل أو والي الولاية المختص إقليمياً، بعدم تسجيل التصريح بالتأسيس، وتقوم بتبليغ التحفظات المسجلة من طرف مصالحها للأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية المعنية، والمودعين للملف من أجل رفع التحفظات ومطابقتها للقانون في الأجل المحددة.

وفي هذه الحالة، يبقى ملف تأسيس المنظمة النقابية المعنية مُعلقاً إلى غاية رفع التحفظات ومطابقة الملف لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر. حيث أنه وعند إيداع الملف المطابق من جديد، يُسلم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل ثمانية ( 08 ) أيام عمل.

## 2 / 5 - الإجراء الخامس: تبليغ قوائم المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات المسجلة للجهات المعنية.

تبلغ السلطة الإدارية المختصة، قائمة المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات المسجلة، حسب الحالة، إلى المفتشية العامة للعمل وإلى القطاعات الوزارية المعنية. ( 2<sup>3</sup> )

## خامساً: القانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمات النقابية.

تخضع المنظمات النقابية في قطاع الوظيفة العمومية عند تأسيسها لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، وجميع النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه، كما تخضع وفقاً لذات النص التشريعي لأحكام القانون الأساسي الذي تُعده وتصادق عليه بغرض تحديد لاسيما الأحكام المتعلقة بهدفها وتنظيم مهامها وكيفية سير عملها والقواعد التي تحكمها، هذا الأخير الذي ينبغي على ذات المنظمات النقابية تميمه أو توضيح أحكامه بموجب نظام داخلي.

### 01- الإطار العام للقانون الأساسي للمنظمات النقابية.

تخضع المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات كأصل عام لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، وكذا أحكام القانون الأساسي الخاص بها، الذي ينبغي أن يتضمن نفس الحقوق والالتزامات بالنسبة للمنظمات القاعدية والفدراليات والكنفدراليات.

### 02- مُشمّلات القانون الأساسي للمنظمات النقابية.

يشتمل القانون الأساسي للمنظمات النقابية وكذا الفدراليات والكنفدراليات وجوباً على مجموعة من الأحكام ذات الطابع التنظيمي التي حددتها المادة 38 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ

<sup>23</sup>- أنه وطبقاً لأحكام المواد 32 و 33 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، تخضع عملية تأسيس كل من الفدرالية والكنفدرالية لنفس الإجراءات الخاصة بتأسيس المنظمات النقابية.

في 25 أبريل 2023 سالف الذكر. كما يُمكن لأعضاء المنظمة النقابية، وعند الحاجة إضافة أحكام أخرى تنظيمية، لم تتم الإشارة إليها في المادة 38 أعلاه، يرونها ضرورة شريطة أن لا تُخالف هذه الأحكام المرجعية التشريعية سارية المفعول في هذا المجال.

حيث أنه، تُعد كل من المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، بكل حُرِّية قوانينها الأساسية، التي يجب أن تتضمن تحت طائلة البطلان، لاسيما الأحكام الآتية:

## 1 / 2 - الأحكام والقواعد العامة التي يتضمَّنها القانون الأساسي.

ينبغي أن يتضمَّن القانون الأساسي للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، تحت طائلة البطلان، الأحكام والقواعد العامة الآتية:

- هدف المنظمة المعنية وتسميتها ومقرها.
- فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة 02 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

- المهن أو الفروع أو قطاعات النشاطات المعنية.

- الإختصاص الإقليمي للمنظمات النقابية.

- حقوق وواجبات الأعضاء أو المنخرطين.

- قواعد الإنخراط والإسحاب والإقصاء.

## 2 / 2 - الأحكام والقواعد الخاصة بتنظيم وسير عمل المنظمة النقابية.

ينبغي أن يتضمَّن القانون الأساسي للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، تحت طائلة البطلان، الأحكام والقواعد الخاصة بتنظيم وسير عمل المنظمة النقابية الآتية:

- القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة و/أو الإدارة.

- القواعد المتعلقة بإحداث وتنظيم وسير وكذا صلاحيات الفروع النقابية.

- قواعد إنتخاب أعضاء هيئات القيادة و/أو الإدارة وتجديدها وكذا مدة عضويتها.

- القواعد المتعلقة بالفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي، دون المساس بأحكام المادتين 12 و 15 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

- قواعد منع الجمع بين عُهدة عضو في هيئات القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة.

- القواعد المتعلقة بإستدعاء وسير هيئات القيادة و/أو الإدارة.

- كفاءات تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمة النقابية.

- كفاءات تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي.

### 3 / 2 - الأحكام والقواعد الخاصة بالتسيير المالي للمنظمة النقابية.

ينبغي أن يتضمن القانون الأساسي للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، تحت طائلة البطلان، الأحكام والقواعد الخاصة بالتسيير المالي للمنظمة النقابية الآتية:

- القواعد والإجراءات المتعلقة بالرقابة الإدارية والمالية للمنظمة النقابية.

- قواعد وإجراءات المصادقة على حسابات المنظمة النقابية. ( 24 )

- قواعد تحديد مبلغ الإشتراكات المطلوبة من المنخرطين.

### 4 / 2 - الأحكام والقواعد الخاصة بتسوية النزاعات والنظام التأديبي.

ينبغي أن يتضمن القانون الأساسي للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، تحت طائلة البطلان، الأحكام والقواعد الخاصة بتسوية النزاعات والنظام التأديبي الآتية:

- كفاءات تسوية النزاعات الداخلية ووضعيات الإنسداد في سير المنظمة النقابية. ( 25 )

- القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية.

### 5 / 2 - الأحكام والقواعد الخاصة بتعديل القانون الأساسي وحل المنظمة النقابية.

ينبغي أن يتضمن القانون الأساسي للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، تحت طائلة البطلان، الأحكام والقواعد الخاصة بتعديل القانون الأساسي وحل المنظمة النقابية الآتية:

- إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه.

- القواعد المحددة لإجراءات الحل الإداري للمنظمة النقابية وأيلولة ممتلكاتها.

<sup>24</sup>- أنه وطبقاً لأحكام المادة 50 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، تُمسك محاسبة المنظمات النقابية حسب الشكل التجاري.

<sup>25</sup>- تكون مسألة الفصل في النزاعات الداخلية ووضعيات الإنسداد بمختلف أنواعها القائمة بين أعضاء المنظمة النقابية و/أو مع هيئاتها التابعة لها، من إختصاص الجهة القضائية المختصة، مع مراعاة الأحكام المشار إليها في المادة 38 - المطة 18 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، التي تنص على إمكانية التسوية الودية الداخلية لكافة النزاعات ووضعيات الإنسداد، التي يُحددها القانون الأساسي الخاص بها.



2 / 6 - الضمانات التي ينبغي أن يتضمّنها القانون الأساسي وحالات المنع التي ينبغي أن لا يتضمّنها.

ينبغي أن يتضمّن القانون الأساسي للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، تحت طائلة البطلان، بعض الضمانات التي يجب تكريسها وحالات المنع التي ينبغي تفاديها:

### 2 / 6 / 1- الضمانات التي ينبغي تكريسها:

- يجب أن يضمن القانون الأساسي لكل عضو في المنظمة النقابية، الحق في المشاركة في هيئاتها القيادية و /أو الإدارية على كل المستويات وتشجيع مشاركة النساء والشباب.

- يجب أن يضمن القانون الأساسي إجراء مداولة واسعة داخل هيئات القيادة و /أو الإدارة حول القرارات الهامة، لاسيما القرارات المتعلقة بالإضراب.

### 2 / 6 / 2- حالات المنع التي ينبغي تفاديها:

- يُمنع إدراج أي تمييز بين المنخرطين ضمن القوانين الأساسية للمنظمات النقابية من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية، لاسيما حريتهم في الممارسة النقابية. حيث أنه لا يُمكن أن يتّذرع بأيّ تمييز يُعد سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرّأي، أو أيّ شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي.

### 03- المصادقة على القانون الأساسي وإجراءات تعديله.

لم ينص القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، على كفاءات وإجراءات المصادقة على القانون الأساسي الأولي الخاص بالمنظمة النقابية، بل نص ضمن أحكام المادة 38 - المطلة 20 والمادة 39 من ذات القانون على إجراءات تعديله والمصادقة عليه، هذه الأخيرة التي ينبغي تحديدها ضمن القانون الأساسي الأولي ويتمّ معاينتها من طرف محضر قضائي في حال إقرارها من طرف المنظمة النقابية المعنية.

حيث إكتفى ضمن المادة 32 منه، على الإشارة إلى ضرورة تقديم القانون الأساسي موقع عليه من طرف عضوين ( 02 ) مؤسسين، على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية، وبالتالي قد يُعفى القانون الأساسي الأولي من إجراء المصادقة عليه، كما أنه قد تتمّ المصادقة عليه عند عقد الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية.

### 04- إعلام السلطات الإدارية المختصة بنسخ القانون الأساسي للمنظمات النقابية.

تُعلم كل من المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات السلطات الإدارية المختصة، بنسخ عن قوانينها الأساسية بعد المصادقة عليها.



كما يتّعين عليها إخطار السلطات المعنية سالف الذكر، في غضون الثلاثين ( 30 ) يوم عمل التي تلي القرارات المتخذة، بكل التعديلات التي تطرأ على قوانينها الأساسية والمعينة من طرف مُحضر قضائي.

تقر السلطات الإدارية المختصة بإستلام هذه التعديلات خلال ثلاثين ( 30 ) يوم عمل من تاريخ إستلامها بعد التحقق من مطابقتها لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، والقانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية. حيث أنه لا يُحتج بهذه التعديلات والتغييرات لدى الغير إلاّ بعد نشرها في يومية وطنية إعلامية واحدة ( 01 )، على الأقل، باللغة الوطنية.

### 05- الإطار العام للنظام الداخلي للمنظمات النقابية.

تُعد كل من المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات بكل حرية نظامها الداخلي الذي يهدف إلى تّميم أو توضيح أحكام قانونها الأساسي، لاسيّما فيما يخص التدابير المتعلقة بسير هيئات القيادة و/أو الإدارة وإجراءات قبول الأعضاء، وفثقدان صفة العضو وطرق التصويت وإشتركات الأعضاء وعلاقاتهم مع هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمة النقابية.

### 06- إعلام السلطات الإدارية المختصة بنسخ النظام الداخلي للمنظمات النقابية.

تُرسل كل من المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات إلى السلطات الإدارية المختصة، نسخة من النظام الداخلي الخاص بها. حيث أنه لم ينص القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، على كفاءات وإجراءات المصادقة على النظام الداخلي الخاص بالمنظمة النقابية. ( 26 )

### سادساً: الآثار القانونية المترتبة عن إنشاء المنظمات النقابية.

يترتب عن إنشاء أو تأسيس المنظمات النقابية للموظفين، الأعوان المُتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين، قيام مجموعة من الآثار القانونية: منها ترتيب الحقوق والواجبات لأعضائها وإكتسابها للشخصية المعنوية والذمة المالية.

### 01- إكتساب الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية.

تُعتبر الشخصية المعنوية من بين أهم الآثار القانونية المترتبة عن تأسيس المنظمات النقابية التي نصت عليه المادة 44 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، والتي تُوضحها من خلال النقاط الآتية:

<sup>26</sup>- يُمكن أن يتضمن القانون الأساسي أحكاماً تتعلق بكفاءات إعداد ومُشمّلات وإجراءات المصادقة على النظام الداخلي، ... إلخ، الخاص بالمنظمة النقابية القاعدية أو الفدرالية أو الكنفدرالية.

## 1 / 1 - تاريخ إكتساب الشخصية المعنوية.

تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية، ابتداءً من تاريخ التصريح بتأسيسها، طبقاً لأحكام المادة 34 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

## 2 / 1 - الآثار المترتبة عن إكتساب الشخصية المعنوية.

يترتب عن إكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية مجموعة من الآثار القانونية التي حددتها المادة 44 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، يُمكن حصرها في:

- تمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية ولدى الغير.

- إبرام أي عقد أو إتفاقية لها علاقة بهدفها.

- إقتناء أملاك عقارية أو منقولة مجاناً أو بمقابل لممارسة نشاطاتها.

- التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، لاسيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها.

## 02- حقوق وواجبات أعضاء المنظمات النقابية.

ينتج أيضاً عن إكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية ترتيب مجموعة من الحقوق والواجبات الخاصة بأعضائها، نوضحها من خلال النقاط الآتية:

## 1 / 2 - الإطار العام لحقوق وواجبات المنخرطين في المنظمات النقابية.

يتمتع كل المنخرطون في منظمة نقابية بنفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات المحددة في القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، وقانونها الأساسي ونظامها الداخلي. وعليه وتطبيقاً لمبدأ المساواة سالف الذكر، فإنه لا يُمكن بأي حال من الأحوال التمييز بين الأعضاء في مجال الحقوق والواجبات، بحيث يقع باطلاً كل إجراء يُمكن أن تتخذه المنظمة النقابية بهذا الخصوص.

