

الطبيعة القانونية لإجراء إثبات التمثيلية للمنظمة النقابية على ضوء القانون رقم 23-02 المتعلق

بممارسة الحق النقابي

*The legal nature of the procedure for establishing the representation of the trade union organization in the light of act no. 23-02 on the exercise of the right of trade union*

عبد القادر فلاق

**Abdelkader FELLAG**

أستاذ محاضر قسم ب، القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الشلف

*Lecturer B, Private Law, Faculty of Law and Political Science, University of Chlef*

Email: ab.fellag@univ-chlef.dz

تاريخ النشر: 2024/06/30

تاريخ القبول: 2024/06/24

تاريخ إرسال المقال: 2024/05/23

ملخص:

تُجرى داخل أماكن العمل جلسات دورية من إرساء مناخ عمل مستقر يسوده التفاهم، بهدف فتح نقاش تُطرح فيه على طاولة المفاوضات جل المشاكل ونقاط الاختلاف. غير أن الجلوس على طاولة الحوار خصوصا مع ممثلي الهيئة المستخدمة يتطلب نوعا من الفطنة والخبرة وطول النفس، لذلك يُفضل في مثل هذه الأوضاع ان ينخرط مجموع العمال في تنظيمات تمثيلية وفي هذا الصدد.

غير انه لا يمكن لهذه المنظمات من مباشرة مهامها التي خولها القانون إلا إذا تحصلت على تقدير من خلاله يُعترف لها بأنها تمثيلية، هذا التقدير هو من صلاحيات مفتش العمل، حيث يقوم هذا الأخير بدراسة الملف المقدم من طرف المنظمة العمالية وتبقى له في الأخير السلطة التقديرية في القول ان هذه المنظمة تمثيلية من عدمها، غير ان المشرع لم يبين طبيعة الوثيقة التي يصدرها مفتش العمل، إن كانت ترقى لأن تكون وثيقة يمكن الطعن فيها امام القضاء المختص.

لهذا يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على قيمة هذه الوثيقة التي تعتبر مصيرية في حياة المنظمة العمالية وتبيان الجهة القضائية المختصة بالفصل في الدعوى إذا ما رأت المنظمة العمالية ان تقدير مفتش العمل قد جانب الصواب.

## 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي

وقد توصلنا في نهاية المقال أن الوثيقة الصادرة عن مفتش العمل ترقى لأن تكون قرارا إداريا يحتوي في مضمونه أركانه متى مسّ بالحقوق والمراكز القانونية وبالتالي يُطعن فيها أمام المحكمة الإدارية للإستئناف بمدينة الجزائر باعتبارها صاحبة الإختصاص.

الكلمات المفتاحية: مفتش العمل، المنظمة العمالية التمثيلية، السلطة التقديرية، المحكمة المختصة.

**Abstract:**

*Periodic sessions are held within workplaces to establish a stable work environment characterized by understanding, with the aim of opening discussions to address various problems and points of contention at the negotiation table. However, sitting at the dialogue table, especially with representatives of the employing entity, requires a degree of wisdom, experience, and patience. Therefore, it is preferable in such situations for all workers to engage in representative organizations. However, these organizations cannot carry out their legally assigned tasks unless they obtain recognition that acknowledges their representativeness. This recognition falls under the jurisdiction of the labor inspector, who reviews the submitted file from the labor organization and ultimately has the discretionary power to declare whether the organization is representative. However, the legislator has not clarified the nature of the document issued by the labor inspector and whether it can be challenged in a competent court. This research aims to shed light on the value of this document, which is critical to the life of the labor organization, and to identify the judicial authority competent to adjudicate the matter if the labor organization believes that the labor inspector's assessment is incorrect. We concluded at the end of the article that the document issued by the labor inspector qualifies as an administrative decision containing its essential elements, particularly when it affects rights and legal statuses, and can therefore be appealed before the Administrative Court of Appeals in Algiers as the competent authority.*

**Keywords:**

*labor inspector, representative labor organization, discretionary power competent court.*

## 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي

في ظل عدم وجود توازن بين طرفي العلاقة في مجال علاقات العمل سواء في القطاع الإداري أين تتمتع الإدارة بإميازات السلطة العامة وهي بذلك في مركز أسمى من الموظف الذي تربطه بها علاقة تنظيمية او في القطاع الاقتصادي أين يخضع رب العمل والعامل لقواعد قانون العمل، وفي ظل هذا الوضع المتوتر والمشحون بين المستخدم والموظف أو العامل ورب العمل فإن الأمر سيسوده نوعا من عدم التوافق على العديد من المسائل والمطالب مما ينعكس سلبا على التنفيذ الحسن للواجبات كما ينعكس سلبا كذلك حتى على المصالح العامة للمجتمع في بعض الأحيان.

إن عدم الاستقرار داخل مكان العمل وكثرة المشاكل بين الإدارة والمستخدمين قد يؤدي إلى تأزم الأوضاع أكثر إذا ما قرّر احد الأطراف اللجوء الى ممارسة حقه في الاضراب وهم في الغالب جماعة الأجراء.

وقصد إيجاد آلية قانونية تمكن الأطراف غير المتوافقة في الهيئة المستخدمة من المضي قدما نحو حلحلة المشاكل من خلال عقد إجتماعات دورية أو ظرفية، فإن المشرع خوّل لهيئة سمائها المنظمة النقابية سواء من جانب العمال أو ارباب العمل حسب الأحوال من إمكانية المشاركة في مشاورات ومحادثات مع الطرف الآخر من أجل الوصول إلى حلول ترضي الأطراف، غير أن هذه المنظمة لا تكون مؤهلة لذلك في كل الأحوال إلا إذا كانت تتصف بأنها تمثيلية.

إن إكتساب صفة التمثيلة من طرف المنظمة النقابية في ظل المتغيرات التي جاء بها التشريع المتعلق بممارسة الحق النقابي يخضع لضوابط لم يكن منصوص عليها في ظل القواعد الملغاة، وإنما المشرع إستخلص النتائج من خلال الممارسات السابقة للحق النقابي والحق في الاضراب بأن الامر يحتاج إلى تصحيح وتغيير لهذا جاء في ظل القانون الحالي بمجموعة من التدابير والإجراءات تضبط أكثر الجماعة التي تدعي حقا انها ممثلة العمال.

وبهذا وحتى يمكن وصف هذه الجماعة في ظل احكام القانون الجديد المتعلق بممارسة الحق النقابي بأنه تمثل فعلا طائفة الاجراء، فلا بد ان يكون تمثيلها مؤسسا وليس مبني على وهم، وتؤكد تمثيلتها في ظل القانون الحالي من خلال إجراء يتطلب الحصول على تقدير من طرف موظف عمومي خوله المشرع ذلك بعد حصوله على مجموعة من المعطيات وبذلك يكون تقديره من عدمه منعرجا حاسما في تحويل المنظمة النقابية من مباشرة المفاوضات مع المستخدم، وفي ذلك فإن الوثيقة التي يجررها مفتش العمل الذي أصبح مختصا بموجب أحكام القانون 02-23 (القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي)، تعتبر التأشيرة للبدء في إيصال الطلبات التي تعني جماعة الأجراء التي يغطيهم قانونها الأساسي إلى المستخدم.

وبالرجوع الى احكام التشريع السالف الذكر، نجد أن المشرع لم يبين التكييف القانوني لهذه الوثيقة ولم يبيّن إمكانية وطرق الطعن فيها، وهو ما يكون محور دراستنا في هذا الموضوع من خلال الوصول إلى إجابة شافية للإشكالية التالية: ماهي الطبيعة القانونية للوثيقة التي يجررها مفتش العمل بمناسبة تقديره لتمثيلية المنظمة النقابية، وما مدى إمكانية الطعن فيها وأمام أية جهة قضائية؟ وللإجابة على هذه الإشكالية فإننا قسمنا الدراسة الى محورين، الأول سنخصه إلى إيجاد التكييف القانوني لهذه الوثيقة والمحور الثاني سنتناول فيه طرق الطعن فيها سواء سُلّميا او قضائيا مع تبيان الجهة القضائية المختصة في كلتا الحالتين.

## 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي

## المحور الأول: التكييف القانوني للوثيقة الصادرة عن مفتش العمل

حوّل المشرع لعون الرقابة في مجال تفتيش العمل إصدار محرر مكتوب من خلاله يُقر بأن المنظمة النقابية تمثيلية وتبعا لهذا الاجراء يمكنها أي المنظمة النقابة أن تكون طرفا في المفاوضات التي يجريها الشريكان الإجتماعيان (رب العمل والعمال) بمناسبة التفاوض بخصوص الأمور التي تخص جماعة الأجراء وذلك بموجب أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع تحت عنوان إثبات التمثيلية النقابية من القانون 02-23 المشار إليه أعلاه، إذ تنص أحكام المادة 4/79 على أنه يسلم المفتش الولائي للعمل إلى المنظمة النقابية وثيقة تثبت ان عناصر التمثيلية متوفرة.

ومع ذلك، بداية، يجدر بنا أن نتوقف عند نقطة بالغة الأهمية في تحديد التكييف القانوني للوثيقة التي يسلمها مفتش العمل ويتعلق الأمر بضرورة معرفة مُحَرِّرها ومركزه القانوني لأن ذلك ينعكس بشكل مباشر على قيمتها القانونية ويمكّن من وضعها تحت الفئة القانونية التي أوجدها المشرع وإخضاعها لأحكامها، ومنه نجد أنفسنا مضطرين لأن نُفَصِّل في جزئية تتعلق بالمركز القانوني لعون التفتيش بداية ثم المركز القانوني لمحرره الذي من شأنه أن يُعبر في المراكز القانونية مما يسهل معه معرفة التكييف القانوني لهذه الوثيقة.

