

بنيزة جمال طالب دكتوراه

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران 02

عضو بمخبر القانون الاجتماعي

التأسيس القانوني للمنظمة النقابية حق مقيد

Résumer:

L'organisation syndicale représente un groupe de travailleurs ou d'employeurs, dont l'objectif consiste en la défense de leurs intérêts matériels ou moraux.

Le droit syndical est considéré comme un droit constitutionnel ; régis en vertu de la loi 90-14 du 02/06/1990, relatif aux modalités de l'exercice du droit syndical et par les accords et conventions internationales ; ratifiés par l'Algérie.

La constitution de l'organisation syndicale est une étape essentielle et importante, et ainsi il convient d'assurer toutes les garanties légales des membres constituants afin d'assurer un exercice syndical pluriel et libre.

الكلمات المفتاحية: منظمة نقابية، ضمانات، الحرية النقابية، الجمعية العامة، القانون الأساسي، التصريح بتأسيس، تشكيلات الإشراف، رقابة.

مقدمة

يرتبط تجسيد الحريات العامة وحقوق الإنسان بنوع النظام السياسي الذي يحكم الدولة، ولذلك فمكانة وقيمة الحريات المقررة ضمن الدساتير والقوانين، مرهون بنوع النظام السياسي السائد، وكلما كان الاقتراب إلى تجسيد مظاهر الديمقراطية نكون اقرب إلى تجسيد الحقوق والحريات.

والحرية النقابية واحدة من أهم الحريات، لأنها تجمع بين وصفين فهي حق فردي كما أنها حق جماعي، إذ لا تمارس إلا بصفة جماعية.

ومن تم فإن تكريس الحرية النقابية في الدولة من خلال الوجود القانوني للحق النقابي، وممارسته بشكل فعال، داخل المؤسسة حماية للمصالح المادية والمعنوية للعمال له أهمية بالغة في تعزيز الحريات العامة، وإرساء مبادئ الديمقراطية.

إن المنظمة النقابية تنظيم اختياري دائم للعمال، يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوالهم¹، أو بمفهوم آخر فإن المنظمة النقابية تمثل منظمة مهنية غايتها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها، والناجحة عن مزاولتهم لمهنة معينة وارتباطهم بعقود العمل².

¹ - احمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، سنة 1985، ص 279.

² - جلال مصطفى القريشي، الحركة النقابية والقانون القسم الأول المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، عدد 1 مارس 1988، ص 329.

تاريخياً ظهرت المنظمات النقابية بعد انتشار شعور الأفراد الذين يوجدون في ظروف اقتصادية واجتماعية ومهنية مماثلة، بالحاجة إلى الاجتماع والاتحاد فيما بينهم لتبادل المساعدة والتعاون في الدفاع عن مصالحهم المشتركة، وبهذا التكتل يتخلص العامل من الضعف والعجز اللذين يعانیهما منفرداً في مجابهة مشاكله المهنية ويتسلح بقوة الجماعة³.

بذلك فإن المنظمة النقابية تعتبر ظاهرة اجتماعية لتمثيل أفضل للعمال أو أصحاب العمل، وهي تتأسس وفقاً لقواعد تنظيمية معينة وذلك بتوفر مجموعة من الشروط الموضوعية والشكلية أوجبها المشرع، وهي تختلف من حيث المرونة والتشديد من دولة إلى أخرى.

وتتجسد صورة الحرية النقابية بداية من حيث الاهتمام السلطة المعنية بتوفير جميع الضمانات لتأسيس المنظمة النقابية بدون أي قيود أو عراقيل، وذلك لضمان ممارسة عمل نقابي فعال.

تحتل المنظمات النقابية باهتمام التشريعات الوطنية والدولية، ولذلك حرصت القوانين الداخلية في معظم الدول على غرار التشريع الجزائري بوضع تنظيم قانوني خاص من حيث إجراءات تأسيسها وتكوينها، وتوفير الضمانات لحماية هذا التنظيم.