## 2 / 2 - حقوق المنخرطين في المنظمات النقابية وشروط الإستفادة منها.

يترتب عن إكتساب صفة الإنخراط أو العضوية في المنظمة النقابية التمتع بمجموعة من الحقوق التي ضمنها القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، نوجزها في النقاط الآتية: ( 27 )

<sup>27</sup>- لم يُفرق القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر بين مصطلحي " العضو " و " المنخرط " فنجد تارة يستعمل مصطلح العضو أو العضوية، وتارة أخرى يستعمل مصطلح المنخرط أو الإنخراط. حيث أنه كان من الأجدر تحديد المفهوم أو التعريف ضمن الفصل الثاني منه حتى تتضح الصورة أكثر. غير أنه وحسب الظاهر من نص المواد الواردة في النص التشريعي سالف الذكر، انه ليس هناك فرق بين عضو المنظمة النقابية والمنخرط فيها.

## 2 / 2 / 1- حق المشاركة في هيئات القيادة و /أو الإدارة وشروط الإستفادة منها للجزائريين:

يحق لكل مُنخرط في مُنظمة نقابية من الجزائريين أن يُشارك في هيئات القيادة و/أو الإدارة طبقاً لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، وقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

يُشترط في من يُريد تولي قيادة و/أو إدارة منظمة نقابية توفره على ما يأتي:

- أن يكون عضواً في المنظمة النقابية.
- أن يكون عُمره إحدى وعشرين ( 21 ) سنة كاملة.
- أن يتّمتع بحقوقه المدنية والوطنية.
- ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية، تتّعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي.
- أن يُثبت مؤهلات مهنية و/أو مستوى تعليمي. ( 28 )
- أن يُثبت تكويناً نقابياً و/أو تكويناً في مجال قانون العمل.
- زيادة على الشروط سالفه الذكر يجب أن يكون مسؤول المنظمة النقابية من جنسية جزائرية.

## 2 / 2 / 2- حق المشاركة في هيئات القيادة و /أو الإدارة وشروط الإستفادة منها للأجانب:

يُمكن للأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في رتب الموظفين أو مناصب شغل الأعوان المتعاقدين الأجانب، الذين تم توظيفهم على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، المُنخرطين في منظمة نقابية أن يكونوا أعضاء في هيئات قيادتها و/أو إدارتها، في ظل احترام الأحكام المتعلقة بشروط الترشح، وطبقاً لأحكام قانونها الأساسي ونظامها الداخلي، وذلك في حدود 30% من أعضائها، إذا كانوا:

- مُقيمين في الجزائر بصفة قانونية منذ ثلاث ( 03 ) سنوات، على الأقل.
- حائزين على سندات عمل صالحة، تتّمتل في عقد عمل أو قرار أو مقرر توظيف بصفة مُتعاقد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال توظيف المُستخدمين الأجانب.

## 2 / 2 / 3- إنتخاب هيئات القيادة و/أو الإدارة وكفاءات تجديدها:

تُنتخب و تُجدد هيئات قيادة و إدارة المنظمة النقابية وفقاً لمبادئ الديمقراطية في الأجل المحددة طبقاً لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

<sup>28</sup>- يُمكن للمنظمات النقابية ومن خلال القانون الأساسي الخاص بها، تحديد المؤهلات المهنية المطلوبة، مثل اشتراط رتب أو مناصب شغل معينة من تصنيف مهني معين مع إثبات أقدمية مهنية مُحددة و /أو مُستوى تعليمي مُعين، شريطة أن لا تكون هذه الشروط تعجيزية من شأنها أن تحرم شريحة كبيرة من المُنخرطين من الترشح لمناصب القيادة و /أو الإدارة.

يجب أن لا تتعدى مدة عُهدة أعضاء هيئات القيادة و/أو الإدارة خمس ( 05 ) سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة ( 01 )، ولا يُمكنهم ممارسة أكثر من عهدتين ( 02 ) نقابيتين متتاليتين أو منفصلتين خلال مساره النقابي في نفس المنظمة النقابية. كما أنه يتم تجديد هيئات قيادة و/أو إدارة المنظمة النقابية بموجب محضر معاينة يُعده مُحضر قضائي.

### 3 / 2 – واجبات المنظمات النقابية.

يترتب عن إنشاء المنظمات النقابية وإكتسابها الشخصية المعنوية القيام بمجموعة من الواجبات نوجزها فيمايلي:

- أنه يتعين على المنظمات النقابية إعلام السلطة الإدارية المختصة بإنخراطها في منظمات نقابية دولية وقارية وجهوية، التي لها نفس الأهداف أو أهداف مُتشابهة في أجل الخمسة عشر ( 15 ) يوم عمل التي تلي الإنخراط. ( 29 )

- أنه بإمكان المنظمات تعيين مُمثلها بكل حرية في جميع الأشغال المدعوة إليها بما فيها أشغال الهيئات الدولية للعمل.

- أنه يتعين على المنظمات النقابية أن تُرسل إلى السلطة الإدارية المختصة مُمثلة في الوزير المكلف بالعمل أو والي الولاية المختص إقليمياً، التي تم تسجيلها لديها، كل ثلاث ( 03 ) سنوات، مؤشرات إحصائية تسمح بتحديد تعداد المنخرطين مقارنة بالعدد الإجمالي للموظفين و المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين في كل مكان عمل. ( 30 )

- أنه يتعين على المنظمة النقابية أن تكتتب تأميناً يضمن التبعات المرتبطة بمسؤوليتها المدنية. بحيث تُسلم المنظمة النقابية المعنية نسخة من التأمين المُكاتب إلى السلطة الإدارية المختصة المذكورة سالفاً بعد ثلاثين ( 30 ) يوم عمل، على الأكثر، من تأسيسها القانوني.

- أنه يتعين على المنظمات النقابية أن تقوم بالرد على كل الطلبات والاستشارات التي يُمكن أن تطلبها السلطة الإدارية المختصة.

### 03- الذمة المالية للمنظمات النقابية وموارد ميزانيتها.

ينتج أيضا عن إكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية، ذمة مالية وموارد تتشكل منها ميزانيتها، نُوضحها من خلال النقاط الآتية:

<sup>29</sup>- يتأتى هذا الواجب تطبيقاً لحق المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات المنصوص عليه في المادة 18 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، والمتمثل في الإنخراط في منظمات نقابية دولية وقارية و جهوية لها نفس الأهداف أو أهداف مُشابهة في ظل احترام الوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية والأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

<sup>30</sup>- نصت المادة 59 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر على أن يُحدد مضمون كل مؤشر من المؤشرات وكذا الشكل العام لتقديم الحصيلة الإحصائية عن طريق التنظيم.

### 3 / 1 - تكوين موارد المنظمات النقابية.

تتكون موارد المنظمة النقابية مما يلي:

- اشتراكات أعضائها، التي يتم تنظيم قواعد تحديد مبالغها المطلوبة وكفاءات تحصيلها عن طريق القانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية المعنية.
- المداخل الناتجة عن نشاطاتها.
- الهبات والوصايا.
- الإعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية.

### 3 / 2 - إستعمالات مداخل المنظمات النقابية.

يجب أن تُستعمل المداخل المرتبطة بنشاطات المنظمة النقابية حصرياً في تحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها، المتمثلة في حماية المصالح الإقتصادية، الإجتماعية، المادية، المعنوية، الفردية والجماعية للأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية.

### 3 / 3 - شروط الإستفادة من الإعانات المالية للدولة والجماعات المحلية.

يُمكن للمنظمات النقابية للموظفين، الأعوان المتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين الإستفادة من الإعانات المالية للدولة والجماعات المحلية، بحيث تُمنح هذه الإعانات المالية للمنظمة النقابية على أساس مجموعة من المعايير، لاسيما المعايير الآتية:

- التمثيلية النقابية.
- المساهمة في ترقية التفاوض الجماعي من أجل إبرام الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل والوقاية من النزاعات. (31)
- المساهمة في البرامج الوطنية للتنمية الإقتصادية والإجتماعية والبيئية.
- الإدارة المالية الشفافة.

كما تُمنح إعانات الدولة والجماعات المحلية، إستناداً إلى برامج الدراسات و نشر المجلات والوثائق على مختلف الدعائم، والتكوين النقابي والتسييري التي تُبادر بها المنظمات النقابية، ذات الصلة بمهامها والأهداف المحددة في قوانينها الأساسية.

<sup>31</sup>- يخص هذا الشرط بصفة مباشرة المنظمات النقابية الناشطة في قطاعات العمل الأخرى التي تخضع لأحكام قانون العمل، لاسيما فيما يخص إبرام الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل.

### 3 / 4 - الموانع المتعلقة ببعض موارد المنظمات النقابية وشروط قبولها.

يُمنع على المنظمات النقابية، إستلام الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط، إلا إذا كانت مُتطابقة مع الأهداف المحددة في قانونها الأساسي وأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

كما أنه، يُمنع إستلام الهبات والوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية أو الوطنية إلا بعد الموافقة المُسبقة من السلطات الإدارية المُختصة، التي تتأكد من المصدر والمبلغ والمطابقة مع الأهداف المحددة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية المعنية، وكذا الإلتزامات التي يُمكن أن تفرضها عليها.

هذا ويجب على المنظمات النقابية المعنية، أن تُمسك سجلاً خاصاً، مُرقماً ومُؤشراً عليه، لغرض تسجيل كل مصدر ومبلغ وطبيعة الهبات والوصايا الممنوحة لها. ( 3 2 )

### 04- مسك محاسبة المنظمات النقابية وشروط فتح الحسابات البنكية أو البريدية الخاصة بها.

#### 4 / 1 - مسك محاسبة المنظمات النقابية.

نصت المادة 50 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، على أن تُمسك محاسبة المنظمات النقابية حسب الشكل التجاري، وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال.

#### 4 / 2 - شروط فتح الحسابات البنكية أو البريدية الخاصة بالمنظمات النقابية.

يُمكن للمنظمات النقابية وفي إطار ممارسة المهام أو النشاطات الموكلة إليها أن تقوم بفتح حسابات بنكية أو بريدية، التي ينبغي أن تخضع عند فتحها لإحترام الإجراءات المحددة في المادة 51 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، والتي نوجزها في مايلي:

- موافقة هيئة القيادة و/أو الإدارة التي ينبغي عليها أن تُعين لهذا الغرض الأشخاص المُؤهلين، المُفوض لهم تسيير حساب المنظمة النقابية المعنية وإختيار المؤسسة البنكية أو البريدية التي سيفتح على مستواها الحساب.

- إرسال رقم التعريف البنكي أو البريدي إلى السلطة الإدارية المختصة، وذلك بغرض إفادتها من الإعانات المالية المُحتملة.

<sup>32</sup>- تم وضع هذه الموانع والتشديد فيها من أجل تحقيق مبدأ إستقلالية المنظمات النقابية والفدراليات والكفدراليات، الذي يُعتبر أحد دعائم حماية مُمارسة الحق النقابي، الذي لا يُمكن أن يتحقق من وجهة نظرنا، دون تحقيق إستقلالية تامة وكاملة لهاته المنظمات النقابية من كافة أوجه الإستغلال أو الإبتزاز. حيث أن عدم إستقلالية المنظمات النقابية يُشكل خطراً كبيراً يُمكن من خلاله أن تحيد هاته الأخيرة عن أداء مهامها الحقيقية، وتصبح وسيلة تستعملها الجهات المُمولة للضغط على الجهات المُستخدمة بما في ذلك الدولة بإعتبارها الجهة المُستخدمة لشريحة كبيرة من العمال الأجراء.

- تسليم نسخة من وصل تسجيل المنظمة النقابية، والمحضر الذي تم بموجبه تعيين الأعضاء المُكلفين بتسيير الحساب البنكي أو البريدي، للمنظمة إلى المؤسسة البنكية أو البريدية المعنية.

## 05- نشاط المنظمات النقابية.

تضطلع المنظمات النقابية بمُمارسة مجموعة من النشاطات الخاصة بها، ومجموعة من النشاطات الأخرى ذات الصلة بمهامها المنشأة من أجلها، هذه النشاطات التي نوجزها فيمايلي:

### 1 / 5 - النشاط الأساسي للمنظمات النقابية.

تضطلع المنظمات النقابية بمُمارسة جميع النشاطات التي تدخل ضمن النشاط الأساسي الخاص بها، الذي يتعلق بحماية المصالح الإقتصادية، الإجتماعية، المادية، المعنوية، الفردية والجماعية للأعضاء الذين تُغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية.