## أولا: المركز القانوني لمفتش العمل

يعتبر هذا الاخير أحد أعوان الدولة، أُسندت له مهام محددة يؤديها في إطار منتظم يخص مجال العمال والعمل الصحة والأمن وطب العمل داخل أماكن العمل، وكغيرها من الوظائف، فإن إكتساب صفة عون الرقابة هذا يمر عبر مراحل متتالية ومتزامنة لذلك نجد أن كل من التشريع المتعلق بالوظيفة العمومية والتنظيم الخاص بها (مجموع المراسيم التنفيذية التي جاءت لتطبيق الامر 06-03) قد أشارا إلى كفاءات وإجراءات إكتساب صفة الموظف العمومي عون الدولة المختص في مجال التفتيش، ثم جاء بعد ذلك القانون الأساسي للسلك أو رتبة تفتيش العمل ليعين الإطار الخاص بهذا السلك من الوظائف وشروط اكتساب هذه الصفة، ويعتبر كذلك التشريع المتعلق بمفتشية العمل بإعتبارها الهيئة أو المؤسسة أو الإدارة التي يباشر لديها مفتش العمل مهامه ويتبع لها من بين الأحكام القانونية التي أشارت إلى مهامه وواجباته ومركزه القانوني والوظيفي.

فبالرجوع إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة نجده لم يشر إلى أي وظيفة أو رتبة على إنفراد وإنما يعتبر قانون إطار ينظم الوظيفة العامة في الدولة وقد تناول أهم الأحكام التي تخص الموظف بصفة عامة من حقوق وواجبات وشروط توظيف وترسيم وترقية وكل ما تعلق بالمسار المهني منذ أن ترغب الإدارة في أن تستقطب المترشحين مرورا بالتوظيف إلى غاية إنتهاء علاقة العمل بإحدى الطرق المشار إليها ضمن ذات القانون، غير أن المشرع ترك للتنظيم ما تعلق بتحديد مختلف الرتب والوظائف من حيث النوع والعدد، وبذلك فالسلطة التنفيذية بإعتبارها صاحبة الإختصاص في تطبيق التشريع أولا وبإعتبارها ذات إختصاص وتجربة في معرفة ما هي الوظائف والرتب الواجب إستحداثها من أجل مزاوله مهام تخص مجال من مجالات الحياة المتعددة، لذلك وتبعا لتشعب القطاعات في مختلف الميادين التي يتوجب ضبطها من أجل

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

تسخير أعوان عموميين تُسند لهم مهام محددة ويُسخرون كل وقتهم لها تسعى السلطة التنفيذية تنظيم هذه القطاعات الحساسة في الدولة بموجب نصوص تنظيمية.

لذلك نجد أن مجال علاقات العمل يُعد مجالا متشعبا ومتفرعا، إذ ينظم علاقات متعددة تجمع أطرافا تختلف مواقعهم القانونية مما يتوجب معها تنظيمها تنظيميا محكما تُحفظ معه الحقوق، لذلك يكون لزاما على عون التفتيش أن يلتزم بالأحكام التنظيمية والتشريعية في مجال ممارسة مهامه المتداخلة، إذ يعتبر عون الدولة المحكف الذي حوّله القانون تحرير محاضر المخالفات التي لها قوة قانونية ثبوتية ولا يمكن الطعن فيها إلا بالتزوير أمام النيابة العامة، وبذلك هم أعوان يؤدون اليمين أمام المحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها مقر مفتشية العمل التي تستخدمهم وهذا طبقا لأحكام المادة 8 من المرسوم التنفيذي 11-261 (م ت 11-261)، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل)، فبالرجوع إلى هذا التنظيم وخاصة ما تضمنته المادة الثانية منه التي تنص على انه: يخضع مفتشو العمل للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الامر 03-06 (الامر 03-06)، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية)، كما يخضعون فضلا عن ذلك للنظام الداخلي للإدارة المكلفة بمفتشية العمل و/او الإدارة التي تستخدمهم، وبهذا فلا مجال للشك بالقول بأن مفتش العمل مكتسب لصفتان أولاهما كونه موظف وثانيهما بإعتباره عون تفتيش ومراقبة.

وفي ذات السياق، فإن الهيئة التي تستخدمه والتي وظفته في إطار التنظيم الجاري به العمل تعتبر إدارة عامة تخضع في تنظيمها وسيرها لقواعد القانون الإداري، فقد تم إستحداثها بموجب التنظيم (قرار وزاري مشترك بين كل من ممثل وزير المالية، الوزير الأول - مفتشية الوظيفة العمومية- وممثل عن وزير القطاع وهو وزير العمل، التشغيل والضمان الإجتماعي).

أنشئت مفتشية العمل في الجزائر سنة 1909 خلال الحقبة الاستعمارية وذلك بموجب قرار 11 جانفي 1909 الذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، أما في عهد الإستقلال فنجد أن أول نص جزائري ظهر حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967 والتي تمارسها تحت سلطة وزير العمل والشؤون الاجتماعية. عرف هذا التنظيم تطبيقه بعد صدور نصين: المرسوم 68-366 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية (ج ر عدد 44 بتاريخ 31-05-1968)، والرسوم 68-367 مؤرخ في 30 ماي 1968 (ج ر عدد 44 بتاريخ 31-05-1968) يتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل والشؤون الاجتماعية (خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والافاق، 2012، صفحة 12).

وبذلك، فمفتشية العمل تختلف في ذلك عن الأشخاص المنتمين لقواعد القانون الخاص، ومن هذا المنطلق فهي

هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ومنه كلفت حسب المرسوم التنفيذي 05-05

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

المؤرخ في 6 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، بتصور التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما (<https://www.mtess.gov.dz>، 2023)

تنظم مصالح المفتشية العامة للعمل بمقتضى التنظيم أي المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 (ج ر عدد 04 لسنة 2005)، الذي أشار إلى وجود هياكل مركزية وهياكل أخرى غير مركزية. فالهياكل المركزية تجسدت في شكل هيئتين (02) مركزيان يقومان بتنسيق نشاط الهياكل غير المركزية. وهياكل غير مكرزة منظمة على النحو التالي: - ثمانية (08) مفتشيات جهوية للعمل وتتمركز في ولايات: الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة وتيارت. ويشمل اختصاص كل واحدة منها عدة ولايات. المفتشيات الولائية للعمل وعددها ثمانية وأربعون (48)، متواجد على مستوى كل تراب الولاية ( أكد انه سيتم إعادة النظر في تنظيم المفتشية العامة للعمل وهيئاتها غير المركزية وذلك بإضافة عشر مفتشيات ولائية تطبيقا للتنظيم الإقليمي للوطن الذي أضاف ولايات جديدة والذي أصبح يحمل عدد ولايات الوطن 58 ولاية)، وفي الأخير الهيئة الدنية او القاعدية تتمثل في مكاتب مفتشية العمل وعددها سبعة وعشرون (27)، يمكن ان تتواجد على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة. وتخضع هذه المكاتب سلميا لمفتشية العمل للولاية ويشرف عليها رؤساء مكاتب (<https://www.mtess.gov.dz>، 2023)

هذا من الجانب المادي او الهيكلي او أجهزة هذه الإدارة اما بخصوص التعداد البشري، فإن نص المادة 38 من المرسوم التنفيذي 05-05 المشار إليه أعلاه، جاء واضحا اذ نصت على مايلي: يحدد تعداد مستخدمي المفتشية العامة للعمل وهياكلها غير المركزية بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (م ت 05-05، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها) وتبعاً لما سلف يتضح جليا أن هيئة التفتيش هي في حد ذاتها إدارة عمومية مكلفة بإنجاز مهام تدخل في إطار المحافظة على الحقوق والنظام العام داخل الدولة في مجال علاقات العمل.

ثانيا: الطبيعة القانونية للوثيقة المحررة من طرف مفتش العمل بمناسبة تقديره لتمثيلية المنظمة النقابية

خوّل التشريع المتعلق بممارسة الحق النقابي لعون التفتيش في مجال العمل تحرير وثيقة تقدير التمثيلية النقابية فمن خلالها يُعرف بأن هذه المنظمة هي تمثيلية، غير أن التشريع لم يبين نوعها ولا طبيعتها القانونية، وبذلك متى اعترف بتمثيليتها أي المنظمة النقابية وعندئذ يمكنها القيام بعدة تصرفات وأفعال يُعتد بها قانونا لصالح الأجراء الذين يشملهم قانونها الأساسي، غير أنه وكما هو معروف أن الأعوان الإداريون بصفة عامة بغض النظر عن صفتهم القانونية ولا الإدارة التي يتبعون لها ولا المجال الإداري الذي يفرضون وجودهم فيه طبقا للتشريع أو التنظيم الجاري بهما العمل، فإنهم يستعينون

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

في أداء واجبهم المهني بتحرير العديد من الوثائق التي تؤكد التصرف الذي قاموا به، فالوثائق تتراوح قيمتها ودرجتها القانونية وإمكانية الطعن فيها من عدمه بدرجات متفاوتة، فمنها من يرقى إلى درجة القرار الإداري وهو أسمى التصرفات القانونية التي تتخذ منها الإدارة وجودها لأنه يترجم موقفها من الواقع ومع المخاطب به من أشخاص معنوية أو طبيعية أو الإثنيين معا إذ يجوز الطعن فيها، ومنها ما هو دون ذلك لا يمكن الطعن فيها لأنها لا تؤثر في المراكز القانونية ولا في الحقوق.