لإبراز أهمية ممارسة هذا الحق لا بد من التطرق إلى دراسة تحليلية ووصفية لقواعد وشروط إنشاء هذه النقابات، والانضمام إليها سواء كانت شكلية أو موضوعية. مع تحديد مجموع الضمانات القانونية التي منحها المشرع الجزائري للأعضاء المؤسسين عند رغبتهم في تكوين المنظمة النقابية، وذلك بالإجابة على الأسئلة التالية:

ما هي الشروط التي حددها المشرع الجزائري للأعضاء المؤسسين في تكوين المنظمة النقابية؟ وما هي الإجراءات الشكلية التي علق عليها تأسيسها؟ وهل قيد تأسيس المنظمة النقابية بشروط تعسفية تحد من فعالية الممارسة النقابية في الجزائر وما هي الإجراءات الممنوحة لهم في حالة منعهم من ممارسة هذا الحق؟

وتقتضي الإجابة عن هذه الأسئلة بيان مجموع الشروط الموضوعية أو ما يطلق عليها بقواعد الأساس، والشروط الشكلية أو ما تسمى بقواعد الشكل في تأسيس المنظمات النقابية في التشريع الجزائري، وذلك من خلال الخطة الآتية:

الفرع الأول - الشروط الموضوعية الخاصة بتكوين المنظمة النقابية - بقواعد الأساس - Les règles de base

الفرع الثاني - الشروط الشكلية الخاصة بتكوين المنظمة النقابية - بقواعد الشكل - Les règles de forme

في البداية كان الحق في تكوين المنظمات النقابية محول للطبقة العاملة والضعيفة في علاقة العمل اتجاه المستخدمين، إلا أنه وفي العصر الحالي وبعد التطور الذي عرفته الحكومات والدور الإيجابي للمنظمة العمل الدولية، لم يبق الحق مقتصرًا على أعضاء النقابة فقط، بل تجاوزهم لتشمل كلا طرفي علاقة العمل من عمال وأصحاب عمل المنتمين للمهنة أو القطاع، الذي تنشط في مجاله هذه النقابة، سواء كانت نقابة عمال أو نقابة أصحاب العمل، بحيث انتقل دور النقابة من الدفاع عن مصالح العمال للدفاع عن مصالح المهنة أو القطاع، ومن تمثيل أعضائها إلى تمثيل كل عمال القطاع، أو بمعنى آخر أن النقابة قد أصبحت تدافع وتمثل المصالح الجماعية لعمال المهنة أو القطاع، وليس فقط مصالح فردية للعمال الأعضاء فيها، وهو ما ساهم في تعاظم دور ومكانة النقابة باعتبارها قوة تمثل كل المصالح الاقتصادية والاجتماعية لكل الفئات العمالية في المهنة أو في القطاع، أو حتى في كل المهن وكل القطاعات بالنسبة

³ - محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية - قانون العمل - منشورات جامعة دمشق الطبعة السادسة، دمشق سوريا، سنة 1992، ص 49.

لاتحادات النقابية العامة⁴، وهذا ما قرره الاتفاقية رقم 87 الصادرة بتاريخ 9 جويلية 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي من خلال المادة الثانية⁵.

والمادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 08 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية⁶، غير أنّ هذه الاتفاقيات لم تحدد جملة الشروط المقررة في تكوين المنظمات النقابية وإتّما تركت مهمة ذلك للقوانين الوطنية، وذلك حسب طبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي السائد فيها، غير أنّها شددت على ضرورة عدم الانتقاص من ضمانات ممارسة حق النقابي المقررة في هذه الاتفاقية.

في الجزائر وإذا ما تجاوزنا المسار التاريخي للحركة النقابية والنظام النقابي الذي ساد في الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية تاريخ دخول القانون النقابي الحالي حيز التنفيذ؟ والذي تميز بمبدأ وحدة النقابة من جهة، واعتبار المنظمة النقابية الوحيدة في هذه الفترة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين جزء لا يتجزأ من أجهزة الحزب والدولة، وبالتالي لم تكن نقابة مطلبية بقدر ما كانت نقابة تعبوية من جهة ثانية.