### 2 / 5 - النشاطات الأخرى للمنظمات النقابية.

يُمكن للمنظمات النقابية أن تُمارس زيادة على النشاطات الخاصة بها، بعض النشاطات الأخرى ذات الصلة، التي حددتها المادة 48 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، التي نوجزها فيمايلي:

- التكوين النقابي والتكوين التسييري.
- نشر المجالات والوثائق على مُختلف الدعائم.
- تنظيم مؤتمرات ومُلتقيات ومُحاضرات وندوات وأيام إعلامية وتوعوية.
- نشر دوريات أو مجالات لها علاقة بهدفها، طبقاً للتشريع والتنظيم ساري المفعول، لاسيما القانون العضوي المتعلق بالإعلام. (33)

### 3 / 5 - النشاطات التي يُمنع على المنظمات النقابية مُمارستها أو القيام بها.

يُمنع على المنظمات النقابية مُمارسة أي نشاط ذو طابع تجاري أو عقاري بإستثناء إيجار الممتلكات العقارية بطبيعتها والنشاطات ذات الصلة المذكورة في الفقرة 2 / 5 أعلاه.

بمعنى أنه، يُمكن للمنظمات النقابية مُمارسة نشاطات ذات طابع تجاري فيما يخص النشاطات المتعلقة بالتكوين، مثل تنظيم تكوين نقابي أو تسييري في إطار إتفاقي ترمي من خلاله إلى تحقيق الربح أو نشر المجالات والدوريات وبيعها.

<sup>33</sup>- يُمكن للمنظمة النقابية وأعضائها المُنخرطين، سواءً كانت تمثيلية أم لا، العمل بكل حرية من أجل نشر معلومات أو القيام بنشاطات من أجل تحفيز إنخراط أعضاء جُدد بغرض الحصول على التمثيلية أو الرفع من نسبتها الإنتخابية.



#### 4 / 5 - تقييم حصيلة نشاط المنظمات النقابية.

يتعين على المنظمات النقابية أن تقدم سنوياً إلى السلطة الإدارية المختصة، الحصائل الأدبية والمالية التي تُصادق عليها الجمعية العامة. ويجب أن تكون الحصيلة المالية مُصدّقاً عليها من طرف محافظ الحسابات.

#### سابعاً: تعليق نشاط المنظمات النقابية وحلها.

إن الحكمة من تأسيس أو إنشاء المنظمات النقابية هو حماية المصالح الإقتصادية، الإجتماعية، المادية، المعنوية، الفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية، فإذا حادت المنظمة النقابية عن ممارسة المهام المنوطة بها، فإنها ستكون لا محالة عرضة لتعليق نشاطها بطلب من السلطة الإدارية المختصة أو حلها بصفة إرادية بناءً على رغبة أعضائها أو بطلب من السلطة الإدارية المختصة. (34)

#### 01- تعليق نشاط المنظمات النقابية.

عادة ما يكون تعليق نشاط المنظمات النقابية الناشطة بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة، بطلب من السلطة الإدارية المختصة، هذا الإجراء ونظراً لخطورته سوف نُوضّحه من خلال النقاط الآتية:

#### 1 / 1 - طرق تعليق نشاط المنظمات النقابية.

دون الإخلال بالأحكام التشريعية والتنظيمية سارية المفعول، يُمكن تعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها سنتان ( 02 ) بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة، بطلب من السلطة الإدارية المختصة.

بذلك، يتّضح لنا أن المشرع الجزائري ونظراً لخطورة إجراء تعليق نشاط المنظمة النقابية وما قد يترتب عليه من تأثير مباشر على حرية الممارسة النقابية، قيّد عملية اللجوء إلى إجراء تعليق النشاط بطريق وحيد، ألا وهو الطريق القضائي، بإعتباره جهة مُحايدة عن الإدارة. الأمر الذي من شأنه إعطاء أكثر ضمانات لمراقبة طلبات السلطات الإدارية المختصة، ومنع تعسفها في حال طلب تعليق نشاط المنظمة النقابية دون تقديم مُبرر مقبول لمثل هذه الإدعاءات المقدمة، أمام الجهات القضائية المختصة.

<sup>34</sup>- تجدر الإشارة إلى أنه ونظراً لخطورة كل من إجراءات تعليق نشاط المنظمات النقابية وحلها، فإنه يتعين على أعضاء المنظمة النقابية أو أعضاء هيئات القيادة و/أو الإدارة، التنسيق الدائم والإطلاع الجيد على النصوص التشريعية والتنظيمية، والتحكم فيها ومعرفة إلتزامات المنظمة النقابية تجاه السلطة الإدارية المختصة والحرص على تبليغها الدائم والمستمر بكل ما هو مطلوب منها قانوناً، حتى تتّمكن هذه الأخيرة من مُمارسة مهامها الرقابية في أحسن الأجل والظروف، وتتفادى المنظمة النقابية المعنية الوقوع تحت طائلة تعليق النشاط أو حلها.



## 2 / 1 - حالات تعليق نشاط المنظمات النقابية.

دون الإخلال بالأحكام التشريعية والتنظيمية سارية المفعول، يُمكن تعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها سنتان ( 02 ) بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة، بطلب من السلطة الإدارية المختصة، لاسيما في الحالات الآتية:

- ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، وفي قانونها الأساسي.
- عدم إحترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وأحكام قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.
- عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة.
- عدم إخطار السلطة الإدارية المختصة سلفة الذكر بالتعديلات في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

## 3 / 1 - معاينة المخالفات وإجراءات تعليق نشاط المنظمات النقابية.

تتم معاينة المخالفات المذكورة في المادة 62 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، من طرف السلطة الإدارية المختصة، سواء بعد الإخطار أو بناءً على التبليغ، بحيث تقوم هذه الأخيرة بتوجيه إعدارا للمنظمة النقابية المعنية من أجل رفع التحفظات التي تمت معاينتها في الأجل المحددة.

حيث أنه، وفي حالة عدم إمتثال المنظمة النقابية المعنية للإعداز، تُرفع القضية من طرف السلطة الإدارية المختصة، التي بدورها تبت في طلب أو دعوى تعليق النشاط بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن.

## 02- حل المنظمات النقابية.

يكون حل المنظمات النقابية الناشطة بإحدى الطريقتين، الأول إرادي، والثاني قضائي أمام الجهة القضائية، بطلب من السلطة الإدارية المختصة، هذا الإجراء ونظراً لخطورته سوف نوضحه من خلال النقاط الآتية:

## 1 / 2 - طرق حل المنظمات النقابية.

دون الإخلال بالأحكام التشريعية والتنظيمية سارية المفعول، يُمكن حل المنظمة النقابية بإحدى الطريقتين الآتيتين:

1- إرادياً، من قبل أعضائها الذين يُعلنون حلها طبقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانونها الأساسي.

2- قضائياً، بطلب من السلطة الإدارية المختصة أمام الجهات القضائية المختصة.

## 2 / 2 - حالات حل المنظمات النقابية.

يُمكن أن تُحل المنظمة النقابية بالطرق القضائية أمام الجهات القضائية المختصة، بطلب من السلطة الإدارية المختصة، في الحالات الآتية:

- خرق أحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، المتعلقة بهدفها.

- خرق أحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية ( عدم إحترام مبدأ الإستقلالية ).

- عدم مُمارسة نشاط فعلي مُرتبط بهدفها لمدة ثلاث ( 03 ) سنوات.

- التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال.

- رفض الإمتثال وتنفيذ الأحكام القضائية.

- الإصرار على اللجوء إلى إضرابات غير قانونية لها تأثير على إستمرارية المرفق العمومي أو سيره.

- إرتكاب مخالفات مُتكررة، سبق وأن كانت موضوع تعليق قضائي.

- قبول هبات ووصايا، مخالفة لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

## 3 / 2 - مُعاقبة المخالفات وإجراءات حل المنظمات النقابية.

تتم مُعاقبة المخالفات المذكورة في المادة 65 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، من طرف السلطة الإدارية المختصة، سواءً بعد الإخطار أو بناءً على التبليغ، بحيث تقوم هذه الأخيرة بتوجيه إعداراتاً للمنظمة النقابية المعنية من أجل تسوية وضعيتها في الأجل المُحددة.

حيث أنه، وفي حالة عدم إمتثال المنظمة النقابية المعنية للإعدارات، تُرفع القضية من طرف السلطة الإدارية المختصة، أمام الجهة القضائية المختصة، التي بدورها تبت في طلب أو دعوى حل المنظمة النقابية بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن.

## 2 / 4 - الإجراءات المُتخذة في حال الإخلال بالنظام العام من طرف المنظمات النقابية.

في حالة إرتكاب المنظمة النقابية مُخالفة من شأنها الإخلال بالنظام العام، يُمكن للسلطة الإدارية المختصة، أن ترفع دعوى أمام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بتعليق كل نشاط لهذه المنظمة. بحيث تُقرر الجهة القضائية المختصة كل إجراء تحفظي تراهُ مناسباً إلى غاية الفصل في الموضوع.

## 2 / 5 - الآثار المترتبة عن حل المنظمات النقابية.

يُترتب عن حل المنظمة النقابية في جميع الحالات أيلولة أملاكها المنقولة والعقارية الأخرى وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك.

حيث أنه، لا يُمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل، في أي حال من الأحوال إلى أعضائها. غير أنه يُمكن لهؤلاء الأعضاء طلب إسترجاع مُساهماتهم العقارية على الحالة التي تكون عليها عند وقوع الحل.

كما تجدر الإشارة، إلى أن الأملاك المنقولة والعقارية للمنظمة النقابية المخصصة لإجتماعاتها ونشاطاتها التكوينية، طبقاً لقانونها الأساسي، غير قابلة للحجز.

## الفصل الرابع

### تمثيلية المنظمات النقابية

## الفصل الرابع:

### تمثيلية المنظمات النقابية.

#### أولاً: تعريف التمثيلية النقابية وكفاءات تقييمها.

#### 01- تعريف التمثيلية النقابية.

تعتبر تمثيلية المنظمات النقابية القاعدية والفرديات والكنفدراليات المؤسسة قانوناً منذ سنة واحدة ( 01 ) على الأقل، طبقاً لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، ضمن الشروط المحددة في المواد من 73 إلى 77 من ذات القانون.

#### 02- شروط إكتساب صفة المنظمات النقابية التمثيلية.

تكتسب المنظمة النقابية تمثيليتها بتوفر أحد الشرطين الآتيين:

- بلوغ نسبة إنخراط نقابي مُحدد.
- الحصول على نسبة إنتخابية مُحددة بمُناسبة الإنتخابات المهنية على مُستوى الهيئة المستخدمة.

#### 03- النشاط الخاص قصد الحصول على التمثيلية.

يُمكن للمنظمة النقابية وأعضائها المُخرطين، سواءً كانت تمثيلية أم لا، العمل بكل حرية من أجل نشر معلومات أو القيام بنشاطات من أجل تحفيز إنخراط أعضاء جُدد بغرض الحصول على التمثيلية أو الرفع من نسبتها الإنتخابية.

#### 04- إعتبارات تقدير وتقييم التمثيلية.

يُمكن أن يُؤخذ عند تقدير أو تقييم التمثيلية النقابية للمنظمات بمجموعة من الإعتبارات التي حددها القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، هذه الإعتبارات التي نوجزها في الآتي:

- الشفافية المالية لحسابات المنظمة النقابية المعنية.

- حيادها السياسي ( إستقلالية المنظمة النقابية عن الإنتماءات السياسية ).

- تعداد عمال الهيئة المستخدمة الذين، يغطيهم القانون الأساسي للمنظمة النقابية للموظفين أو الأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين، مهما كان النظام القانوني لعلاقات عملهم، ونوع عقد العمل ومهما كانت تواريخ دخولهم وخروجهم خلال السنة المعنية ( حركة المُستخدمين ).

## ثانياً: تقدير تمثيلية التمثيلية النقابية.

### 01- تمثيلية المنظمات النقابية للعمال.

#### 1 / 1 - تمثيلية المنظمات النقابية للعمال على مستوى الهيئة المستخدمة.

تُعتبر تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة، كل منظمة نقابية للعمال أو للموظفين أو للأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين، تستجيب لأحد المعيارين الآتيين:

- الحصول على عدد من المنخرطين يُساوي نسبة 25% على الأقل، من التعداد الكلي للعمال أو للموظفين أو للأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين، الذين يُعطيههم قانونها الأساسي. (35)

- حصول مُرشحيها على نسبة 25% على الأقل، من عدد الأصوات المُعبر عنها أثناء الانتخابات لتأسيس أو تجديد اللجان الإدارية المُتساوية الأعضاء أو اللجان التأديبية الإستشارية المُتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية. (36)

#### 2 / 1 - تمثيلية المنظمات النقابية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني.

تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية للعمال أو للموظفين أو للأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين، تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال الناشطين في أحد تلك الأقاليم والذين يُعطيههم قانونها الأساسي.