غير أن الواقع يفرض على الإدارة عند مباشرتها لنشاطها المتعدد والمتغير أنها لا تكتفي في الكثير من الحالات من إصدار القرارات الإدارية وإنما تستخدم فضلا عن ذلك التعليمات، التوصيات، الإقتراحات، التحقيقات، المحاضر، عروض الحال، المذكرات وغيرها من الأدوات القانونية التي خولها إياها المشرع أو التنظيم في إطار مبدأ الشرعية والمشروعية إستخدامها في أداء نشاطها، وفي هذا الإطار يبقى موقف المشرع مبهما في تحديد قيمة المحرر الذي يصدره مفتش العمل في مجال تقدير التمثيلية النقابية للمنظمة العمالية، وفي هذا الصدد، وبالرجوع إلى التشريع والتنظيم المتعلقين بعلاقات العمل، نجد أن مفتش العمل وبمناسبة قيامه بمهامه يمكنه تحرير الوثائق المشار إليها بموجب أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي 11-261 التي جاءت احكامها كالتالي: يكلف مفتشو العمل، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، لا سيما بما يأتي ..... تحرير أي وثيقة منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما بغرض عرضها على السلطة السلمية أو إرسالها إلى السلطة القضائية المختصة، عند الإقتضاء.

ونظرا لطبيعة المهام المنوطة بمفتشية العمل، فإن الأدوات الإدارية التي يستخدمها أعوان الرقابة والتفتيش تنحصر في غالبها في وثائق تميل في غالبها إلى الطابع الجزائي وهذا بالنظر إلى كون مفتشي العمل يمارسون بعض مهام الضبطية القضائية وهي المعاينة، التحقيق، جمع المعلومات وفي النهاية تحرير محاضر المخالفات التي تودع لدى وكيل الجمهورية المختص إقليميا الذي بمقتضاها يحرك الدعوى العمومية ضد المخالفين في مجال العمل والصحة والأمن داخل أماكن التشغيل.

وعليه وطبقا للمادة الرابعة من المرسوم التنفيذي 11-261 السالف الذكر فإن أعوان التفتيش مؤهلون في إطار تأدية مهامهم تحرير الوثائق التالية: الملاحظات الكتابية، الإعتذارات، محاضر المخالفات محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة بعنوان الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها. فالملاحظ أن التشريع المتعلق بالعمل وتنظيمه قد حددا الإطار الذي يمارس مفتش العمل مهامه وكذا الأدوات الإدارية التي يستند عليها من أجل إخراج التصرف الذي قام به إلى طابعه الملموس وهي الأدوات الإدارية المشار إليها أعلاه. إلا أن المجتمع في تطور وكذا التعامل مع الوقائع يجب أن يأخذ منحى تصاعدي ويواكب ذات التغيير الحاصل في الواقع، فإن الإدارة بدورها لا بد أن تسير هذه التغييرات، لذلك وفي مجال تنظيم وترتيب العلاقة التي تنشأ بين رب العمل والأجراء ونظرا للتغيرات التي شابتها خلال السنوات الماضية خصوصا ما تعلق منها بممارسة الحق النقابي سواء من طرف الأجراء أو المستخدمين، فإن المشرع وجد أنه من الضروري

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

إعادة النظر في كيفية ممارسة هذا الحق بما يخدم مصالح الشركاء الاجتماعيين من إدارة وممثلي الاجراء وهو ما تم فعلا بإصدار القانون 02-23.

في ذات السياق، وفي إطار تخفيف العبء على جهاز القضاء (القسم الاجتماعي) الذي كان ينظر في النزاع المرفوع أمامه بخصوص الادعاء بوجود التمثيلية النقابية من عدمه، حوّل المشرع بموجب أحكام القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي والمشار إليه أعلاه مفتش العمل بالقيام بهذا الإجراء الذي من خلاله يُقدّر أن المنظمة النقابية تمثيلية أو غير تمثيلية بمعنى لا تتوفر على هذه الصفة وذلك من خلال تحريره وثيقة، هذه الأخيرة لم يبين المشرع موقفه منها، وبذلك يمكن أن تتجسد في شكل مراسلة إدارية تسلم أو ترسل إلى المنظمة التي طلبت من عون التفتيش أن يثبت تمثيليتها أو حتى المستخدم أو أن مفتش العمل يسلم أو يرسلها لكل ذي شأن.

ومن منظور آخر، نجد أن المشرع لم يبين طريقة إتصال هذه الوثيقة بمن طلبها (أي تبليغها يكون في أي شكل؟) ومن المعلوم أن التبليغ في غالب الأحيان تنجر عنه تبعات تصل في بعض الأحوال إلى ضياع الحق المتعرض للضرر، ومن جهة أخرى يبدأ كذلك حساب الأجال وغيرها من التبعات التي تنجر عن التبليغ.....، لذلك المشرع أغفل تبيان تكييفها أولاً وثانياً طريقة التبليغ.

هذا ويجب ان نشير إلى ان التشريع المتعلق بممارسة الحق النقابي فرض على ممثل مفتشية العمل عند تقديره لتوفر عناصر التمثيلية في المنظمة ان يعاين بداية مدى توافرها على بعض المعايير على غرار الشفافية المالية لحساباتها وهذا يدخل في إطار محاربة جريمة تبييض الأموال أولاً وثانياً معرفة مصدر الأموال التي مؤّلت هذه المنظمة وهذا يبقى في رأينا أمر مهم جدا جاء به المشرع حتى تبقى المنظمة في اطار المهني وتبقى بعيدة عن اية ضغوط وبالتالي تبقى ماليتها معروفة وبذلك تبتعد عن التمويل المشبوه وغير الشرعي.

وتأسيسا على هذا يبقى في نظرنا أن هذا الإجراء سيزيد من متاعب أعوان التفتيش وسيزيد من الضغوط عليهم وهذا في الحقيقة مهمة لا تخصهم هم بالذات، ومن جهة أخرى كذلك، يبحث عن مدى حيادها سياسيا، وهو أمر مفروغ منه لأنها منظمة عمالية مهنية لا علاقة لها بالسياسة تتوقف مساعيها فقط في الجانب المهني للأجراء وهذا ما جاء به نص المادة 69/2 من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي (ق 02-23) والتي حُررت كالتالي: تؤخذ في الحسبان عند تقدير تمثيلية المنظمة النقابية الشفافية المالية لحساباتها وحيادها السياسي. ومن جهة أخرى يؤخذ كذلك في الحسبان عند تقدير تمثيليتها عدد العمال وهو ما أشارت إليه المادة 71 من ذات النص التشريعي (القانون 02-23) التي نصت على أنه يؤخذ بعين الاعتبار في تقييم التمثيلية النقابية تعداد عمال الهيئة المستخدمة الذين يغطيهم القانون الأساسي للمنظمة النقابية للعمال، مهما كان النظام القانوني لعلاقات عملهم ونوع عقد العمل مهما كانت تواريخ دخولهم وخروجهم خلال السنة المعنية.

ويأتي تأكيد التشريع على ضرورة التمعن في معيار عدد العمال من منطلق أن التجارب السابقة والواقع المعاش أن بعض التنظيمات النقابية من خلال رؤسائها تجدها تسعى إلى التهديد بالإضرابات أو اللجوء إلى التوقف عن العمل

## 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي

أو تتقدم بمطالب ترغب تليتها في حينها على الرغم من أن الإستجابة لها يتطلب وقتا في المستقبل ومع ذلك هي في الحقيقة لا تتوافر على منخرطين كثر أو على الأغلبية، لهذه الأسباب وغيرها ألزم التشريع عند تقدير التمثيلية لأي منظمة نقابية التمعن والتأكد من تعداد العمال المنخرطين فيها مقارنة بالعدد الإجمالي للعمال الذين تستخدمهم الهيئة المستخدمة.

وحتى يكون مفتش العمل على بينة من أمره بمناسبة إعداد الوثيقة التي من خلالها يؤكد وجود عناصر التمثيلية النقابية للمنظمة العمالية من عدمه، فإن التشريع النقابي ألزم الإدارة التي تتواجد فيها هذه المنظمة أن ترسل مفتش العمل وتعلمه بعدد هذه المنظمات وهذا ما جاء في نص المادة 72 منه والتي صيغت على النحو التالي: تبلغ السلطة الإدارية المختصة، قائمة المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكونفدراليات المسجلة الى المفتشية العامة للعمل وإلى القطاعات الوزارية المعنية.