لذلك فإنّه لا بد من الانطلاق من سنة 1989 التي تعتبر سنة المنعرج الحاسم في حياة ومسيرة النظام النقابي في الجزائر إذ أنّه وتطبيقا لمبدأ التعددية النقابية التي أقرها دستور 23 فيفري 1989، لم يبق الحق النقابي مقتصرًا على حق الانخراط أو الانسحاب من النقابة الوحيدة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بل أصبح حقا كاملا، أي حق تكوين منظمات نقابية متعددة وحق الانخراط أو الانسحاب في أو من أي منظمة نقابية، كما أصبحت للمنظمات النقابية المتعددة كافة الحقوق المتعارف عليها.

إنّ هذا التطور الملحوظ في فلسفة الحق النقابي وتمكين العمال وأصحاب العمل من التمتع بالحقوق النقابية الجديدة، دفع المشرع الجزائري إلى إعادة النظر في التشريع السابق المنظم للممارسة الحق النقابي⁷، وإصدار قانون جديد يتماشى والمرحلة السياسية والاقتصادية للجزائر بعد دستور 1989، علاوة على النقلة التوعوية للحياة النقابية، وهو ما تكرر من خلال أحكام القانون 14/90 الصادر بتاريخ 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل، والمتمم بالقانون رقم 91/30 الصادر بتاريخ 21 ديسمبر 1991 والمتمم بالأمر رقم 12/96 الصادر بتاريخ 10 جوان 1996، والذي جاء يهدف في الأساس إلى تحديد الأحكام الأساسية لممارسة الحق النقابي من قبل مجموع العمال والمستخدمين، بعد أن كان هذا الحق مقتصرًا فقط على فئة العمال دون أصحاب العمل، وهذا ما قرره المادة الأولى من القانون 14/90، والتي نصت على ما يلي: "يحدد هذا القانون كيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموع العمال وعلى المستخدمين".

بذلك فإنّ أغلب القوانين الحديثة كوّلت لكل من العمال من جهة والمستخدمين من جهة ثانية، الحق في تكوين منظمات نقابية لممارسة حقهم النقابي في ظل مبدأ الحرية النقابية، وذلك للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية⁸، وهذا على غرار ما قرره المشرع الجزائري من خلال المادة الثانية من القانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي نصت على ما يلي:

⁴ -أحيمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2013، ص 218.

⁵ -المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 الصادرة بتاريخ 9 جويلية 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي التي نصت على ما يلي: "للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، وهم كذلك دون أن يرقن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات وذلك دون ترخيص مسبق".

⁶ - المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 08 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية التي نصت على ما يلي: "لكل من العمال وأصحاب الأعمال، أيا كان القطاع الذي يعملون فيه، أن يكونوا دون إذن مسبق فيما بينهم منظمات، أو ينضموا إليها، لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة وتسهم في رفع الكفاية الإنتاجية، وفي تحقيق الخطط التي تحذف إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي".

⁷ - القانون رقم 28/88 الصادر بتاريخ 19 جويلية 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 29 الصادر بتاريخ 20 جويلية 1988.

⁸ -Leila borsali hamdan, droit du travail, Berti éditions, Alger 2014, p 215.

"يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة ثانية، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"⁹.

وقد خول المشرع الجزائري بمقتضى المادة الثالثة من القانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي لكل من العمال الأجراء والمستخدمين دون تمييز بين الذكر أو الأنثى حق تأسيس المنظمات النقابية والانخراط فيها بإرادة كاملة وحرية أو الانسحاب منها بكل حرية¹⁰، حيث نصت على ما يلي: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة الأخرى أن يكونوا لهذا الغرض منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين السارية لهذه المنظمات النقابية"¹¹.

استنادا لذلك يمكن القول بأن قواعد تكوين المنظمة النقابية المتعلقة بصفة الأشخاص المنتميين إليها تخضع مبدئيا لمبدأ الحرية النقابية المقرر دستورا وقانونا، ويفترض نتيجة لذلك أن يكون للعمال وأرباب العمل باختلاف طوائفهم المهنية حرية تامة في الانضمام للمنظمة النقابية التي يختارونها، وحرية تامة في عدم الانضمام لأية نقابة أو لنقابة المؤسسة التي يعملون بها، وبالمقابل كذلك حرية كاملة في الانسحاب من المنظمة النقابية التي ينتمون إليها، بدون أن تقيد حريتهم بشروط تعسفية قد تؤثر على حرية العمل المقررة لهم دستورا وقانونا.