#### 3 / 1 - تمثيلية المنظمات النقابية على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات.

تعتبر تمثيلية على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات، كل منظمة نقابية للعمال أو للموظفين أو للأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين، تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال أو للموظفين أو للأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين، كما هو محدد في قانونها الأساسي.

<sup>35</sup>- أنه وطبقاً لأحكام المادة 82 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، لا تُؤخذ في الإعتبار عند تحديد التمثيلية النقابية لكل منظمة نقابية، الإنخراطات المُتعددة في المنظمات النقابية للعمال أو للمستخدمين.

<sup>36</sup>- نصت المادة 73 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، على أن تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذه المادة في المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق التنظيم. حيث أن التصييص على ضرورة الحصول على نسبة 25% على الأقل من الأصوات المُعبر عنها عند تأسيس اللجان التأديبية الإستشارية المُتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، أمر ينبغي تداركه في النص التنظيمي الذي سوف يصدر لاحقاً، لأن هذه اللجان لا تخضع عند تأسيسها أو تجديدها لإجراءات الانتخابات ب التعيين.

## 02- تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين.

1 / 2 - تمثيلية المنظمات النقابية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني.

تُعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم والذين يُعطيهم قانونها الأساسي.

2 / 2 - تمثيلية المنظمات النقابية على المستوى المهني.

تُعتبر تمثيلية على المستوى المهني، كل منظمة نقابية تضم نسبة 25% من التعداد الكلي لمستخدمي المهنة أو الفروع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قانونها الأساسي.

## 03- المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية.

تُعتبر الأكثر تمثيلية، مهما كان المستوى إقليمياً أو مهنيًا، المنظمات النقابية القاعدية والفيدراليات والكفدراليات التي تضم أكبر تعداد من المنخرطين والتي تتوزع بصفة أكثر توازناً على مستوى الأقاليم أو المهن المعنية التي تُغطيها قوانينها الأساسية. (37)

## ثالثاً: إثبات التمثيلية النقابية.

### 01- إثبات المنظمات النقابية القاعدية للعمال تمثيليتها على مستوى الهيئة المستخدمة.

يتعين على المنظمة النقابية القاعدية للعمال أو للموظفين أو الأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين، إثبات تمثيليتها على مستوى الهيئة المستخدمة كل ثلاث (03) سنوات. تبدأ هذه الفترة من تاريخ أول إقرار بتمثيليتها من طرف السلطة الإدارية المختصة.

يجب على المنظمة النقابية القاعدية أن تُرسل إلى المستخدم وإلى مفتش العمل بالولاية، كل عناصر المعلومات ذات الصلة بمعايير التمثيلية، في الإقليم الذي يوجد فيه مقر الهيئة المستخدمة، كما هو محدد بموجب أحكام المادة 73 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر. حيث يُسلم عندئذ وبعد إثبات التمثيلية المفتش الولائي للعمل إلى المنظمة النقابية المعنية وثيقة تثبت أن عناصر التمثيلية متوفرة.

<sup>37</sup>- يتضح بعد دراسة نص المواد من 73 إلى 78 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، أن التمثيلية النقابية ذات ثلاث (03) مستويات، هي:

- 1- على مستوى الهيئة المستخدمة.
- 2- على المستوى الإقليمي، وتضم إقليم بلدية أو عدة بلديات أو ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني.
- 3- على المستوى المهني، وتضم مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات.

## 02- إثبات المنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات العمال والمستخدمين تمثيليتها على المستوى الإقليمي أو المهني.

### 1 / 2 - إثبات التمثيلية لدى السلطة الإدارية المختصة.

يتعين على المنظمة النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات العمال والمستخدمين وكذا الموظفين أو الأعدان المتعاقدين أو غيرهم من الأعدان العموميين، أن تثبت تمثيليتها على المستوى الإقليمي أو المهني لدى السلطة الإدارية المختصة كل ثلاث ( 03 ) سنوات. تبدأ هذه الفترة من تاريخ أول إقرار بتمثيليتها من طرف السلطة الإدارية المختصة. بحيث تُسلم السلطة الإدارية المختصة إلى المنظمة النقابية المعنية وثيقة تُثبت بأن عناصر التمثيلية مُتوفرة.

### 2 / 2 - إرسال عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير التمثيلية النقابية مستوى المنصة الإلكترونية المختصة من طرف وزارة العمل.

يتعين على المنظمة النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات العمال والمستخدمين وكذا الموظفين أو الأعدان المتعاقدين أو غيرهم من الأعدان العموميين، أن تُرسل كل ثلاث ( 03 ) سنوات، عبر المنصة الإلكترونية المباشرة والمسيرة من الوزارة المُكلفة بالعمل، كل عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير تمثيليتها، لاسيما:

- رقم التسجيل لدى الضمان الإجتماعي، حسب الحالة، لكل عامل أجير أو لكل موظف أو عون متعاقد منخرط ورقم بطاقة وتاريخ إنخراطه وكذا اشتراكاته، بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات العمال أو الموظفين أو الأعدان المتعاقدين أو غيرهم من الأعدان العموميين.

- رقم التسجيل لدى الضمان الإجتماعي لكل مُستخدم ورقم بطاقة وتاريخ إنخراطه وإشتراكاته وعدد مناصب الشغل المُتوفرة لديه، بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات المستخدمين. ( 38 )

## 03- عناصر تقدير التمثيلية النقابية والأثار المترتبة عن عدم تقديمها وكيفية تسوية النزاعات المتعلقة بها.

### 1 / 3 - عناصر تقدير التمثيلية النقابية.

من خلال إستقراء الأحكام الواردة في الباب الرابع من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، نجد أن عناصر تقدير التمثيلية، هما عنصران ( 02 ) أساسيان وعناصر أخرى يمكن أخذها بعين الإعتبار، نوجزها في الآتي:

<sup>38</sup> - تحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة 81 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، عن طريق التنظيم.



### 3 / 1 / 1 - العناصر الأساسية لتقدير التمثيلية النقابية:

- أن تكون المنظمة النقابية القاعدية والـفدرالية والـكـنـفـدرالية مؤسـسة منذ سنة واحدة ( 01 ) على الأقل، طبقاً لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.
- بلوغ نسبة إنخراط نقابي مُحدد أو الحصول على نسبة إنتخابية محددة بمناسبة الإنتخابات المهنية على مستوى الهيئة المستخدمة.

### 3 / 1 / 2 - العناصر التكميلية لتقدير التمثيلية النقابية:

- الشفافية المالية للمنظمة النقابية القاعدية والـفـدرالية والـكـنـفـدرالية.
- الحياد السياسي للمنظمة النقابية القاعدية والـفـدرالية والـكـنـفـدرالية.
- تعداد عمال الهيئة المستخدمة الذين يُغطيهم القانون الأساسي للمنظمة النقابية للعمال أو للموظفين أو الأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين،.
- تقديم عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير تمثيليتها في أجل لا يتعدى ثلاثة ( 03 ) أشهر بعد إنتهاء فترة الثلاث ( 03 ) سنوات، المنصوص عليها في المادة 80 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

وفي الجدول الاتي رسمه سوف نبين عناصر تقدير التمثيلية ومُستوياتها حسب طبيعة المنظمة النقابية:

عناصر تقدير التمثيلية	مستوى التمثيل	المنظمة النقابية المعنية
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التأسيس منذ سنة واحدة ( 01 ) على الأقل.</li> <li>- الحصول على عدد من المنخرطين يساوي نسبة 25% على الأقل، من التعداد الكلي للعمال أو للموظفين أو الأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين الذين يغطيهم قانونها الأساسي.</li> <li>- حصول مرشحها على نسبة 25% على الأقل من عدد الأصوات المُعبر عنها أثناء الإنتخابات لتأسيس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.</li> </ul>	الهيئة المستخدمة	منظمة نقابية للعمال أو للموظفين أو الأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التأسيس منذ سنة واحدة ( 01 ) على الأقل.</li> <li>- أن تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال أو للموظفين أو الأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين الناشطين في أحد الأقاليم والذين يغطيهم قانونها الأساسي.</li> </ul>	إقليمي	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- التأسيس منذ سنة واحدة ( 01 ) على الأقل.</li> <li>- أن تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال أو للموظفين أو الأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين كما هو محدد في قانونها الأساسي.</li> </ul>	مهني	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التأسيس منذ سنة واحدة ( 01 ) على الأقل.</li> <li>- أن تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في أحد الأقاليم الذين يغطيهم قانونها الأساسي.</li> </ul>	إقليمي	منظمة نقابية للمستخدمين
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التأسيس منذ سنة واحدة ( 01 ) على الأقل.</li> <li>- أن تضم نسبة 25% من التعداد الكلي لمستخدمي المهنة أو الفروع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قانونها الأساسي.</li> </ul>	مهني	منظمة نقابية للمستخدمين

### 2 / 3 - آجال تقديم عناصر تقدير التمثيلية النقابية والجزاء المترتب عن عدم تقديمها.

لا تُعتبر المنظمات النقابية تمثيلية في حالة عدم تقديم عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير تمثيليتها، في أجل لا يتعدى ثلاثة ( 03 ) أشهر بعد إنتهاء فترة الثلاث ( 03 ) سنوات. حيث أن تقديم عناصر تقدير التمثيلية وإثباته أمام الجهات الإدارية المختصة، يُعتبر إجراء جوهري ينبغي على المنظمات النقابية إحترامه.

### 3 / 3 - كيفية تسوية النزاعات المتعلقة بتقدير التمثيلية النقابية.

يُمكن أن يكون كل نزاع ناتج عن تقدير التمثيلية النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة، التي تفصل فيه بحكم مشمول بالإنفاذ المُعجل، بصرف النظر عن أي طعن، في أجل لا يتعدى ثلاثين ( 30 ) يوم عمل من تاريخ إيداع العريضة.

## الفصل الخامس

### صلاحيات وتمثيل المنظمات النقابية

## الفصل الخامس:

### صلاحيات وتمثيل المنظمات النقابية.

#### أولاً: صلاحيات المنظمات النقابية.

#### 01- المبادئ الأساسية التي تحكم صلاحيات المنظمات النقابية.

تُمارس المنظمات النقابية صلاحياتها وفقاً لأحكام الباب الخامس من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، حيث أنه لهذه الصلاحيات مبادئ أساسية تحكمها نوجزها فيما يلي:

1- أن المنظمات النقابية تعيّن مُمثليها وتُمارس صلاحياتها في مجال تدخل حددته المادة 85 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، يتمثل في:

- الأقاليم، ممثلة في المستويات الآتية: بلدي ولأئي و وطني.

- المهن، على إختلافها، ممثلة في الرتب المختلفة ومناصب شغل الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية.

- الفروع على إختلافها.

- قطاعات النشاطات، على إختلافها، ممثلة في الدوائر الوزارية والقوانين الأساسية الخاصة المختلفة في قطاع الوظيفة العمومية.

- الهيئات المستخدمة وأماكن عملها المتميّزة، وهي كل مؤسسة و إدارة عمومية مهما كانت طبيعتها أو مُستواها السلمي أو الهيكلية في هرم السلطة يطبق فيها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- أنه يجب أن تُحترم كفاءات الإلتخاب أو التعيين في الوظائف النقابية في كل المستويات التي من شأنها التمكين من مُمارسة صلاحيات بإسم ولصالح المنظمات النقابية، مبدأ المساواة في الترشيح. (39)

#### 02- صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية.

طبقاً لنص المادة 88 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، تُشارك كل منظمة نقابية تمثيلية في الإقليم أو في المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات، لاسيما فيما يأتي:

<sup>39</sup>- يُمكن أن تنص الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية للعمل على تدابير تتعلق بممارسة الحق النقابي وتهدف إلى تطبيق أحكام الباب الخامس من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، لاسيما توسيع طبيعة التسهيلات الممنوحة للمتلين النقابيين لممارسة عهدتهم.

- التشاور أو التفاوض الجماعيين طبقاً لتشريع العمل ساري المفعول.
- إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.
- مُمارسة حق الإضراب طبقاً لتشريع ساري المفعول، مع عدم الإخلال، لاسيما بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات.