وتبعا لهذا الغموض وعدم الوضوح في قيمة هذه الوثيقة، فلمفتش العمل ان يُبلغ المنظمة النقابية أو رب العمل بمناسبة تقديره للتمثيلية ويفصح عن تقديره من خلال ارسالية بسيطة عادية وتُبلّغ بواسطة البريد العادي، كما ان المشرع لم يبين الاثار التي تترتب عند سكوت مفتش العمل عن الرد سواء على الطلب المقدم من طرف المنظمة النقابية او رب العمل كما انه لم يبين كذلك كيف يتصل طلب الشركاء الاجتماعيين بمفتش العمل أعن طريق مراسلة تتجسد في شكل طلب او على ممثل المنظمة ان يحضر لدى مفتش العمل المختص إقليميا وهذا الأخير عليه ان يحرر محضرا بذلك تسجل فيه كل المعلومات والمعطيات والمطالب، هذه التساؤلات وأخرى غفل المشرع عن التفصيل فيها في التشريع المتعلق بممارسة الحق النقابي، والسكوت عنها سيطرَح العديد من الإشكالات في الممارسات الميدانية وسيوضح مفتش العمل في حرج كبير هو في غنى عنه، ومع ذلك فهذا العون له الكثير من الأدوار والمهام ما يجعله في دوام مستمر من اجل انجاز أعماله المرتبطة بمنصبه.

وفي ظل هذه المهمة التي أضيفت له فإنها ستزيد صعوبة في التوفيق بين مهامه المعتادة ومشاكل المنظمات النقابية وأرباب العمل، هذه المشاكل التي لا تكاد تنتهي إلا وتبدأ أخرى وتبعا لذلك يبقى دائما في هذه الدّوام من المشاكل عوض ان يتفرغ لمهامه المرتبطة بمنصب عمله وان يجتهد أكثر من خلال إيجاد أفضل السبل لحلحلة الصعوبات المتعلقة بعلاقات العمل والصحة وأمن العمل داخل أماكن العمل بدلا من ان يُكرس كل وقته في حلحلة مشكلات التمثيل النقابي.

إن العمل الإداري أو النشاط الملزم للإدارة والمنتج لكافة آثاره هو ذلك الذي يؤثر في المراكز القانونية للأشخاص ومتى كان القرار الإداري هو في الغالب التصرف الذي ينتج آثاره القانونية إذا ما تجسد نشاط الإدارة في هذا الشكل، وهذا راجع لكون الإدارة في غالب الأحيان إذا أرادت من وراء تصرفها أو نشاطها إحداث آثار قانونية، فإن نشاطها يتجسد في شكل قرار إداري كقرار التوظيف، قرار الترقية، قرار التسريح، قرار تهديم بناء شُيد بطريقة فوضوية.... أما الأدوات الإدارية الأخرى غالبا لا تتجه الإدارة لإحداث أثر قانوني كالمراسلات، البرقيات، التعليمات..... لهذا يبقى

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

القرار الإداري أسمى أداة تلجأ إليه الإدارة للإفصاح عن نيتها في إحداث تغييرات في المراكز القانونية، لذلك فالوثيقة التي يجررها مفتش العمل بمناسبة تقديره لتمثيلية المنظمة النقابية يمكن أن ترقى إلى قرار إداري، غير أن القرار الإداري كما هو معروف يتوافر على أركان وخصوصيات فهل هذه الوثيقة بالضرورة يجب أن تتوافر على هذه العناصر والشكليات والأركان؟.

فإذا كان القرار الإداري ما هو إلا تصرف قانوني تتخذه الإدارة من جانب منفرد، فإن الاتفاق على تعريفه لم يكن محل إجماع، فالمشرع بدوره لم يقدم موقفه منه بل أشار في مجمل النصوص إلى المصطلح أي القرار دون تفصيل فقد أشر إلى قرار التوظيف، الترسيم، الترقية، التسريح وذلك في التشريع المتعلق بالوظيفة العمومية، أو قرار الهدم بخصوص البنيات المشيدة دون رخص، وفي غيرها من المواضيع والمجالات...، لذا نجد أن الفقه والقضاء بدورها تصدوا للموضوع، لكن ما يبقى غير واضح المعالم هو أن ما يعترف به كمصطلح قرار يشمل العمل الإداري ليس له شكل محدد قانونا وإنما يجب أن يتوافر على مجموعة من الشروط أو القواعد التي وضعها القضاء منها ما يعد خارجيا عن القرار فتسمى بالعناصر المتعلقة بالصحة الخارجية ومنها ما يتعلق بمحتوى القرار فتسمى بالعناصر المتعلقة بالصحة الداخلية (قتال، 2021، صفحة 03) لهذا لا نجد في الغالب شكل محدد يجب أن يُترجم فيه نشاط الإدارة لكي يعتبر قرارا إداريا يكون موضوع رفع دعوى قضائية من أجل معرفة مدى كونه مشروعا أو غير ذلك، لذلك يمكن أن تكون المراسلة الصادرة عن الإدارة إذا ما مست أو غيّرت في المراكز القانونية قرارا إداريا كذلك إذا ما إشتملت على العناصر الداخلية والأخرى الخارجية التي أوجدها القضاء الإداري.

وحتى يصبح عملا ما قرارا إداريا، فلا يكفي أن يكون متمتعا بالطابع الإداري نظرا لإرتباطه بالهيئات الإدارية أو بالوظيفة الإدارية، بل أيضا أن يكون معبأ بإمميزات السلطة العامة (جبار عبد الحميد <https://www.asjp.cerist.dz/en/down>، 2023)

وما تجدر الإشارة إليه أنه ليس بالضرورة أن قابلية الطعن قضائيا في قرار إداري هي التي تجعل من هذا الأخير قرارا من شأنه التأثير في المراكز القانونية وإنما على عكس ذلك تماما، فإن انتاجه لأثار قانونية هو الذي يجعل منه قرارا قابلا لأن يكون محل طعن قضائي (جبار عبد الحميد <https://www.asjp.cerist.dz/en/down>، 2023)

لهذا حتى توصف اية وثيقة محررة من طرف مفتش العمل بإعتباره موظفا وعونا إداريا قرارا إداريا فلا بد ان تشتمل على عناصر وأركان القرار الإداري مدام هذا الأخير له كيان مادي لا بد أن يتجسد فيه كون التشريع لم يفصل في ذلك.

## المحور الثاني: طرق الطعن في الوثيقة المحررة من طرف عون التفتيش

في إطار الرقابة على مشروعية التصرف الذي تقوم به الإدارة وعلى الرغم من أنها تتمتع بإمميزات السلطة العامة التي خولها إياها القانون من أجل الإسراع في الإستجابة للحاجات العامة للمواطنين في ظل تعقد الإجراءات العادية

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

وبطئها الشيء الذي لا يتحقق معه مبتغى الساكنة والنظام العام، لذلك مُنحت الإدارة هذه الإمتيازات التي لا يملكها الأطراف العاديون. وفي ظل هذا اللا توازن في المراكز أُجبرت الإدارة على أن تكون تصرفاتها مطابقة للقانون على إفتراض أنها تتمتع بإمتيازات السلطة العامة وإلا ستكون محل دعوى إلغاء ترفع أمام القاضي المختص، وقبل ذلك يمكن للإدارة أن تراقب نفسها بنفسها من خلال مراجعة تصرفاتها من تلقاء نفسها أو عن طريق تظلم يرفعه المتضرر من عملها. لهذا سنتناول في النقطتين التاليتين طرق الطعن فيها حسب التشريع والتنظيم الجاري بحما العمل ألا وهما التظلم أمام الرئيس السلمي واللجوء الى القضاء.

## أولا: الطعن في الوثيقة عن طريق التظلم

إن التظلم الإداري وسيلة كفلها القانون للمتظلم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد عدم مشروعيتها، ويلتمس فيه أن تعيد الإدارة النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو بالتعديل (جديدي سليم، 2010، صفحة 309) إن اشتراط التظلم الإداري يبقى كوسيلة من أجل التخفيف من عبء الملفات المطروحة على القضاء من جهة ومحاوله إعطاء فرصة للإدارة لمراجعة قراراتها قبل طرحها على القضاء من جهة أخرى (شفيقة بن صاولة، 2006، صفحة 76) وعليه يعرف التظلم على أنه الطلب أو الشكوى المرفوعة من طرف المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض النزاع أو الخلاف النابع عن عمل قانوني مادي أو إداري (جديدي سليم، 2010، صفحة 309) في إطار المسار الذي رسمه التشريع للإدارة منذ الاشاعات الأولى لبداية التطور الحقيقي للقانون الإداري وتبعاً للجهود التي بُذلت من أجل إرساء أعراف وتقاليده تخص تعامل الإدارة مع مرتفقيها من أجل أن تكون تصرفاتها تتطابق والغاية من وجودها وهذا كله من أجل تحقيق المصلحة العامة، وفي هذا السياق كان منذ الوهلة الأولى ان تنظر الإدارة في تصرفاتها من تلقاء ذاتها او عن طريق طلب يُرفع من ذوي الشأن إلى ذات الإدارة من اجل أن تُقَدِّم على تصحيح الخطأ الذي إرتكبه أحد أعوانها في إطار ممارسته لمهامه المسندة إليه وإرجاع الأمور إلى نصابها، فقد جعل التشريع الجزائري (القانون 08-09، المتضمن ق.إ.م.إ) هذا التصرف كإجراء إختياري أو إلزامي حسب الحالة للمتضرر من تصرف الإدارة كإجراء إستباقي قبل اللجوء إلى القضاء كون الإدارة وعلى الرغم من أنها تتمتع بإمتيازات السلطة العامة غير أنها تخضع لرقابة القضاء في كل الأحوال، وهذا الأخير له أن يراقب مدى تطابق تصرفها مع القواعد التشريعية والتنظيمية.