باستقراء نص المادة الثالثة من القانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي يظهر جليا أن الحق النقابي مكفول لكل الأشخاص الذين يزاولون مهنة أو عملا مأجور¹² دون تحديد للمهن التي يجوز لممارسيها تكوين منظمات نقابية لها، فيجوز ذلك لعمال الصناعات والتجارة والزراعة وخدم المنازل، بل يجوز أن تنشأ كذلك نقابات لأصحاب العمال في فروع النشاط الاقتصادي المختلفة فالحق النقابي معترف به للجميع عملا أجراء أو أرباب عمل¹³.

أما حق أصحاب المهن الحرة كالأطباء والمحامين والمحاسبين والخبراء وإلى غاية ذلك، وذلك حق الموظفين العموميين في تكوين منظمات نقابية خاصة بمهنتهم، فلم يتطرق إلى ذلك المشرع الجزائري بنص صريح، بل ترك تنظيم ذلك إلى عموم النص المنظم للحق النقابي، وللقوانين الأساسية المتعلقة بتنظيم كل مهنة على حدة. مخالفا بذلك موقف اغلب تشريعات الدول المكرسة لمبدأ الحرية النقابية كالتشريع الفرنسي والتشريع التونسي والتشريع المغربي.

ويذهب بعض الفقه إلى ضرورة التمييز بين مفهوم النقابة المهنية في تشريع العمل، ونقابات المهن الحرة، ويرى أنه من الأفضل استبدال كلمة النقابة في المهن الحرة بكلمة أخرى، كمجمع الأطباء وغيرها.

ويرجع السبب الرئيسي في ذلك إلى أن القانون رقم 14/90 المعدل والمتمم المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي كان سابقا في صدوره لأغلب القوانين الأساسية المنظمة للتوظيف العمومي، وكذا المهن الحرة في الجزائر الأمر الذي يبرر عدم إدماج هذه الفئات ضمن حكم المادة الثالثة المنوه إليها سابقا.

⁹ - لقد كان سابقا وقبل صدور دستور 23 فيفري 1989 الحق في إنشاء الهياكل النقابية من اختصاص الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون سواه وذلك في مرحلة أحادية النقابة، وهذا ما قرره المادة السابعة من القانون 28/88 الصادر بتاريخ 19 جويلية 1988 المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والتي نصت على ما يلي: " يكون إنشاء الهياكل النقابية من اختصاص الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون سواه.

- تحدد إجراءات وكيفيات تنظيم هذه الهياكل بموجب القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين ".¹⁰

¹⁰ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، دار جسر للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، الجزائر سنة 2016، ص 22.

¹¹ - Leila BORSALI HAMDAN, Op cit , p214.

¹² - عرّف المشرع الجزائري العمال الأجراء من خلال المادة الثانية من القانون 11/90 المعدل والمتمم التي نصت على ما يلي: " يعتبر عمالا أجراء مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، وحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم ".¹³

¹³ - توابتي إيمان رما سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى سنة 2016، ص 78.

وإن كان المشرع الجزائري قد اقر بحرية تكوين المنظمات النقابية والانضمام إليها لكافة العمال الأجراء والمستخدمين، إلا أنّ هذا التوسع من جانب القانون في منح الحق النقابي، لا يعني أنّه حق لأي شخص أو جماعة من الأشخاص بلا شروط ولا قيود، ولذلك فإنّ المشرع الجزائري من خلال المادة السادسة من القانون 14/90 السالف الذكر وضع شروط محددة فيمن يحق لهم تكوين المنظمات النقابية، أو الانضمام إليها تؤدي إلى تحديد نطاق العضوية فيها، وقد نصت على ما يلي: "يمكن الأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا منظمة نقابية-، إذا توفرت فيهم الشروط الآتية:

1. أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل،
2. أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية،
3. أن يكونوا راشدين،
4. ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية،
5. أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية".