### 03- صلاحيات المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية.

#### 3 / 1 - الصلاحيات الإستشارية.

- طبقاً لنص المادة 89 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، تُستشار المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني، لاسيما في الميادين الآتية:
- إعداد وتقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الإقتصادية والإجتماعية والبيئية.
  - سياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الأجور.
  - إعداد وتقييم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الإجتماعي.
  - المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الإقتصادي والإجتماعي والبيئي وتنفيذها.

#### 3 / 2 - صلاحيات المشاركة.

- طبقاً لنص المادة 90 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، وزيادة على الصلاحيات الممنوحة في الميدان الإستشاري، تُشارك المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني في الإستشارات والمشاورات التي تنظمها الحكومة في إطار الحوار الإجتماعي الثلاثي الأطراف.

#### 3 / 3 - الصلاحيات التمثيلية.

- طبقاً لنص المادة 91 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، تُمثل المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني في المؤسسات والهيئات الآتية:
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
  - المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.
  - اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في التشريع ساري المفعول.

## ثانياً: التمثيل النقابي في أماكن العمل للهيئة المستخدمة.

### 01- التمثيل النقابي عن طريق إنشاء الفروع النقابية.

#### 1 / 1 - إنشاء الفرع النقابي.

يُمكن لكل منظمة نقابية تمثيلية إنشاء في كل هيئة مُستخدمة مُمثلة في قطاع الوظيفة العمومية في كل مؤسسة أو إدارة عمومية يطبق فيها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأماكن عملها المُتميزة التابعة لها، إن وجدت، فرعاً نقابياً طبقاً لقانونها الأساسي لضمان تمثيل مصالح أعضائها. (40)

#### 2 / 1 - شروط وكفاءات إنشاء الفرع النقابي.

يُحدد القانون الأساسي والنظام الداخلي الخاص بالمنظمة النقابية التمثيلية المعنية، كفاءات إنشاء وتنظيم وسير كل فرع نقابي ينتمي إليها.

#### 3 / 1 - تمثيل الفرع النقابي.

يُمكن للفرع النقابي المنشأ على مُستوى الهيئة المستخدمة أن يُعيّن أحد أعضائه لتمثيله على مُستوى الهيئة المستخدمة أو أحد أماكن عملها المُتميزة.

#### 4 / 1 - التمثيل النقابي في حال عدم وجود الفرع النقابي.

طبقاً لنص المادة 95 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، يُمكن للمنظمة النقابية التي لها مُنخرطون في هيئات مُستخدمة وأماكن عملها المُتميزة دون أن يكون لها تمثيلية فيها، أن تعيّن مُمثلاً نقابياً يُمكنه نشر وإصاق معلومات لها علاقة بالنشاطات النقابية لمنظمتها وجمع الاشتراكات النقابية على المُنخرطين في هذه المنظمة النقابية وذلك خارج أوقات عمله. (41)

#### 5 / 1 - نشاط الفرع النقابي.

يُمكن للفرع النقابي المنشأ على مُستوى الهيئة المستخدمة في إطار مُمارسة مهامه التمثيلية أن يقوم ببعض النشاطات تُوجزها في الآتي:

<sup>40</sup>- يتّضح من نص المادة 92 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، أن إنشاء الفروع النقابية مسموح به للمنظمات النقابية التمثيلية فقط، دون غيرها من المنظمات النقابية الأخرى التي ليست لها صفة التمثيلية المُثبتة قانوناً، هذه الأخيرة التي يُمكنها تعيين مُمثل نقابي فقط.

<sup>41</sup>- يختلف مفهوم المندوب النقابي عن المُمثل النقابي، فالمندوب النقابي هو كل موظف أو عون متعاقد مُنتخب بصفته مُمثلاً لمنظمة نقابية تمثيلية لدى الهيئة المستخدمة، أما المُمثل النقابي، فهو كل موظف أو عون متعاقد مُعين بصفته مُمثلاً لمنظمة نقابية ليست لها صفة التمثيلية في الهيئة المستخدمة المعنية.

- جمع الإشتراكات النقابية في مكان العمل حسب الكفاءات المقررة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية، بعد إعلام المُستخدم. حيث أنه يُمنع على المُستخدم إقتطاع الإشتراكات النقابية من الأجرة الشهرية لعضو من المُستخدمين التابعين له بغرض تسديدها مكانه لصالح المنظمة النقابية المنخرط فيها.

- للفرع النقابي الحق في جمع أعضائه في أماكن العمل وفي المحلات التي يضعها المُستخدم في مُتأوله، كلما إقتضت الحاجة ذلك. بحيث تُعقد الإجتتماعات خارج أوقات عمل المُشاركين المعنيين وفي حالة الإستهجال أثناء أوقات العمل، بعد مُوافقة مكتوبة من المُستخدم في مكان العمل.

- للفرع النقابي الحق في إعلام العمال بالمسائل المرتبطة بهدفه بواسطة إعلانات مكتوبة ذات طبيعة مهنية أو نقابية أو عن طريق الإلصاق. ويجب على المُستخدم أن يضع تحت تصرف الفرع النقابي لوحة إعلانات في مكان مناسب مُخصص لهذا الغرض، هذا الأخير الذي يجب عليه إرسال نسخة من الإعلانات النقابية إلى المُستخدم أو مُمثله في مكان العمل تزامناً مع إصاقها.

- يُمكن للفرع النقابي دعوة خُبراء و/أو مسؤولين نقابيين أجانِب عن الهيئة المُستخدمة للمشاركة في الإجتتماعات أو الحصص التكوينية التي يُنظمها في المحلات التي يضعها تحت تصرفه المُستخدم. حيث أنه يجب على الفرع النقابي المعني إعلام المُستخدم كتابياً قبل تاريخ الإجتتماع، بثمانية ( 08 ) أيام عمل، على الأقل، بالموضوع وبهوية وصفة الشخص المدعو. ( 4 2 )

## 1 / 6 - شروط تخصيص محل خاص بالفرع النقابي.

يضع المُستخدم، حسب الإمكانيات المُتاحة تحت تصرف كل فرع نقابي محلاً ملائماً ومُهيئاً بالعتاد الضروري لسيره في الهيئات المُستخدمة أو في أماكن عملها المُتميزة التي لها، على الأقل، مائة وخمسين ( 150 ) عاملاً.

كما أنه، يُمكن للمُستخدم أن يُخصص محلاً مهياً يستجيب لحاجات كل الفروع النقابية الناشطة، إذا كانت هياكل الهيئة المُستخدمة أو مكان العمل لا تسمح بذلك.

## 02- شروط الترشح لإنتخاب المندوبين النقابيين وكفاءات تنظيم الإنتخابات.

### 1 / 2 - شروط الترشح لإنتخاب المندوب النقابي.

يجب أن يستوفي كل عضو مُنخرط في المنظمة النقابية وينتمي إلى الفرع النقابي المعني مجموعة من الشروط ليتم قبول مشاركته في الإنتخابات المنظمة من أجل تعيين مندوب أو مندوبين نقابيين،

<sup>42</sup>- كما أنه ولذات الغرض يجب على الخبراء و/أو المسؤولين النقابيين المدعويين للإمتثال للنظام الداخلي وقواعد الأمن المُطبقة أثناء زيارات الأشخاص الأجانِب عن الهيئة المُستخدمة.

هذه الشروط حددتها المادة 101 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، نوجزها فيما يلي:

- أن يبلغ إحدى وعشرين ( 21 ) سنة كاملة عند تاريخ إيداع ترشحه.
- أن يتّمتع بحقوقه المدنية والوطنية.
- أن يكون قد عمل لدى الهيئة المستخدمة منذ سنة على الأقل، وتُخفض هذه المدة إلى ثلاثة ( 03 ) أشهر في حالة إنشاء مؤسسة أو فتح مكان عمل جديد.
- ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية تتعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي.
- أن يُثبت مؤهلات مهنية و/أو مستوى تعليمياً
- أن يُثبت تكويناً نقابياً و/أو تكويناً في مجال قانون العمل.
- ألا تكون له علاقة قرابة مباشرة أو غير مباشرة من الدرجة الثالثة بالمستخدم.

## 2 / 2 - كفاءات تنظيم إنتخابات المندوب النقابي.

يجب أن يُنظم الفرع النقابي الإنتخابات وفقاً للقانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية المعنية، من أجل تعيين مندوب أو مندوبين نقابيين لتمثيل أعضائه أمام المستخدم أو ممثله في مكان العمل. حيث أنه يُشارك في هذه الإنتخابات المُنخرطون في المنظمة النقابية دون سواهم. ( 4 3 )

## 3 / 2 - تحديد عدد المندوبين النقابيين.

يُحدد عدد المندوبين النقابيين الذين يُمكن إنتخابهم قصد تعيينهم لتمثيل أعضاء المنظمة النقابية حسب النسب والحدود المبينة في الجدول أدناه:

عدد الأعضاء المُنخرطين	عدد المندوبين النقابيين
أقل من 30 مُنخرطاً	مندوب نقابي واحد ( 01 )
من 31 إلى 60 مُنخرطاً	مندوبان نقابيان ( 02 )
من 61 إلى 100 مُنخرط	ثلاثة ( 03 ) مندوبين نقابيين
من 101 إلى 150 مُنخرطاً	أربعة ( 04 ) مندوبين نقابيين
من 151 إلى 250 مُنخرطاً	خمسة ( 05 ) مندوبين نقابيين
من 251 إلى 500 مُنخرط	ستة ( 06 ) مندوبين نقابيين
أكثر من 500 مُنخرط	يضاف مندوب نقابي واحد ( 01 ) لكل مائتي ( 200 ) مُنخرط

<sup>43</sup>- يتّضح من المادة 102 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، أن تنظيم الإنتخابات الخاصة بتعيين المندوبين النقابيين من إختصاص الفرع النقابي المعني وليس من إختصاص المنظمة النقابية.



## 2 / 4 - تبليغ قوائم المندوبين النقابيين وإعلانها.

تُبليغ ألقاب وأسماء المندوب أو المندوبين النقابيين في ان واحد إلى المُستخدم وإلى مفتشية العمل المُختصة إقليمياً في الثمانية ( 08 ) أيام عمل الموالية لإنتخابهم. وتُلصق كذلك في اللوحات المُخصصة للفرع النقابي.

## 2 / 5 - مُباشرة المندوبين النقابيين لنشاطهم وحالة إنهاء عُهدتهم.

لا يبدأ المندوبون النقابيون نشاطهم التمثيلي أو عهدتهم النقابية إلا بعد إستيفاء الإجراءات المُسبقة سالفة الذكر، وتُطبق نفس الإجراءات في حالة إنهاء عهدة المندوب النقابي أو إستخلافه. ( 44 )

## 03- شروط مُمارسة عهدة المندوب النقابي والتسهيلات المُقررة له.

### 3 / 1 - شروط مُمارسة عهدة المندوب النقابي.

يُمارس المندوب النقابي عهدته النقابية الدائمة عقب تعيينه ويُمنع عليه الجمع بين عهدته كمندوب نقابي وعُهدة مندوب المُستخدمين.

### 3 / 2 - التسهيلات المُقررة للمندوب النقابي لتمكينه من مُمارسة عهدته.

يستفيد المندوب النقابي من مجموعة من التسهيلات التي من شأنها مُساعدته على مُمارسة عهدته النقابية، نوجزها في مايلي:

### 3 / 2 / 1- الإستفادة من رصيد ساعي مدفوع الأجر لمُمارسة العهدة النقابية:

يستفيد كل مندوب نقابي من رصيد ساعي مدفوع الأجر من أجل مُمارسة عهدته النقابية، وتساوي الساعات التي يستفيد منها عشر ( 10 ) ساعات لكل شهر.

يُمكن للمندوبين النقابيين جمع أو إقتسام فيما بينهم مجموع أرصدة الساعات الشهرية الممنوحة لهم بعد إعلام المُستخدم بذلك. حيث أنه، إذا تحجج هذا الأخير بضرورة المصلحة، يتم إقتسام وجمع ساعات المندوبين بإتفاق كتابي مُشترك، ولا تُجمع الساعات غير المُستعملة من قبل المندوب النقابي من شهر إلى اخر.

كما أنه، لا يدخل في حساب الرصيد الساعي الشهري الوقت الذي يقضيه المندوبون النقابيون في الإجتماعات التي يُدعون إليها بمُبادرة من المُستخدم، أو تلك التي يوافق عليها بطلب منهم. كما أنه يُمكن في الظروف الإستثنائية وبموافقة كتابية من المُستخدم تجاوز الرصيد الساعي الشهري.

44- هذا و يبقى للمندوب النقابي الحق في الإستقالة من ممارسة العهدة النقابية.

**3 / 2 / 2- الإستفادة من ساعات التغيب المرخص بها من طرف المستخدم:**

يستفيد كل مندوب نقابي من ساعات الغيابات التي يُرخص بها المستخدم للسماح للمندوبين النقابيين بالمشاركة في نشاطات منظماتهم النقابية خارج الهيئة المستخدمة، وهي لا تُؤخذ في الحسبان عند حساب الرصيد الساعي الشهري.