وفي هذا الإطار وبخصوص تقدير مفتش العمل لتمثيلية المنظمة النقابية من عدمه، فإنه في حالة تصريجه بأنها ليست بتمثيلية، فإنه وبصرفه هذا سيقوت عليها فرصة تمثيل منخرطها في مسار التفاوض مع المستخدم وطرح إنشغالهم والوصول الى نتائج مقبولة تخص الأجراء، وبذلك يضيع حقها جزاء تصرف قام به عون عمومي، لذلك وقصد إمكانية مراجعة تقدير مفتش العمل في إطار تأديته لمهامه ككل، فإن التشريع المتعلق بعلاقات العمل قد أتاح فرصة التظلم من أعمال مفتش العمل ويمكن أن يُباشر التظلم ويقدم إلى الرئيس الأعلى.

وفي هذا السياق، وبالرجوع إلى أحكام م ت 11-261 خاصة في الباب الثالث منه التي نصت على الأحكام المطبقة على المناصب العليا، إذا جاء في نص المادة 49 على أنه تطبيقاً لأحكام المادة 1/11 من الأمر 06-03،

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

يُحَدَّث بعنوان سلك مفتشي العمل المنصب العالي رئيس مهمة. ومن أجل تبيان مكان مزاوله مهامه هل على المستوى المركزي (أي لدى المفتشية العامة للعمل) أو على المستوى المحلي، فإن أحكام الفقرة الثانية من هذه المادة وضّحت بما لا يدع مجالاً للشك أن هذا المنصب العالي يُحَدَّث لدى الهيئة المركزية للمفتشية العامة للعمل وعلى مستوى الهياكل غير المركزية لذات المفتشية أي هياكل كل من المفتشية الجهوية والمفتشية الولائية للعمل.

غير أنه وبالرجوع إلى أحكام المرسوم ت 05-06 المنوه به أعلاه لا نجد انه قد أشار إلى رتبة رئيس مهمة كمنصب عال ضمن المناصب العالية التي يشغلها مفتش العمل على مستوى الهياكل غير المركزية لمصالح المفتشية العامة للعمل وإنما النص المتضمن القانون الأساسي لسلك مفتشي العمل (م ت 11-261) قد أشار في المادة 54 إلى الزيادة الإستدلالية للمنصب العالي رئيس مهمة أي ما تعلق بالزيادة في الأجر أي التعويض النقدي عن العمل الزائد الذي يقوم به في إطار ممارسة وظيفة كرئيس مهمة غير أنه لم يشر إلى أنه من المناصب العالية في إطار المرسوم التنفيذي السالف الذكر (م ت 05-06).

وبالرجوع إلى أحكام النص التنظيمي المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل نجد أنه قد جاء في الفصل الأول من ذات الباب أحكام تتعلق بتحديد المهام لهذا المنصب العالي، إذ نصت المادة 51 منه على أنه يكلف رئيس مهمة، لا سيما دراسة الطعون السلمية المرفوعة ضد الوثائق المحررة أو التدابير التي تتخذها مصالح مفتشية العمل. غير أن ما يثير الإستغراب في هذا النص هو أنه وبالرجوع إلى الواقع أن رئيس مهمة منصب موجود على مستوى المفتشيات الولائية للعمل لكن من بين مهامه حسب الفقرتين 3 و5 التي جاء فحواها كالتالي: توجيه وإرشاد للمصالح غير المركزية لتمكينها من ضمان القيام بصلاحياتها في إطار إحترام القانون والتنظيم المعمول بهما، أما الفقرة الخامسة من ذات المادة فقد جاء محتواها على ان رئيس مهمة يمكنه المشاركة في إعداد التقارير الدورية الموجهة للمكتب الدولي للعمل ومتابعة الملاحظات والتوصيات الواردة في هذا المجال قصد التكفل بها.

وتأسيساً على ذلك، فبخصوص الفقرة الأولى من ذات النص نجد إشكالا قانونياً، إذ كيف يمكن له ان يوجه إرشادات للمصالح غير المركزية أي لمصالح المفتشيات الجهوية والمفتشيات الولائية للعمل وهو بذات الهياكل أي رئيس مهمة مُنصَّب على مستوى الهيئات غير المركزية وبذلك إلى من يوجه إرشاداته وهو في المصالح الدنيا للمفتشية العامة للعمل إذا لا بد من إعادة النظر في هذه النصوص وإعادة صياغتها بما يتلائم والواقع، أما بخصوص الفقرة الخامسة إذ أنه في الحقيقة هذه مهام المفتشية العامة للعمل أو على الأقل يقوم بها رئيس مهمة على مستواها، إذ كان على النص التنظيمي أن يميز بين مهام رئيس مهمة بإعتباره منصب عال على مستوى المصالح المركزية للمفتشية العامة للعمل ورئيس مهمة على مستوى الهياكل غير المركزية وبذلك تتضح الأمور ويزول اللبس.

وتنويها على ما سلف إذ يمكن الطعن في الوثيقة التي يحررها مفتش العمل بمناسبة تقديره لتمثيلية المنظمة النقابية أمام الجهة التي تعلق محررها وأمام رئيس مهمة طبقاً لأحكام المادة 51 من المرسوم التنفيذي 11-261 المنوه عنه أعلاه وحتى هذا الإجراء لا يبدو سليماً من منطلق أن الوثيقة التي من خلالها تُقدَّر تمثيلية المنظمة النقابية يحررها المفتش الولائي

## 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي

للعمل وهو مدير مفتشية العمل على المستوى المحلي وهذا حسب أحكام المادة 79 في فقرتها الرابعة من القانون 23-02 التي نصت على أنه يسلم المفتش الولائي للعمل الى المنظمة النقابية وثيقة تثبت ان عناصر التمثيلية متوفرة. اما في الواقع الميداني، فإن المفتش الولائي للعمل صحيح هو الذي يمضي هذه الوثيقة بإعتباره المسؤول الأول عن هذه الهيئة لكن من يقوم بالدراسة والتحجيص في الوثائق المقدمة وهي كثيرة من طرف المنظمات النقابية على المستوى المحلي، هو بطبيعة الحال مفتش العمل المختص إقليميا ( لتوضيح فإن إقليم الولاية يُقسّم إلى مقاطعات ويتم تكليف كل مفتش عمل أو أكثر بأن يشرف على مقاطعة من هذه المقاطعات لأجل القيام بالمهام المنوطة بفرق التفتيش، وبالتالي فإن أي منظمة نقابية تتبع لأية هيئة مستخدمة يجب عليها ان تُودع لدى عون الرقابة المختص إقليميا طلبها) وعندما ينهي المفتش المختص ويقتنع بأن عناصر التمثيلية متوفرة أو غير متوفرة فإنه يقوم بتحرير هذه الوثيقة التي يقدمها بدوره للمفتش الولائي للعمل ليقوم بإمضائها ليسلمها أو يرسلها بعد ذلك للمنظمة النقابية في ظل عدم تبيان سواء من طرف التشريع او التنظيم طريقة إيصال المنظمة النقابية بهذه الوثيقة.

ويبقى في تقديرنا أنه وفي ظل هذه المتغيرات التي جاء بها القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي أنه من الأفضل ان يتم تخصيص او تكليف مفتش عمل بالقيام بهذه المهمة دون سواه من المهام الأخرى المرتبطة بمنصب عمله ويتفرغ لها ويُسخر كل وقته لها (دراسة الملف المقدم من طرف كل المنظمات النقابية التي تتبع الهيئات المستخدمة المنتشرة عبر كامل تراب الولاية وتسليمها هذه الوثيقة التي أشار إليها القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي)، أو على مصالح الوزارة المكلفة بالعمل، التشغيل والضمان الاجتماعي أن تعيد النظر في المرسوم التنفيذي الذي يحدد عدد المصالح لدى المفتشيات الولائية للعمل على ان يتم إستحداث مصلحة تعنى بهذه المهمة التي تبقى في نظرنا صعبة للغاية من جهة ومن جهة أخرى يتفرغ مفتش العمل لتأدية مهامه المتعددة والمتشعبة في إطار المهام المحددة ضمن التشريع والتنظيم المتعلقين بعلاقات العمل والصحة داخل أماكن العمل وكذا المهام المحددة في التشريع الخاص بمفتشية العمل وان لا يُشغل نفسه بهذه الوثيقة.

وفي ذات السياق، فإذا كان رئيس مهمة هو من ينظر في الطعن المقدم من طرف المنظمة النقابية في حالة ما إذا قدّر مفتش المفتش الولائي للعمل على أنها لا تتوفر على العناصر التمثيلية بإعتباره المخول قانونا بذلك، وبالرجوع إلى الواقع العملي، نجد أن رئيس مهمة هو بدوره موظف على مستوى المفتشية الولائية للعمل، وهنا يثور إشكال آخر كون أن المفتش الولائي للعمل هو الذي سلم المنظمة النقابية التمثيلية من عدمها وفي حالة عدم اقتناع المنظمة النقابية بهذا التقدير فإنها ستلجأ إلى رئيس المهمة المخول قانونا بالنظر في الطعون المرفوعة ضد أية وثيقة يحررها مفتش العمل.

وفي ذات السياق، فإن منصب المفتش الولائي للعمل هو منصب مصنف ضمن مناصب المدراء التنفيذيين على مستوى الولاية (المادة 32 من المرسوم التنفيذي 05-05) وتبعاً لذلك من الناحية المنطقية لا يمكن لرئيس مهمة كمرؤوس أن ينظر في وثيقة أصدرها مديره التنفيذي على مستوى الولاية، لذلك لا بد أن ينظر فيها المسؤول الأعلى درجة منه وهو المفتش الجهوي للعمل على الأقل أو المفتش العام للعمل وبهذا يستقيم الأمر.