وقد حصرها في الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط الآتية:

1 - توفر صفة الوطني - شرط الجنسية-

اشترط المشرع الجزائري شرط الجنسية من خلال المادة السادسة الفقرة 1 من القانون 14/90 المعدل والمتمم، وقد اعتبر المشرع الجزائري بهذا الشرط المنظمة النقابية كمنظمة وطنية يقتصر الانضمام إليها على الوطنيين دون الأجانب الذين يخضعون في تنظيم عملهم إلى أحكام خاصة¹⁴، كخضوع علاقة عملهم لعقود عمل مؤقتة، وضرورة الحصول على رخصة العمل والإقامة، وهي شروط فرضت لدواعي سياسية وأمنية¹⁵.

وبذلك فإنّ العامل الأجنبي الذي لا يحمل الجنسية الجزائرية محروم بموجب القانون النقابي الجزائري من الانضمام للمنظمة النقابية وممارسة حقه النقابي بغرض الدفاع عن حقوقه وحماية مصالحه المرتبطة بمهنته حتى وإن كان يعمل داخل الأراضي الجزائرية بصورة نظامية وقانونية، ونفس الحكم ينطبق على العامل الذي اكتسب الجنسية الجزائرية دون أن تنقضي فترة عشرة (10) سنوات على ذلك، وهذا الشرط يحرم فئات كثيرة من العمال من ممارسة حقهم النقابي المكرس قانونا بسبب أصلهم، وهذا بالرغم من أن القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين يسمح للجانب العاملين في التراب الوطني بالانخراط في الاتحاد وهذا ما قرره المادة الخامسة منه¹⁶.

2 - شرط العمر

14 - حرص المشرع الجزائري على غرار مختلف التشريعات المقارنة على ضمان حماية اليد العاملة الجزائرية من منافسة نظيرتها الأجنبية، والتقليل قدر الإمكان من اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية، وفي حدود ضيقة ومقيدة، ولم يرد بشأن هذه الفئة أي نص قانوني منذ الاستقلال حتى سنة 1981 بصدر القانون 81/10 الصادر بتاريخ 11 جويلية 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية العدد 28 الصادر بتاريخ 14 جويلية 1981، وقد تلاه المرسوم رقم 276/86 الصادر بتاريخ 11 نوفمبر 1986 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهياكل العمومية الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1986، وبعد الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر بعد صدور دستور 23 فيفري 1989 صدر القانون 11/90 الصادر بتاريخ 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 ابريل 1990 المعدل والمتمم، والذي تضمن نصا قانونيا وحيد تطرق لمسألة العمال الأجانب من خلال المادة 21 منه التي نصت على ما يلي: " يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما ".

15 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، طبعة 2016، ص 22.

16 - المادة الخامسة من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين تنص على ما يلي: "يضمن حق الانخراط في (ا . ع . ج) لكل العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجرة أو ما شابهها، والعمال المتقاعدين، وطالبي الشغل، والعمال المسرحين، والجانب العاملين في التراب الوطني دون تمييز جنسي أو عرقي أو ديني ..."

لم يحدد المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي عن طريق الانضمام لمختلف المنظمات النقابية سن معينة، واكتفى بتعليق الممارسة النقابية على بلوغ سن الرشد، وهذا ما قرره المادة السادسة الفقرة الثالثة كما يلي: "أن يكونوا راشدين"، وهذا ما يطرح إشكالية الآتية: هل قيد المشرع الجزائري ممارسة الحق النقابي على الأفراد البالغين سن 19 سنة كاملة بتاريخ انضمامهم للمنظمة النقابية طبقا لمقتضيات المادة 40 من القانون المدني الجزائري¹⁷، وذلك رغم أن المشرع الجزائري قد رخص للمستخدمين بتشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 19، وهذا ما قرره المادة 15 من القانون 11/90 الصادر بتاريخ 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل¹⁸

فهل يعني ذلك حرمان العمال الذين يقل سنهم عن 19 سنة كاملة في الجزائر من ممارسة الحق النقابي والدفاع عن حقوقهم المهنية، وهم الأكثر حاجة لذلك؟، ويرر الفقه ذلك أن من لم يبلغ سن الرشد لا يتوقع منه أن يكون فاهما لمضمون العمل النقابي مما يجعل انضمامه عديم الجدوى.