**3 / 2 / 3- الإستفادة من رخص التغيب للمشاركة في المفاوضات الجماعية أو الإستشارات التي يبادر بها المستخدم:**

يجب أن يستفيد المندوبون النقابيون وكل عضو من العمال المعينين للمشاركة في المفاوضات الجماعية أو الإستشارات التي يُبادر به المستخدم، من وقت كافٍ ومدفوع الأجر لا يُخصم من رصيد الساعات الشهري.

**3 / 2 / 4- الإستفادة من رخص التغيب للمشاركة في المفاوضات أو الإستشارات أو الإجتماعات المنعقدة بناء على طلبات منظماتهم النقابية على مستوى أعلى من الهيئة المستخدمة:**

يستفيد المندوبون النقابيون من الوقت الضروري والمدفوع الأجر للمشاركة بطلب من منظماتهم النقابية في المفاوضات أو الإستشارات أو الإجتماعات على مستوى أعلى من الهيئة المستخدمة، بعد ترخيص من المستخدم. (45)

**3 / 2 / 5- الحق في عطلة للتكوين النقابي:**

أ- تحديد تعريفها:

للمندوب النقابي الحق في عطلة للتكوين النقابي، وهي تُعتبر فترة يُشارك فيها المندوب النقابي في تكوينات توافق عليها الوزارة المُكلفة بالعمل، وتتم على مستوى مؤسسة تكوين مُعتمدة وفقاً للتنظيم المعمول به، وهي تُعد فترة عمل فعلي مع إبقاء الأجرة على عاتق المستخدم

ب- تحديد أهدافها:

تهدف عطلة التكوين النقابي التي لا تتعدى مدتها القصوى خمسة عشر (15) يوم عمل في السنة، إلى إكتساب معارف في المجال النقابي وقانون العمل وفي الميادين الإقتصادية والإجتماعية.

<sup>45</sup>- هذا وقد نص الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر، بموجب المادة 208 منه على أنه يُمكن للموظف، شريطة تقديم مُبرر مُسبق، الإستفادة من رخص التغيب، دون فقدان الراتب، من أجل أداء مهام مُرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي، طبقاً للتشريع المعمول به. وهو ما أكدته كذلك المادة 48 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 سالف الذكر، فيما يخص الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد، الذين لهم الحق في غياب خاص مدفوع الأجر لأداء مهام تتصل بتمثيل نقابي، طبقاً للتشريع المعمول به.

ج- تحديد مضمونها وكفاءات الإستفادة منها :

يُحدد مضمون التكوين وكفاءات الإستفادة من عطلة التكوين النقابي بالإتفاق المُشترك بين المنظمات النقابية التمثيلية للعمال والمُستخدم دون الإخلال بالسير العادي للعمل على مستوى الهيئة المُستخدمة. ( 4 6 )

تتم الإستفادة من عطلة التكوين النقابي، بعد تقديم طلب كتابي بذلك من طرف المنظمة النقابية التمثيلية للمُستخدم، ثلاثين ( 30 ) يوم عمل، على الأقل، قبل بداية الدورة التكوينية، بحيث يجب أن يتضمن الطلب ألقاب وأسماء المندوبين النقابيين المعنيين وكذا تاريخ ومدة الغياب المُلتزمة.

د- تنويع دورة التكوين:

تسلّم الهيئة أو المؤسسة التي تولت التكوين شهادة تكوين إلى المندوب النقابي عند نهاية الدورة التكوينية، هذا الأخير الذي يجب عليه أن يُسلّم نسخة من هذه الشهادة إلى مُستخدمه عند إستئناف العمل.

### 3 / 3 - صلاحيات المندوبين النقابيين.

طبقاً لنص المواد 114، 115 و 116 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، يضطلع المندوبين النقابيين بمجموعة من الصلاحيات تُمكنهم من أداء مهامهم التمثيلية، حسب الحالة، وتبعاً لخصوصية كل قطاع نشاط، نُوجزها في مايلي:

- يُشارك المندوبون النقابيون في أماكن عملهم بصفتهم مُمثلي العمال في الإجتماعات الدورية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.

- يُؤهل المندوبون النقابيون لإعلام مفتشية العمل المُختصة إقليمياً بكل إخلال بتشريع وتنظيم العمل في مكان العمل وطلب تدخلها، إن إقتضى الأمر.

- يُمثل الفرع النقابي المنظمة النقابية أمام الجهات القضائية المُختصة، من أجل ضمان الدفاع عن حقوق أعضائه، المضمونة بموجب التشريع والتنظيم ساري المفعول والقانون الأساسي للمنظمة النقابية المعنية، وكذا الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية للعمل.

<sup>46</sup>- تحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة 110 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، لاسيما فيما يخص تحديد مضمون التكوين وكفاءات الإستفادة من عطلة التكوين النقابي، في المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية عن طريق التنظيم.

## 04- شروط الإستفادة من الغيابات والإنتداب لممارسة عهدة نقابية دائمة.

### 1 / 4 - المبادئ العامة التي تحكم مسألة الإستفادة من الغيابات والإنتداب.

تُحكم مسألة الغيابات والإنتدابات لممارسة عهدة نقابية دائمة مجموعة من المبادئ تختلف بحسب خصوصية قطاع النشاط المعني، حيث أن قطاع الوظيفة العمومية ونظراً لخصوصية مسألة تقاضي الراتب فيه الذي تخضع لمبدأ أداء الخدمة الفعلية، فإن هذه المسألة تخضع للمبادئ الآتية:

- أنه لا تكون الأجرة مُستحقة في حالة الغياب، غير أن شروط الإحتفاظ بهذه الأجرة أو الراتب تُحدد عن طريق نص تنظيمي في المؤسسات والإدارات العمومية الناشطة في قطاع الوظيفة العمومية. ( 47 )

- تخضع الغيابات والإنتدابات إلى ترخيص مُسبق، تُحدد كفاءات تطبيقه ومنحه عن طريق نص تنظيمي في المؤسسات والإدارات العمومية الناشطة في قطاع الوظيفة العمومية.

- أنه يترتب عن فترة الإنتداب لممارسة عهدة نقابية دائمة تعليق علاقة العمل، وتكون بذلك أجرة أو راتب الموظف أو العون المُنتدب على عاتق المنظمة النقابية المعنية.

- أنه يحق للموظف أو العون المُنتدب لممارسة عهدة نقابية دائمة بعد إنتهاء فترة الإنتداب، في إعادة الإدماج بقوة القانون وبدون أجل في منصبه أو رتبته الأصلية أو في منصب مساوٍ في الأجرة ومُناسب لمؤهلاته. ( 48 )

### 2 / 4 - تحديد شروط الإستفادة من الغيابات.

يُمكن أن يُرخص لأعضاء من الفرع النقابي خاصة الذين يُمارسون مسؤوليات قانونية أساسية، الغياب لأسباب مُرتبطة بنشاطاتهم النقابية، ولاسيما للمشاركة في المؤتمرات والإجتماعات والأيام الدراسية أو التكوينات النقابية. وذلك شريطة أن يكون هناك ترخيص مسبق تُحدد كفاءات تطبيقه ومنحه عن طريق نص تنظيمي في المؤسسات والإدارات العمومية الناشطة في قطاع الوظيفة العمومية.

حيث أنه، لا تكون الأجرة مُستحقة في حالة الغياب، غير أن شروط الإحتفاظ بهذه الأجرة أو الراتب تُحدد عن طريق نص تنظيمي في المؤسسات والإدارات العمومية الناشطة في قطاع الوظيفة العمومية.

<sup>47</sup>- تنص المادة 207 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المُتمم، على أنه لا يُمكن للموظف مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها.

<sup>48</sup>- تُحدد عن طريق التنظيم، كفاءات تطبيق أحكام المادة 119 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، في المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، فيما يخص الإنتداب لدى المنظمات النقابية التمثيلية.

### 3 / 4 - تحديد شروط الإستفادة من الإنتداب.

يُمكن أن يستفيد أعضاء من الفرع النقابي خاصة الذين يُمارسون مسؤوليات قانونية أساسية، من الإنتداب لممارسة عُهدَة نقابية دائمة تُؤدي إلى توقيف العلاقة الوظيفية بالنسبة للموظفين وتعليق علاقة العمل بالنسبة للأعوان المتعاقدين، وتكون بذلك أجرة أو راتب الموظف أو العون المتعاقد المُنتدب على عاتق المنظمة النقابية المعنية.

حيث أنه، سيتمّ تحديد كفاءات تجسيد الإنتداب لدى المنظمات النقابية التمثيلية في المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، عن طريق نص تنظيمي.

### ثالثاً: التمثيل على مستوى الهيئة المُستخدمة.

#### 01- المجلس النقابي.

##### 1 / 1 - تأسيس المجلس النقابي وتشكيله.

1 / 1 / 1 - التأسيس: تُؤسس كل منظمة نقابية تمثيلية مجلسها النقابي على مستوى المقر الإجتماعي لكل هيئة مُستخدمة تُشغل، على الأقل، مائتين وخمسين ( 250 ) عاملاً في مكان عمل وحيد أو التي لها عدة أماكن عمل متميزة، مهما كان عدد العمال الكلي.

1 / 1 / 2 - التشكيل: يتشكل المجلس النقابي من خمسة ( 05 ) أعضاء على الأقل مع مراعاة أحكام المادة 102 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

##### 2 / 1 - تعيين مُمثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي و شروط تعيينهم.

1 / 2 / 1 - التعيين: تعيّن كل منظمة نقابية تمثيلية من بين مندوبيها النقابيين مُمثليها في مجلسها النقابي. حيث أنه يتمّ تحديد كفاءات تعيين المُمثلين في المجلس النقابي بموجب القانون الأساسي للمنظمة النقابية المعنية.

1 / 2 / 2 - شروط التعيين: يجب على مُمثلي المنظمة النقابية إستيفاء نفس الشروط المُطبقة على المندوبين النقابيين، من أجل تعيينهم في المجلس النقابي.

##### 3 / 1 - الحقوق وصور الحماية التي يستفيد منها أعضاء المجلس النقابي.

1 / 3 / 1 - الحقوق: يتمتع أعضاء المجلس النقابي بنفس الحقوق المُخولة للمندوبين النقابيين، كما هي محددة في القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

1 / 3 / 2 - صور الحماية: يستفيد أعضاء المجلس النقابي من نفس الحماية التي يستفيد منها المندوبون النقابيون طبقاً لأحكام الباب السادس من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

4 / 1 - الجهة المُخول لها ممارسة مهام وصلاحيات المجلس النقابي في حاله عدم تأسيسه.

عندما لا تتوفر في الهيئات المُستخدمة الشروط المنصوص عليها ضمن المادة 120 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، يُمارس المندوبون النقابيون المُنتخبون على مُستوى المقر الإجماعي مهام وصلاحيات المجلس النقابي.

## 02- صلاحيات المجلس النقابي.

يتمتع المجلس النقابي بمجموعة من الصلاحيات حددتها المادة 124 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، نوجزها فيمايلي.

### 1 / 2 - صلاحيات المُشاركة.

- المُشاركة في الإجماعات الدورية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في الهيئة المُستخدمة.

- المُشاركة في تحضير وفي سير المفاوضات حول الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل وفي التشاور في الهيئة المُستخدمة. (49)

### 2 / 2 - صلاحيات التمثيل أمام الجهات القضائية.

- تمثيل منظماتهم النقابية أمام الجهات القضائية المختصة لضمان الدفاع عن المصالح الجماعية والفردية لأعضائها طبقاً لهدفها.

### 3 / 2 - صلاحيات تشاركية.

- المُساهمة في ترقية عمليات التكوين النقابي لفائدة أعضائه على مُستوى الهيئة المُستخدمة، وفقاً لكفاءات يجب أن تكون موضوع إتفاق مع المُستخدم.

<sup>49</sup>- يُشتنى قطاع الوظيفة العمومية بطبيعة الحال من المفاوضات الخاصة بالاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل، التي تسري في قطاع العمل فقط.

## الفصل السادس

حماية الموظفين والأعوان العموميين المنخرطين

في المنظمات النقابية

## الفصل السادس:

### حماية الموظفين والأعوان العموميين المنخرطين في المنظمات النقابية.

#### أولاً: حماية ممارسة الحق النقابي.

#### 01- المبادئ العامة لحماية ممارسة الحق النقابي.

ممارسة الحق النقابي مُعترف بها لكل العمال والمستخدمين العاملين على مستوى كل مؤسسات القطاع الإقتصادي وكذا المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة، وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي، كل ذلك في إطار إحترام الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور.