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

ويبقى في كل الأحوال، أن التظلم في المادة الإدارية بموجب أحكام القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم أصبح غير إجباري، بمعنى أنه يمكن للمنظمة النقابية أن ترفع دعوى قضائية أمام الجهة القضائية المختصة فور وصول العلم لديها بأن مفتش العمل قد قدر أنها ليست بتمثيلية دون المرور عبر طريق التظلم إن رأت في ذلك مصلحة. كما أن التظلم الرئاسي لم يعد إحدى السبل لقبول الدعوى أمام القضاء، فوفق قواعد قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجاري به العمل المعدل والمتمم (08-09) فقط التظلم الولائي هو المعمول به وفق أحكام المادة 830 إذا ما أراد المتضرر من القرار الإداري الرجوع إلى الإدارة مُصدِّرة القرار ضاّنا منه أنها ستراجع رأيها وتنصفه في حقه عوّض اللجوء إلى القضاء الذي ربما ستأخذ دعواه وقتا معتبرا للفصل فيها نهائيا بالإضافة إلى المصاريف وخاصة مع وجوب التمثيل بمحامي أمام جهة الاستئناف والطنع بالنقض. لذلك يمكن للمنظمة النقابية التي تحصلت على رد سلمي من طرف المفتش الولائي للعمل أن تقدم تظلما ولائيا أمامه بإعتباره مصدر القرار، أو أن تلجأ مباشرة إلى مخاصمته أمام جهاز القضاء إذ قدرت أن لا طائلة من رفع التظلم الولائي.

## ثانيا: الطعن في الوثيقة عن طريق اللجوء إلى القضاء

يعتبر اللجوء إلى القضاء تعبيرا عن عدم الرضا من طرف المخاطب بتصرف الإدارة، كما يعتبر إحدى الضمانات التي أوجدها المشرع لإرساء مبادئ المشروعية في الدولة، لهذا يلاحظ ان المتضرر من تصرفات أعوان الإدارة يمكنهم اللجوء الى القضاء اذا ما مست تلك التصرفات المراكز القانونية لهم، وبذلك فإذا ما إرتقت الوثيقة التي يجررها مفتش العمل إلى قرار إداري فإن الطريق الوحيد الذي يمكن أن يسلكه المتضرر منها هو رفع دعوى قضائية، أي عليه اللجوء إلى القضاء من اجل مطالبته بأن يجعل نهاية لها وبذلك تزول أثارها وتصبح كأنها لم تكن. الأمر هذا يلزم الإدارة بأن تعيد النظر في تصرفها الذي وجده القضاء أنه غير مطابق للتشريع أو التنظيم الجاري بهما العمل، ولكن هل سترضى الإدارة بأن تخالف إرادتها الأولى وتسير في حكم القضاء على الرغم من أنها مقتنعة بما فصلت فيه خصوصا في موضوعنا هذا إذا ما إقتنعت بأن عناصر التمثيلية غير متوفرة في المنظمة النقابية، هل ستغير رأيها وبذلك تصدر وثيقة جديدة وتصرح فيها بأن المنظمة تمثيلية أم أن الحكم القضائي يقوم مقام الوثيقة، في حقيقة الأمر أنه وخلال المسار الذي تسلكه الدعوى، وقبل الفصل فيها، على الإدارة أن تقنع القاضي وتثبت له فعلا أن الدعوى غير مؤسسة طبقا للتشريع والتنظيم بما لا يجعل مجالا للشك وفي هذه الحالة سيحكم القاضي بعدم التأسيس ويرفض الدعوى أما إذا لم يقنع القاضي الإداري فإنه سيحكم ضدها وبذلك تتأكد التمثيلية النقابية للمنظمة العمالية وهنا يقوم الحكم مقام الوثيقة وتبعاً لذلك تستطيع المنظمة أن تقوم بالتصرفات التي خولها إياها القانون. هذا اذا قام الحكم مقام الوثيقة الإدارية اما في ظل عدم وضوح موقف المشرع من ذلك يبقى الامر مبهما.

وفي ظل إقتناع المفتش الولائي للعمل بأن العناصر التمثيلية غير متوفرة في المنظمة النقابية، فإنه سيحرر تلك الوثيقة التي من خلالها قدر بعدم تمثيلية المنظمة، وبإعتبار أن المدير الولائي لتفتيش العمل هو موظف عمومي يشغل إحدى

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

المناصب المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية والقوانين الأساسية الخاصة بسلك تفتيش العمل، وبذلك فإن جهة القضاء المختصة للفصل في هذه المنازعة هي جهة القضاء الإداري طبقاً لأحكام التشريعية المتعلقة بالمحاكم الإدارية وتلك المتعلقة بالتنظيم القضائي والقاعدة العامة في المادة الإجرائية أي قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

فطبقاً لقواعد ق.إ.م.إ فإن المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها (م 800 من ق إ م إ)

إلا أنه وخلافاً لما سبق ذكره، ترفع الدعاوى وجوباً أمام المحاكم الإدارية في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان ممارسة وظيفتهم (م 804 من ق إ م إ). كما يتحدد الإختصاص الإقليمي للمحكمة الإدارية طبقاً للأحكام المنصوص عليها في المواد 37 و38 من ق إ م إ وهي القاعدة العامة في تحديد الإختصاص الإقليمي للجهة القاعدية في جهاز القضاء وهي المحكمة وبذلك، نرجع في الدعاوى ضد الإدارة في غير الحالات المشار إليها في المواد 802 و804 إلى محكمة موطن المدعى عليه.

وفي هذا ومن أجل مخاصمة مفتش العمل الذي قرر أن عناصر التمثيلية النقابية لا تتوافر في المنظمة العمالية التي قدمت الطلب، فإنه لا بد من توافر الصفة والمصلحة في كل من الراجع والمرفوعة ضده الدعوى، ومنه متى تأسست المنظمة النقابية طبقاً للقواعد التي تحكم ممارسة هذا الحق، فإنه تصبح ذات صفة إذا ما تم اعتمادها من طرف المصالح المختصة وان عدم وظيفتها بأنها غير تمثيلية يجعل الأمر هذا من اللجوء إلى القضاء مصلحة، فكل من الصفة والمصلحة متوفران فيها طبقاً لأحكام المادة 13 من ق.إ.م.إ. يبقى الإشكال قائماً بخصوص المفتش الولائي للعمل إن كان أهلاً لأن يكون خصماً بمعنى مدى توافر شرط الصفة فيه حتى تُقبل الدعوى أمام القضاء شكلاً. وهو ما يدعوننا لأن نتأكد من ذلك من خلال النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.

وفي ذات الصدد وكون مدير العمل على مستوى الولاية هو منصب عالي مساوٍ لمنصب مدير تنفيذي في الولاية فإن هذا يثير إشكالات عويصاً بخصوص مقاضاة المدراء التنفيذيين على مستوى الولاية، هل للمدير الولائي أو التنفيذي صفة التقاضي أم أن الدعوى ترفع ضد الوالي، أم يجب رفعها على وزير القطاع بإعتباره ممثلاً للدولة.

في الحقيقة خلقت هذه الوضعية في المجال القانوني العديد من المواقف، غير أنه مع التطور الذي حصل في هذه القضية وخاصة مع سعي القانون لحلحلة هذه الإشكالات، فهناك من المدراء التنفيذيين من فوضهم وزرائهم من أجل تمكينهم من اللجوء إلى القضاء أو ان الدعاوى ترفع ضدهم، وهناك من لم يخولهم ذلك وبهذا ترفع امام الوزير المعنى أو حتى الوالي بإعتباره ممثلاً للدولة، فطبقاً لأحكام المادة 801 ق.إ.م.إ ، فإن المدراء التنفيذيين مؤهلون لأن ترفع ضدهم دعاوى الإلغاء دون دعاوى القضاء الكامل (نويري سامية، 2022، صفحة 164) وبهذا فمفتش العمل الولائي وبإعتباره مديراً تنفيذياً يمكن أن ترفع ضده دعوى إلغاء القرار الذي أصدره بمناسبة تقديره لعدم توفر عناصر التمثيلية

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

النقابية في المنظمة العمالية. ولكن أحكام المادة 801 ق.إ.م.إ. جاءت بصيغة العموم بخصوص تمكين المدراء التنفيذيين للولاية من المرافعة أمام القضاء الإداري بخصوص دعوى الإلغاء، والمدير التنفيذي هو عون الدولة مُعين بموجب مرسوم تنفيذي صادر في الجريدة الرسمية، أما المفتش الولائي للعمل فهو موظف معين من طرف الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ونادرا ما نجد أن قرار تعيين احد أعوان الوزير منشور في الجريدة الرسمية، هذا من جهة ومن جهة أخرى فالمفتشية الولائية للعمل هي إحدى الإدارات غير الممركزة للمفتشية العامة للعمل، وبذلك ليس لها نص تنظيمي قد أنشئها أو تشريعي ومعنى هذا أنها لا تتمتع بالشخصية المعنوية التي تخولها حق التقاضي وهو ما يجعل مفتش العمل الولائي غير ذي صفة في المرافعات أمام القضاء الإداري.