3 - شرط ممارسة النشاط المهني أو الحرفي عند تقديم الطلب:

يعتبر هذا الشرط من بين أهم الشروط التي تستدعي التوقف عندها لما يثيره من إشكاليات، ويتمثل في شرط ممارسة العضو المؤسس أو المنخرط في المنظمة النقابية عند تقديمه لطلب الانضمام لنشاط ذا علاقة بهدف المنظمة النقابية، وهذا ما قرره المادة السادسة الفقرة الخامسة من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

وأساس هذا الشرط أن جهاز النقابة منظمة مهنية، العضوية فيها قاصرة على الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا عند تقديمهم لطلب الانضمام، وفضلا عن ذلك فإنه لا يمكن لأي عامل أن ينتسب لمطلق النقابة، بل بإمكانه فقط أن ينتسب إلى المنظمة النقابية التي يزاول مهنتها، وهذا ما قرره المادة الثانية من القانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹⁹.

ويقصد بممارسة نشاط مهني أو حرفي القيام بعمل من الأعمال بصورة معتادة للحصول على مقابل، وبذلك يشترط على الشخص المتقدم بطلب الانضمام للمنظمة النقابية القيام بعمل مأجور ونظامي بتاريخ تقديمه لهذا الطلب، وهو شرط أساسي لثبوت الحق النقابي.

في التشريع الجزائري فإن المشرع لم يضع أي أحكام خاصة في القانون المنظم لممارسة الحق النقابي فيما يخص العمال المتوقفين عن العمل لأسباب مختلفة، غير أنه وبقراءة المادة الثالثة من القانون رقم 14/90 المعدل والمتمم التي تمنح الحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة الأخرى في تكوين منظمات نقابية، وبذلك نفهم أن حق تأسيس المنظمة النقابية مرخص فقط للعمال الذين تربطهم علاقة تبعية مع المستخدم، وبالتالي فهو يستثني العمال طالبي الشغل أو كما يسميهم التشريع المقارن بالعمال المتعطلين - les chômeurs - الذين لا يؤديون عملهم بشكل فعلي²⁰، ذلك أن العامل المتوقف أو المفصول عن العمل تسقط عضويته في النقابة التي يكون منضمًا إليها، وذلك تبعا لسقوط حقه في تكوين المنظمة النقابية.

17 - المادة 40 من القانون المدني الجزائري تنص على ما يلي: "كل شخص بلغ سن الرشد متمتعًا بقواه العقلية، ولم يحجر عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية. وسن الرشد تسعة (19) سنة كاملة "

18 - المادة 15 من القانون 11/90 الصادر بتاريخ 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل تنص على ما يلي: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيدي التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي".

19 - Leila BORSALI HAMDAN, Op cit, p.215.

20 - بالاستقراء أحكام القوانين الأساسية لأغلب النقابات الفاعلة على الساحة الوطنية، لم نجد سوى القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين يتيح الانضمام في صفوفه للعمال المتقاعدين والعاطلين أو طالبي الشغل والعمال المسرحين، وذلك ما قرره المادة الأولى منه التي نصت على ما يلي: "الاتحاد العام للعمال الجزائريين المشار إليه باختزال " ا ع ع ج " هو منظمة نقابية مطلبيه حرة ومستقلة من كل وصاية حزبية، وإدارية وأصحاب عمل، وموحدة، وديمقراطية بالنسبة لكافة العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجره ومشابها من نتاج عملهم اليديوي أو الفكري ولا يستخدمون غيرهم من العمال لمصلحتهم، والعمال المتقاعدين، وطالبي

والمتفق عليه أنّ خبرة قدماء المهنة وتفرغهم للمهام النقابية تعتبر عاملا ذا أهمية يعين المنظمات النقابية في قيامها بوظائفها، ولذلك ينبغي حرمان العمال المتقاعدين أو العاطلين عن المهنة من حق الترشيح أو التصويت داخل الهيئة النقابية فقط، مع الترخيص لهم بحضور الاجتماعات والمشاركة في المداولات.