لذلك، فإن ممارسة الحق النقابي مكفولة لجميع الموظفين والأعوان المتعاقدين وغيرهم من الأعوان العموميين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، وقد قامت الدولة بحماية هذه الممارسة من خلال تكريس مجموعة من المبادئ نوجزها في الآتي:

- أن حماية ممارسة الحق النقابي مكفولة بمقتضى أحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، لكل موظف مُرسم أو مُتربص أو عون متعاقد أو أيّ عون عمومي عضو أو مُنخرط في منظمة نقابية سواءاً كانت تمثيلية أم لا.

- أنه يخضع كل عضو في منظمة نقابية للأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم العلاقة الوظيفية بينه وبين هيئته المُستخدمة، سارية المفعول وقواعد التنظيم والسير والإنضباط المُطبقة في الهيئته المُستخدمة.

حيث أنه وتطبيقاً لهذا المبدأ، فإنه وفي حالة إخلال الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني بالتزاماته المهنية، يُمكن للهيئة المُستخدمة أن تباشر ضده الإجراءات التأديبية مهما كان وضعه القانوني في المنظمة النقابية.

#### 02- صور حماية ممارسة الحق النقابي.

تتخذ مسألة حماية ممارسة الحق النقابي مجموعة من الصور التي كرسها المشرع بغرض حماية هذا الحق من أن يتم إنتهاكه من طرف جميع الفاعلين في الميدان، هذه الصور التي نوجزها في مايلي:

- أنه يُمنع إتخاذ أيّ قرار أو مقرر تسريح أو فسخ عقد عمل، أو تسليط أيّ عقوبة تأديبية أخرى ضد أي عضو في منظمة نقابية، تكون مرتبطة أو لها خلفية بإنتمائه أو نشاطه النقابي.



- أنه يُمنع على المُستخدم تحويل مندوب نقابي خلال فترة عهده إلى مكان آخر غير الذي تم إنتخابه فيه أو تغيير منصب عمله إلا لضرورة المصلحة المُبررة. (50)

### 03- صور النشاطات النقابية غير المحمية.

#### 1 / 3 - صور النشاطات غير المحمية.

هناك بعض النشاطات التي قد يقوم بها الممثلين النقابيين، لا تدرج ضمن النشاطات التي يتم حمايتها بسبب حماية مُمارسة الحق النقابي، من بين هذه النشاطات نذكر الآتي:

- نداءات الممثلين النقابيين للتوقف عن العمل أو الإمتناع عن تنفيذ بعض المهام التي ينتج عنها إختلال في النشاط العادي للهيئة المُستخدمة، دون مراعاة الإجراءات القانونية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها ومُمارسة حق الإضراب.

- المطالب غير المشروعة والسب والشتم والتهديد والمناورة والإعتداء وأي نوع من أنواع العنف أثناء مُمارسة النشاط النقابي التي تهدف إلى المساس بحرية العمل وبوسائله.

#### 2 / 3 - الإجراءات المُتخذة في حال إرتكاب بعض النشاطات غير المحمية.

يتعرض مُرتكبو الأفعال أو النشاطات غير المحمية والمشاركون فيها إلى عقوبات تأديبية مع إحترام الإجراءات المحددة في أحكام الباب السادس من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، دون الإخلال بالمتابعات الجزائية عن هذه الأفعال طبقاً للتشريع ساري المفعول.

### 04- الإجراءات التأديبية المُطبقة على أعضاء المنظمات النقابية.

#### 1 / 4 - المبدأ العام للإجراءات التأديبية الخاصة بأعضاء المنظمات النقابية.

مع مُراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في الباب السادس من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، فإن الإجراءات التأديبية المُطبقة ضد عضو مُنظمة نقابية هي نفس الإجراءات المُطبقة على جميع العمال أو الموظفين والأعوان المتعاقدين والأوان العموميين.

#### 2 / 4 - معالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي.

تختص المنظمة النقابية المعنية، دون سواها، بمعالجة المسائل أو الأخطاء ذات الطابع النقابي البحت، وذلك طبقاً لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

<sup>50</sup>- وتعتبر من بين أهم صور حماية ممارسة الحق النقابي، مسألة إستقلالية المنظمات النقابية عن جميع التجاذبات والانتماءات لاسيما السياسية منها، لتصبح بذلك المنظمة النقابية هيئة مستقلة تمارس مهامها في الدفاع عن حقوق الموظفين والأعوان العموميين بكل شفافية وبدون أي خلفية، فمبدأ إستقلالية المنظمات النقابية يعمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة على حماية ممارسة الحق النقابي وعدم توجيهه لخدمة أغراض أخرى، قد تؤثر على السير الحسن لعمل المنظمة أو العمل النقابي بصفة عامة.

### 3 / 4 - الفئات المعنية بالحماية ضد التسريح أو العزل التعسفي.

تُطبق الحماية ضد التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل التعسفي وفقاً لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، على العمال أو الموظفين أو الأعوان المتعاقدين وغيرهم من الأعوان العموميين الاتيين:

- المندوبين النقابيين.
- الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل جماعة العمال لغرض المفاوضة الجماعية والوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل.
- الممثل النقابي المؤهل للمنظمة النقابية غير التمثيلية.
- أعضاء المجلس النقابي للهيئة المستخدمة.

### 4 / 4 - الإجراءات المتخذة قبل مباشرة الإجراءات التأديبية .

يجب على المستخدم قبل مباشرة الإجراءات التأديبية إعلام العامل أو الموظف أو العون المتعاقد والعون العمومي المستفيد من الحماية ومنظمتها النقابية ومفتش العمل المختص إقليمياً بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام، إذا قرر تسريح أو عزل أو الموظف المعني، أو فسخ عقد عمل العون المتعاقد أو العون العمومي المعني، بسبب خطأ جسيم.

ويجب أن توضح الرسالة بالتفصيل الوقائع المبررة للتسريح والظروف التي أرتكبت فيها الأفعال، ويُمكن أن تُرفق الرسالة بكل وثيقة لها علاقة بما نسب للعامل أو للموظف أو العون المتعاقد العون العمومية المستفيد من الحماية.

## ثانياً: إجراءات الحماية ضد التمييز وعراقيل ممارسة الحق النقابي.

### 01- حماية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية.

خص المشرع الجزائري طائفة الموظفين و الأعوان المتعاقدين وغيرهم من الأعوان العموميين بمجموعة من الإجراءات التي من شأنها ضمان حمايتهم ضد بعض الممارسات التي قد ترتكبها الإدارة بحقهم، والتي من شأنها المساس بممارسة الحق النقابي. هذه الإجراءات التي نوجزها فيما يلي:

#### 1 / 1 - صور الحماية المقررة في المجال التأديبي.

لا يتعرض أي موظف أو عون متعاقد أو عون عمومي في المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، يُمارس عهدة نقابية وفقاً لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، إلى أي عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أو إلى العزل بسبب إهمال المنصب أو فسخ عقد العمل بالنسبة للعون المتعاقد قبل حصول السلطة التي لها صلاحية التعيين،

بصفة مُسبقة، على الرأي المُلزم الصادر، حسب الحالة، عن اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة أو اللّجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، وفقاً للتشريع والتنظيم ساري المفعول.

## 1 / 2 - إجراءات الحماية المقررة في المجال التأديبي لحالات التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل.

بغض النظر عن الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر، وكذا النصوص التنظيمية المُتخذة لتطبيقه، يستفيد الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني من إجراءات الحماية الآتية:

- أنه يجب حسب الحالة، عن اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة أو اللّجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، أن تبت في أجل لا يتعدى خمسة عشر ( 15 ) يوم عمل من تاريخ إخطارها بعد دراسة أسباب التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل والإستماع إلى توضيحات الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي.

- يجب تمكين الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني من الإطلاع على ملفه التأديبي وتقديم ملاحظاته الكتابية والشفهية والإستعانة بمُدافع يختاره بنفسه.

- يجب إستدعاء الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني للمُتوّل أمام اللّجنة المختصة سالفة الذكر، في أجل ثمانية ( 08 ) أيام عمل، على الأقل، قبل تاريخ إنعقادها.

- تبليغ الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني، وكذا المنظمة النقابية التي ينتمي إليها بالقرار المتضمن تسليط عقوبة تأديبية أو التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل في أجل ثمانية ( 08 ) أيام عمل من تاريخ توقيع هذا القرار.

- تُسلم للموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني، نسخة من محضر اللّجنة المتضمن الرأي المُلزم المسبق، حسب الحالة، الصادر عن اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة أو اللّجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين.

## 1 / 3 - إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً بعد إتخاذ القرار التأديبي.

يُمكن الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني، الذي يدّعي أن قرار أو مقرر التسريح أو العزل أو فسخ العقد الذي إتخذته المؤسسة أو الإدارة العمومية بشأنه مُرتبط بإنتمائه أو نشاطه النقابي، أو منظمته النقابية، إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً، وذلك بعد إستيفاء إجراءات الطعن أو التظلم طبقاً للتشريع والتنظيم ساري المفعول. ( 1 5 )

<sup>51</sup>- الملاحظ من أحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، أن صلاحيات مفتش العمل فيما يخص الحماية ضد التمييز وعراقيل ممارسة الحق النقابي، في القطاع الإقتصادي أوسع بكثير منه في المؤسسات والإدارات

يقوم مفتش العمل بإجراء تحقيق ويُعد لذات الغرض محضر معاينة يُدَوّن فيه نتائج التحقيق، ويُسلم نسخة منه إلى المعني ومنظّمته النقابية وإلى الجهة المُستخدمة. ( 52 )

#### 1 / 4 - طرق الطعن القضائية في حالة التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل.

إذا ما تم تسريح الموظف أو عزله أو فسخ عقد عمل العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي خرقاً لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، مع مراعاة أحكام المادة 145 من ذات القانون، يُمكنه، أو يُمكن منظّمته النقابية اللجوء إلى الجهة القضائية المُختصة. ( 53 )

تبت الجهة القضائية المُختصة في أجل لا يتجاوز ثلاثين ( 30 ) يوم عمل بحكم مشمول بالإنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن، بإلغاء قرار التسريح أو العزل أو فسخ العقد مع إلزام السلطة التي لها صلاحية التعيين بإعادة إدماج الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي في منصب عمله، دون الإخلال بالتعويض عن الأضرار التي يُمكن أن يطالب بها الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي أو منظّمته النقابية، جبراً للضرر الذي لحق به.

#### 1 / 5 - إعادة الإدماج بعد إلغاء القرار التأديبي المتضمن التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل.

##### 1 / 5 / 1 - آثار الإلغاء:

يترتب عن إلغاء قرار أو مقرر التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل إعادة إدماج الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي بقوة القانون في منصب عمله. حيث أنه وفي حالة عدم إدماج المعني تسلط على الجهة الإدارية المعنية غرامة تهديدية لا تقل عن المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم، على أن تسري ابتداءً من يوم تبليغه.

العمومية. فهي تنطلق فيما يخص القطاع الإقتصادي منذ إيداع العريضة أو الشكوى ودراستها و التحقيق فيها إلى توجيه الإعذارات للمستخدم وإعلام مفتش العمل بالنية في التسريح وكذا الإعذار بالتراجع عن التسريح وتحرير محضر المخالفة ومحضر عدم الإمتثال التي تسلّم إلى العامل والمنظمة النقابية المعنية، وهي كلها إجراءات غير منصوص عليها لفائدة الموظفين والأعوان العموميين العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>52</sup> - إستعمل المشرع في نص المادة 145 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، الواردة ضمن القسم الثاني من الباب السادس، المتعلقة بحماية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية، مصطلح " المُستخدم "، الذي كان من الأفضل تعويضه بمصطلح " السلطة التي لها صلاحية التعيين " أو " الهيئة المُستخدمة " كون المسألة التي يتم تنظيمها تخص قطاع الوظيفة العمومية وليس قطاع العمل العمومي أو الخاص.

<sup>53</sup> - تختص في مثل هذه الحالات جهات القضاء الإداري بالفصل في مثل هذه الدعاوى التي تتضمن طلب إلغاء قرار التسريح أو العزل أو فسخ عقد العمل، وذلك عند رفع الدعاوى من طرف الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي، كون المنازعة ذات طابع وظيفي تتعلق بنشاط أو مهام مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لقطاع الوظيفة العمومية، تتجلى من خلالها إستعمال إمتيازات السلطة العامة، وعليه تكون ولاية الإختصاص في مثل هذه الحالات لجهات القضاء الإداري وليس العادي.