ومن هذا المنطلق، فالمنظمة العمالية في حقيقة الأمر لا تريد محاصمة مدير العمل شخصيا كونه من أصدر وثيقة التأكيد على أن هذه المنظمة ليست بتمثيلية قصد الحصول على تعويض مالي، وهنا وحتى وإن رُفعت ضده الدعوى فإنه سيدفع بأن احكام المادة 801 لا يمكن تفعيلها في هذه الحالة مون الدعوى ترفع بقصد إلغاء قرار إداري وليس دعوى القضاء الكامل. وإنما محاصمة الإدارة التي يتبع لها وأن آثار الحكم القضائي إن صار لصالح المنظمة، فإنه سيقع على الإدارة وليس على الموظف في شخصه، كون هذا الأخير معرض للتحويل أو إنهاء المهام أو ان يقدم إستقالته أو يباغته الموت لهذه الأسباب وأخرى يلجأ خصوم الإدارة إلى مقاضاتها هي وليس أعوانها.

وفي ذات السياق، حتى المفتشية الجهوية للعمل بإعتبارها الإدارة التي تتبع لها المفتشية الولائية للعمل على المستوى الجهوي لا تتمتع بالشخصية المعنوية وهو إشكال آخر ما زال مطروحا بخصوص المديرات الجهوية لمختلف القطاعات الوزارية التي لم يخولها التشريع صراحة الصفة القانونية للتقاضي كونها لم تمنح لها الشخصية المعنوية، لهذا وفي موضوعنا هذا حتى مفتش العمل الجهوي لا يمكن أن ترفع ضده دعوى إلغاء القرار الذي أصدره مفتش العمل الولائي بمناسبة تقديره للتمثيلية النقابية للمنظمة العمالية طبقا لأحكام القانون 23-02 السالف الذكر.

وما يجب التذكير به ان المفتشية الجهوية للعمل هي هيئة تتوسط هيئات التفتيش في مجال العمل بين المفتشية العامة للعمل كإدارة مركزية والمفتشية الولائية للعمل كقاعدة دنية في هرم إدارة التفتيش، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن المفتشية الجهوية للعمل ليست بإدارة تفتيش لأماكن العمل وإنما هي إدارة تتكفل حسب المرسوم التنفيذي 05-05 السالف الذكر بالسهر على إحترام أدوات ومناهج ومقاييس وإجراءات تدخل مفتشيات العمل، كما تقوم بإعداد حصائل وتلاخيص نشاطات المفتشية الجهوية للعمل دوريا، تقديم كل اقتراحات تكييف التشريع والتنظيم المتعلقة بالعمل، وفي ذات الصدد تسهر على تنفيذ نشاطات تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم ، ضمان تسيير المستخدمين والإعتمادات المالية المخصصة لها، كما أنها تسهر على تقييم حاجات مفتشيات العمل الولائية إلى الوسائل البشرية والمادية والمالية وإعداد تقرير دوري عن شروط استعمال وسائل التسيير.

يتضح جليا مما سبق ان المفتشية الجهوية للعمل لا تقوم بعملية التفتيش والمراقبة في أماكن العمل بل هي إدارة تسهل على إدارة وتسيير المستخدمين وتوفير الأجهزة والأدوات التي يستخدمها الاعوان في تأدية مهامهم كما يعتبر

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

المفتش الجهوي للعمل أمرا بالصرف على المستوى الجهوي والمحلي. وبذلك تبقى المفتشية الولائية للعمل هي حجر الزاوية والقاعدة في السهر على مدى تطبيق كل الوانين والتنظيمات التي تتعلق بعلاقات العمل، النظافة والامن داخل أماكن العمل، ممارسة الحق النقابي وممارسة حق الاضراب.....

وفي ظل هذه الأوضاع، فإن أحكام المرسوم ت 05-05، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها لم تشر هي بدورها على أن المفتشية العامة للعمل تتمتع بالشخصية المعنوية مما يجعل من رفع الدعوى ضد المفتش العام للعمل غير ذي جدوى، وهو ما يدفعنا بالقول إلى ضرورة رفعها ضد وزير القطاع بإعتباره ممثلا للدولة، حيث أن المفتشية العامة للعمل تعتبر من بين الهياكل المركزية للوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، فطبقا لأحكام المادة الأولى من المرسوم ت 03-138، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي (م ت 03-138)، المتضمن تنظيم الادارة المركزية في وزارة العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي) فإن نصها جاء كالاتي: تشتمل الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، تحت سلطة الوزير، على ما يأتي:

1....

2....

3....

4- المفتشية العامة للعمل، التي يحدد تنظيمها وسيورها بمرسوم تنفيذي.

وبهذا تعتبر المفتشية العامة للعمل من بين مكونات وزارة العمل والضمان الاجتماعي.....، ومنه أي نزاع يتعلق بمخاصمة قراراتها حتى على المستوى المحلي أي على مستوى المفتشيات الولائية والجهوية أو حتى على مستوى المفتشية العامة، فإن الذي ترفع الدعوى ضده هو وزير القطاع.

يبقى تحديد الجهة القضائية التي سترفع امامها الدعوى، هل مجلس الدولة ام جهة أخرى، فإنه بإعمال القواعد العامة التي تبين الكيفيات والإجراءات التي يتم من خلالها الإتصال بالقضاء سواء الإداري أو العادي، وبذلك وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية بإعتباره القاعدة الإجرائية العامة، فإن المشرع بيّن في الكتاب الأول من ق م إ (08-09) الاحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية وكان يقصد من وراء ذلك ضرورة إحترام لهذه الأحكام التي تبين الشروط الواجب توافرها في رافع الدعوى من اجل قبول الدعوى، بالإضافة إلى ما تعلق بالتبليغ وإجراءاته كون هذا الاجراء له أهمية بالغة في الحفاظ على الحقوق في نظر التشريع، بالإضافة إلى تحديد الجهة القضائية المختصة التي لها صلاحية ان تنظر في المنازعة المرفوعة أمامها وتفصل فيها بحكم قضائي، لهذا يتحدد إختصاص جهة قضائية بموضوع الخصام من جهة ومن جهة أخرى بالموقع الجغرافي التي تقع فيه الجهة القضائية أو مجموع الدعاوى التي تحدث في إقليم محدد يتبع لهذه الجهة القضائية.

وفي هذا الصدد وبالرجوع إلى أحكام المواد 800 وما يليها من ق م إ التي فصلت في ما يستم رفعه امام الجهة القضائية الإدارية، اذ تضمنت احكام المادة 800 من ذات التشريع الاختصاص النوعي للمحكمة بإعتبارها درجة أولى

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

للتقاضي وطبيعته القانونية، اما المادة 801 فبينت أنواع القضايا التي تختص المحاكم الإدارية نوعيا بالفصل فيها، أما المادة 803 فتناولت الإختصاص الإقليمي للمحكمة الإدارية، وبذلك يتحدد إختصاصها إقليميا من خلال أعمال المعيار الذي جاءت به المواد 37 و38 من ذات القانون وهو أن الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية المدنية او الإدارية هو موطن المدعى عليه أي ان موطن المدعى عليه هو الذي يحدد الإختصاص الإقليمي للمحكمة الإدارية، اما اذا تعدد المدعى عليهم فإن رافع الدوى يختار واحد منهم والواقع في دائرة اختصاصها موطنه هي صاحبة الاختصاص بالنظر والفصل في الدعوى.

اما المادة 804 فقد حددت جهة القضائية الإدارية المختصة دون سواها في تلك الدعاوى التي جاءت بها. وفي هذا الصدد فإن الاشكال الذي يثور في مسألتنا هذه بخصوص تحديد الجهة القضائية التي ترفع أمامها المنظمة العمالية التي قدّر مفتش العمل المختص أنها ليست بتمثيلية فإنه وقبل صدور القانون المتعلق بالمحاكم الإدارية للاستئناف كان مجلس الدولة هو الذي ينظر في الدعوى المرفوعة ضد الوزارات، اما بعد صدور القانون 22-13 (القانون 22-13، الذي يعدل ويتمم القانون 08-09، المتضمن ق.إ.م.إ.)، أصبحت الدعوى ترفع ضد المصالح المركزية للدولة أمام المحكمة الإدارية للاستئناف لمدينة الجزائر دون سواها وهذا طبقا لأحكام المادة 900 مكرر من ذات القانون. ولهذا أي محاصمة للوثيقة التي يجرها مفتش الولائي للعمل ترفع أمام المحكمة الإدارية الإستئنافية لمدينة الجزائر ضد وزير العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي.

وتأسيسا على ما سبق يمكن القول أن التشريع المتعلق بممارسة الحق النقابي الجاري به العمل أغفل عن تبيان الجهة القضائية التي يجب ان ترفع امامها دعوى المنظمات النقابية من اجل دفع مفتش العمل إلى ضرورة إعادة النظر في موقفه بخصوص قراره المتعلق بعدم تمثيلية المنظمة العمالية، من جهة ومن جهة أخرى يبقى الطلب الذي يتقدم به رافع الدعوى أمام القضاء يتغى من وراءه تحقيق أي مصلحة أي ماذا يريد من القضاء، هل هو دفع القضاء إلى توجيه أمر للإدارة من أجل تغيير موقفها والعدول عنه وهنا نكون أمام إنتهاك مبدأ هام وهو الفصل بين السلطتين التنفيذية والقضائية من جهة ومن جهة أخرى عدم قدرة القاضي على توجيه أوامر للإدارة كأصل.