## 1 / 5 / 2 - منصب إعادة الإدماج:

يتم إعادة إدماج الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني في نفس مكان العمل وفي نفس المنصب أو في منصب بأجر مساوٍ وموافق لمؤهلاته. ( 54 )

## 1 / 5 / 3 - الإحتفاظ بالحقوق والإمتيازات المكتسبة:

يحتفظ الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المعني في حالة إعادة الإدماج، بجميع حقوقه في الأقدمية وكذا الإمتيازات المكتسبة عند تاريخ التسريح أو العزل أو فسخ العقد، لاسيما الإستفادة من الأجرة أو ما تبقى منها، التي لم تسدها السلطة التي أصدرت القرار وذلك لكل الفترة التي تم فيها تعليق علاقة العمل إلى غاية تاريخ إعادة إدماجه الفعلي.

<sup>54</sup>- عادة لا تطرح مسألة إعادة الإدماج في قطاع الوظيفة العمومية صعوبات كونها تتم بقوة القانون ولو يكون الموظف أو العون المعني زائداً على العدد ويتم صرف راتبه بانتظام إلى غاية توفر المنصب المالي الشاغر الموافق لرتبة أو منصب شغل المعني. وهو الإجراء الأسلم والذي يُمكن تطبيقه من الناحية العملية بخلاف الإجراء المنصوص عليه في المادة 147 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، التي نصت على إعادة إدماج المعني في منصب بأجر مساوٍ وموافق لمؤهلاته، هذا الإجراء الذي يصعب تطبيقه من الناحية العملية.

## الفصل السابع

### أحكام جزائية تتّعلق بمُمارسة الحق النقابي

## الفصل السابع:

أحكام جزائية تتعلق بمُمارسة الحق النقابي.

### 01- الجهة الإدارية المُخول لها مُعانة ومُتابعة المخالفات المتعلقة بمُمارسة الحق النقابي.

نصت المادة 148 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، على أنه يُعاقب ويتابع مفتشو العمل مخالفات أحكام هذا القانون طبقاً للتشريع ساري المفعول. حيث أنه وطبقاً لأحكام المادة سالفه الذكر، فإن المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية تخضع بدورها في مجال مُعانة ومتابعة مثل هذه المخالفات لإختصاص مفتشية العمل وليس مفتشية الوظيفة العمومية.

### 02- العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي والمخالفات المقابلة لها.

سوف نُلخص هذه المخالفات والعقوبات المقابلة لها الوارد ذكرها في المواد 149، 150، 153 فقرة 01، 157 و 158 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، في الجدول الآتي:

المخالفة و/أو المخالفات	العقوبة و/أو العقوبات
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التدخل في تسيير المنظمة النقابية بواسطة أي فعل يكون الغرض منه المساس باستقلالية المنظمة النقابية.</li> <li>- الجمع بين مُمارسة عهدة نقابية في هيئة قيادة و/أو إدارة لمنظمة نقابية وعهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي.</li> <li>- الإضرار بالعامل الأجير بسبب الإنتماء أو ممارسة النشاط النقابي، لاسيما فيما يتعلق بالتوظيف و الترقية والتحويل والتكوين المهني، وكذا منح المزايا الإجتماعية والإجراءات التأديبية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار ( 100.000 دج ) إلى مائتي ألف دينار ( 200.000 دج ).</li> <li>- في حالة العود، تُضاعف الغرامة.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الإضرار في منظمات نقابية دولية أو قارية أو جهوية دون إعلام السلطة الإدارية المختصة في الأجال المحددة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يعاقب بغرامة من عشرين ألفاً دينار ( 20.000 دج ) إلى خمسين ألفاً دينار ( 50.000 دج ).</li> </ul>

<p>- يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) إلى مائة ألف دينار ( 100.000 دج )</p>	<p>- أي عرقلة للحرية النقابية وحماية مُمارسة الحق النقابي، كما هو منصوص عليه في أحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، لاسيما تلك المنصوص عليها في الباب السادس منه.</p>
<p>- يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) إلى مائة ألف دينار ( 100.000 دج ).</p> <p>- وفي حالة العود، تُضاعف العقوبة.</p>	<p>- كل مُستخدم يقوم بخصم الإشتراكات النقابية من أجرة العامل بغرض تسديدها لصالح المنظمة النقابية التي ينتمي إليها.</p>
<p>- يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار ( 100.000 دج )، إلى مائتي ألف دينار ( 200.000 دج ).</p> <p>- وفي حالة العود، تُضاعف العقوبة.</p>	<p>- كل من يقوم بمُمارسات تمييزية أو ضغوطات أو تهديدات أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها، بقصد عرقلة مُمارسة الحق النقابي المضمون بموجب أحكام القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023.</p>

### 03- العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي و/أو السالبة للحرية والمخالفات المقابلة لها.

سوف نُلخص هذه المخالفات والعقوبات المقابلة لها الوارد ذكرها في المواد 151، 152، 153 فقرة 02، 154، 155 و 156 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، في الجدول الآتي:

العقوبة و /أو العقوبات	المخالفة و /أو المخالفات
<p>- دون الإخلال بالعقوبات الأشد، يُعاقب بالحبس من ثلاثة ( 03 ) أشهر إلى ستة ( 06 ) أشهر، وبغرامة من خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) إلى مائة ألف دينار ( 100.000 دج ) أو بإحدى العقوبتين.</p>	<p>- كل من إستعمل المداخل المرتبطة بنشاطات المنظمة النقابية لتحقيق أغراض مخالفة لأهداف المنظمة النقابية، كما هو محدد في القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023.</p>
<p>- يعاقب بالحبس من ستة ( 06 ) أشهر إلى سنة ( 01 ) وبغرامة من مائة ألف دينار ( 100.000 دج ) إلى مائتي ألف دينار ( 200.000 دج ).</p>	<p>- كل قبول للهبات أو الوصايا الواردة من المنظمات النقابية أو الهيئات الأجنبية دون الموافقة المُسبقة من السلطة الإدارية المختصة.</p>



<p>- وفي حالة العود، يعاقب مرتكب الفعل بالحبس من ثلاثين ( 30 ) يوماً إلى ستة ( 06 ) أشهر وبغرامة من مائة ألف دينار ( 100.000 دج ) إلى مائتي ألف دينار ( 200.000 دج ) أو بإحدى هاتين العقوبتين.</p>	<p>- أي عرقلة للحرية النقابية وحماية مُمارسة الحق النقابي، كما هو منصوص عليه في أحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، لاسيما تلك المنصوص عليها في الباب السادس منه.</p>
<p>- دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة ( 03 ) أشهر إلى ستة ( 6 ) أشهر، وبغرامة من عشرين ألف دينار ( 20.000 دج ) إلى مائة ألف دينار ( 100.000 دج )، أو بإحدى هاتين العقوبتين.</p>	<p>- كل من يستمر في تسيير أو عقد إجتماع لأعضاء منظمة نقابية محل حكم قضائي بالتعليق أو الحل، أو من يساهم في هذا الإجتماع.</p>
<p>- دون الإخلال بالأحكام التشريعية الأخرى المعمول بها، يعاقب بالحبس من ثلاثة ( 03 ) أشهر إلى ستة ( 06 ) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار ( 20.000 دج ) إلى خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) أو بإحدى هاتين العقوبتين.</p>	<p>- كل من يُعرقل تنفيذ حكم قضائي بتعليق أو حل منظمة نقابية أتخذ طبقاً لأحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023.</p>
<p>- يعاقب بالحبس من ثلاثة ( 03 ) أشهر إلى ستة ( 06 ) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار ( 50.000 دج ) إلى مائة ألف دينار ( 100.000 دج ). - وفي حالة العود، تُضاعف العقوبة.</p>	<p>- كل شخص يقوم بعرقلة تأسيس أو سير هيئات قيادة و /أو إدارة منظمة نقابية.</p>

## الفصل الثامن

### أحكام إنتقالية وختامية

## الفصل الثامن:

أحكام إنتقالية وختامية.

أولاً: الأحكام الإنتقالية.

### 01- المنظمات النقابية المعفية من إجراء التصريح بالتأسيس.

1 / 1 - المنظمات النقابية المعفية.

المنظمات النقابية المؤسسة قانوناً عند تاريخ نشر القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، في الجريدة الرسمية، ليست معنية بالأحكام المتعلقة بإجراءات التصريح بالتأسيس، وبالتالي فهي معفاة من هذا الإجراء.

1 / 1 - الإلتزام الواجب عليها مقابل إجراء الإعفاء.

أنه وبالمقابل لذلك يتعيّن على المنظمات النقابية المعفية من إجراء التصريح مطابقة قوانينها الأساسية مع أحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، في أجل ستة ( 06 ) أشهر، ابتداءً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، تحت طائلة تطبيق الأحكام المتعلقة بالتعليق والحل المنصوص عليها في المادتين 62 و 65 من هذا القانون.

### 02- تقديم عناصر التمثيلية النقابية.

يتعيّن على المنظمات النقابية القاعدية والقطرية والكنفدراليات تقديم عناصر تمثيليتها النقابية إلى السلطات الإدارية المختصة في أجل سنة ( 01 ) ابتداءً من تاريخ نشر القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، في الجريدة الرسمية.

### 03- إنتخاب المندوبين النقابيين وتأسيس المجالس النقابية.

يجب أن يتمّ إنتخاب المندوبين النقابيين وتأسيس المجالس النقابية على مستوى الهيئات المستخدمة في أجل سنة ( 01 ) ابتداءً من تاريخ نشر القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، في الجريدة الرسمية.

ثانياً: الأحكام الختامية أو النهائية.

### 01- نهائية أحكام القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي.

تعتبر أحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، الصادر في الجريدة الرسمية، عدد 29 المؤرخة في 02 مايو 2023 نهائية، وقد تحدد كفاءات تطبيقها عند الحاجة، عن طريق التنظيم. فهي بذلك، تلغي وتعوض جميع الأحكام المخالفة لها، لاسيما أحكام القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي.

## 02- النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيق القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي.

عادة ما تتضمن القوانين التي تُنظم شؤون أو ميادين ذات أهمية، إحالة لتطبيق بعض أحكامها على النصوص التنظيمية، التي تصدر لاحقاً، فالمرجع يترك في بعض الأحيان مسألة تنظيم بعض المسائل للسلطة التنفيذية التي تتخذ بخصوص ذلك نصوص تنظيمية مختلفة. وفي الجدول أدناه سوف نبين طبيعة الأحكام وتعداد النصوص التنظيمية، التي سوف تصدر لاحقاً في مجال تطبيق القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر.

الرقم	الأحكام المعنية	المادة
01	- تحديد مضمون مؤشرات وكذا الشكل العام لتقديم الحصيلة الإحصائية التي تسمح بتحديد تعداد المنخرطين	المادة 59
02	- معيار تقدير التمثيلية للمنظمة النقابية أثناء الانتخابات لتأسيس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجان التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية.	المادة 73
03	- إرسال عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير التمثيلية النقابية عبر المنصة الإلكترونية المباشرة المسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل	المادة 81
04	- تحديد هدف عطلة التكوين النقابي ومضمون التكوين وكفاءات الاستفادة من عطلة التكوين النقابي في المؤسسات والإدارات العمومية	المادة 110
05	- الترخيص المسبق الذي يخص الغيابات والإنتدابات لممارسة عهدة نقابية دائمة في المؤسسات والإدارات العمومية	المادة 118
06	- الإحتفاظ بالأجرة في حالة الغياب لممارسة مهام نقابية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية	المادة 119
07	- الإنتداب لدى المنظمات النقابية التمثيلية في المؤسسات والإدارات العمومية	المادة 119
08	- عند الحاجة، تحديد كفاءات تطبيق أحكام القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي	المادة 162

## 03- النصوص التنظيمية المتخذة تطبيقاً للقانون المتعلق بممارسة الحق النقابي.

ترك المشرع الجزائري، من خلال القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 سالف الذكر، تنظيم بعض المسائل للمنظمات النقابية من خلال تمكينها من وضع بعض النصوص ذات الطابع التنظيمي التي تُصادق عليها من طرف أعضائها. وبذلك يكون المشرع قد ترك المجال واسعاً للمنظمات النقابية لتوضيح هذه المسائل، التي ينبغي أن لا تخرج عن الأحكام المكرسة بموجب النص التشريعي الأساسي. وفي الجدول أدناه سوف نُبين عدد النصوص ذات الطابع التنظيمي التي يمكن للمنظمات النقابية أن تصدرها في هذا المجال.

المادة	الأحكام المعنية	الرقم
المادة 15	- الإعداد والمصادقة على ميثاق أخلاقيات النشاط الممارس من طرف منخرطي المنظمة النقابية	01
المادة 38	- إعداد القانون الأساسي الخاص بالمنظمة النقابية	02
المادة 38	- إعداد النظام الداخلي الخاص بالمنظمة النقابية	03