لهذا يجد ممثلو العمال إشكالية كبيرة في هذا الموضوع إذا ما رغبوا في ممارسة حقهم باللجوء إلى القضاء وهو حق مكفول بموجب الدستور وكذا يعتبر هذا الحق من بين المبادئ التي جاء بها القانون الإجرائي (ق ا م ا في مادته الثالثة) ضد القرار الصادر عن مفتش العمل، فقد يرفض القضاء الإداري طلبهم لعدم التأسيس كون ان طلبهم لا يستند لأي نص قانوني خصوصا إذا ما لزم مفتش العمل الصمت ولم يجب على الطلب الذي تقدمت به هذه المنظمة النقابية أو أن جوابه سيأخذ وقتا طويلا في ظل أن المشرع لم يحدد لمفتش العمل مدة زمنية يتقيد بها لإصدار قراره بخصوص الطلب المقدم أمامه والقول بأن هذه المنظمة تمثيلية من عدمها.

وفي ظل هذه الأوضاع يبقى ممثلو الأجراء يتيهون بين أروقة القضاء الإداري لمعرفة الجهة القضائية المختصة وهذا قد يأخذ وقتا طويلا وبالتالي هدر المزيد من الوقت والمال في ظل عدم وضوح مكانة هيئات تفتيش العمل كون ان لا

## 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي

التشريع المتعلق بالعمل ولا يختلف النصوص القانونية الأخرى ذات الصلة كقانون الاضراب او الحق النقابي او مختلف القوانين الأساسية التي صدرت في شكل مراسيم تنفيذية التي تعلقت بالنص التنظيمي الذي ينشئ او ينظم الهيئات الموضوعة تحت سلطة الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لم تبيّن ان كانت كل من المفتشية الولائية للعمل أو المفتشية الجهوية للعمل أو المفتشية العامة للعمل تتمتع بالشخصية المعنوية وبالتالي يمكن ان تكون طرفا خصما امام القضاء الإداري. فهنا يغيب امام المنظمة العمالية النص الذي يمكنها ان تستند عليه من أن تعرف من ان إحدى هيئات تفتيش العمل ذات صفة ويمكن منازعتها كون أن الدعوى وطبقا للمبادئ العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية لا ترفع أمام القضاء إلا من ذي صفة على ذي صفة.

وأمام هذه الأوضاع، يتطلب من المشرع ان يستعجل وفي الوقت القريب من اجل تصحيح هذه الإختلالات كون ان الامر يرتبط بموضوع حساس وفي غاية الأهمية انه حق ممارسة الحق النقابي هذا الحق الذي دفع من اجله العمال ثمنا باهظا عبر ممر الزمن في بقاع العالم، وبالإضافة إلى أنه حق كرسه الدستور لجماعة العمال.

## الخاتمة

نخلص في نهاية هذا البحث أنه في ظل غياب التكييف القانوني للوثيقة التي يحررها مفتش العمل للولاية عند تقديره

لمدى توفر العناصر التمثيل النقابي في المنظمة النقابية، بمناسبة تطبيق أحكام القانون 02-23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، فإنه متى أثرت في المراكز القانونية للمنظمات النقابية فإنها ترقى لأن توصف بأنها قرار إداري يجوز الطعن فيها أما القضاء الإداري المختص إقليميا كون محررها هو موظف عمومي وكذا الهيئة المستخدمة التي يتبع لها هي إدارة عمومية وبالنظر إلى المفتشية الولائية للعمل وكذا المفتشية الجهوية وحتى المفتشية العامة للعمل لا يتمتعان بالشخصية المعنوية، فإنه لا يمكن محاصمتها تبعا للقرار الإداري الصادر من مصالحهم، لذلك يبقى الوزير المكلف بالعمل، التشغيل والضمان الاجتماعي هو صاحب الصفة وأن المحكمة الإدارية الإستئنافية لمدينة الجزائر هي المختصة إقليميا بالنظر في الدعوى.

نخلص في نهاية هذا العمل إلى إبراز التوصيات التالية:

- إستحداث مصلحة لدى المفتشية الولائية للعمل تخصص بمتابعة الملفات المقدمة من طرف المنظمات النقابية وتحليلها ودراستها والقول بمدى تمثيلية هذه المنظمات من عدمه.

- توضيح مهام مفتش العمل ذو الرتبة: رئيس مهمة بدقة على مستوى كل المفتشية العامة للعمل، المفتشية الجهوية للعمل والمفتشية الولائية للعمل كون ان هذه الرتبة تتواجد بين رتب التفتيش في هذه الهيئات الثلاث.

- تبيان طريقة تبليغ الوثيقة التي يصدرها مفتش العمل إلى المنظمة النقابية وعدم ترك هذا الإجراء مبهما حتى تحفظ معه الحقوق.

- تبيان الجهة القضائية المختصة بالنظر في الدعوى التي ترفعها المنظمات النقابية عند ورود موقف مفتش العمل المختص بالقول بأنها ليست بتمثيلية، كون ان مفتشية العمل بدرجاتها الثلاث لم يبين التنظيم من أنها لها صفة التقاضي.

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

-تحويل المفتش الولائي للعمل بإعتباره يشغل منصب مدير تنفيذي على مستوى الولاية صفة التقاضي كونه هو من يصدر تقدير المنظمة النقابية من أنها تمثيلية أو لا وبالتالي لا يمكن أن اهذه الأخيرة أن تتيه في البحث عن له صفة التقاضي حتى ترفع الدعوى ضده

-القانون 02-23، المؤرخ في 25-04-2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29 بتاريخ 02-05-2023.

-م ت 11-261، المؤرخ في 30-07-2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ر عدد 43 بتاريخ 2011/08/03.

-الأمر 03-06، المؤرخ في 15-07-2006، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، ج ر عدد 46 بتاريخ 16-07-2006.

-خنيش رابع، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والافاق، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012 ص 12.

https://www.mtess.gov.dz تاريخ الاطلاع 01-08-2023.

https://www.mtess.gov.dz تاريخ الاطلاع 01-08-2023.

-م ت 05-05، المؤرخ في 06-01-2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، ج ر عدد 04 بتاريخ 09-01-2005.

-قتال منير، عناصر وجود القرار الإداري طبقا لأحكام القضاء الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2021، ص 03

-جبار عبد المجيد، مفهوم القرار الإداري في القانون الجزائري، كلية الحقوق جامعة وهران متوفر على الموقع:

https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/667/5/1/165395-04-08-2023 تاريخ الإطلاع

-جبار عبد المجيد، مفهوم القرار الإداري في القانون الجزائري، كلية الحقوق جامعة وهران متوفر على الموقع:

https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/667/5/1/165395-04-08-2023 تاريخ الإطلاع

-سليم جديدي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، 2010، ص 309

-شفيقة بن صاولة، الصلح في المادة الإدارية، دار هومة، ط1، الجزائر، 2006، ص 76

-سليم جديدي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 309

-القانون 08-09، المؤرخ في 25-02-2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية

-نوبري سامية، إشكالات التمثيل القانوني للمديريات التنفيذية في منازعات القضاء الكامل في الجزائر، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، المجلد 06، العدد، 01، 2022، 164

-م ت 03-138، المؤرخ في 24-03-2003، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماع، ج ر عدد 22، بتاريخ 30-03-2003

-القانون 22-13، المؤرخ في 12-07-2022، الذي يعدل ويتمم القانون 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر 48، بتاريخ 17-

2022-07

## قائمة المصادر و المراجع:

## المؤلفات

-سليم جديدي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، 2010.

## 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

- شفيقة بن صاولة، الصلح في المادة الإدارية، دار هومة، ط1، الجزائر، 2006.

## النصوص القانونية

- الأمر 03-06، المؤرخ في 15-07-2006، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، ج ر عدد 46 بتاريخ 16-07-2006.

- القانون 09-08، المؤرخ في 25-02-2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 بتاريخ 23-04-2008.

- القانون 13-22، المؤرخ في 12-07-2022، الذي يعدل ويتمم القانون 09-08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر 48، بتاريخ 17-07-2022.

- القانون 02-23، المؤرخ في 25-04-2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29 بتاريخ 02-05-2023.

- المرسوم التنفيذي 138-03، المؤرخ في 24-03-2003، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ج ر عدد 22، بتاريخ 30-03-2003.

- المرسوم التنفيذي 05-05، المؤرخ في 06-01-2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، ج ر عدد 04 بتاريخ 09-01-2005.

- المرسوم التنفيذي 261-11، المؤرخ في 30-07-2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين لسلك مفتشي العمل، ج ر عدد 43 بتاريخ 03/08/2011.

## المجلات والدوريات

- نويري سامية، إشكالات التمثيل القانوني للمديريات التنفيذية في منازعات القضاء الكامل في الجزائر، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، المجلد 06، العدد، 01، 2022.

## الرسائل والمذكرات

- قتال منير، عناصر وجود القرار الإداري طبقاً لأحكام القضاء الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2021.

- خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والافاق، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012.

## المواقع

https://www.mtess.gov.dz تاريخ الاطلاع 2023-08-01.

https://www.mtess.gov.dz تاريخ الاطلاع 2023-08-01.

https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/667/5/1/165395 تاريخ الاطلاع 2023-08-04

https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/667/5/1/165395 تاريخ الاطلاع 2023-08-04