4 - التمتع بالحقوق المدنية والوطنية:

يشترط في العمل الذي يرغب في تكوين منظمة نقابية أو الانتساب إليها ألا يكون قد صدر حكم قضائي بعقوبة جزائية تقيّد حريته في ممارسة حقوقه الوطنية أو المدنية أو بعضها كحق الترشح والانتخاب وغيرها، وهذا ما قرره المشرع الجزائري من خلال المادة السادسة الفقرة الثانية، ويذهب قصد المشرع في ذلك إلى العقوبات التكميلية²¹ التي لا تمتع العامل من مزاولته نشاطه وتنفيذ واجباته المهنية أو الالتحاق بعمل جديد²².

والغاية من هذا الشرط واضحة، وهي الحرص على استقامة أعضاء النقابة والابتعاد بهم عن كل ما يخل بالأخلاق الحميدة ويمس بالسمعة والشرف والأمانة²³.

5 - ألا يكون قد صدر من العامل سلوك مضاد للثورة التحريرية:

يقتصر هذا الشرط على الأشخاص الذين سبق وأن صدر منهم سلوك أو موقف معاد لثورة التحرير الوطنية وفقا للقانون الجزائري، وهذا ما قرره المادة السادسة الفقرة الرابعة من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، ويمكن اعتبار هذا الشرط غير متوافق مع المرحلة الزمنية الحالية، وذلك نظرا لمرور أكثر من 50 سنة منذ استقلال البلاد.

6- شرط الانتماء لمهنة واحدة أو مهن متشابهة أو مرتبطة ببعضها البعض:

اعتبارا للهدف التي تسعى أي منظمة النقابية لتحقيقه، والمتمثل في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية المشتركة لأعضائها، فإن ذلك يستلزم وجود مصالح مشتركة بين أعضاء النقابة، وهذا الأمر يتحقق عندما يكون هؤلاء العمال ينتمون لمهن متماثلة أو متشابهة أو مرتبطة، بحيث تكون المشكلات والصعوبات التي تتعرض لها هذه المهن واحدة أو متقاربة²⁴.

وفضلا عن الشروط التي حددتها المادة السادسة من القانون رقم 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم فقد أضافت المادة الثانية منه شرطا آخر، وهو شرط انتماء العامل لمهنة واحدة أو مهن متشابهة أو مرتبطة ببعضها البعض، والتي نصت على ما يلي: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة ثانية، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"²⁵، فالنقابة جمعية مهنية غايتها الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنهم، وتتوقف فعالية هذا الهدف على وجود تضامن بين أعضائها أو تماثل في المصالح أو على الأقل تشابه أو ترابط فيما بينها²⁶.

الشغل والعمال المسرحين"، وكذا المادة الخامسة منه كما يلي: "يضمن حق الانخراط في (ا.ع.ع.ج) لكل العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجرة أو ما شابهها والعمال المتقاعدين وطالبي الشغل والعمال المسرحين...".

21 -العقوبات التكميلية وهي عقوبات تضاف إلى العقوبة الأصلية وترتبط بما بحيث انه لا يكمن أن يحكم بما مستقلة عن العقوبات الأصلية، ولا تلحق بما تلقاها على غرار العقوبات التبعية، بل يجب أن ينطق بما القاضي للقول بوجودها والعقوبات التكميلية أوردتها المشرع في المادة التاسعة من قانون العقوبات، ومنها الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية، أحسن

في القانون الجزائري العام، دار هومة الجزائر، الطبعة الثالثة عشر 2013، ص 325.

22 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 23.

23 - حسين عبد الطيف حمدان، المرجع السابق، ص 522.

24 -مصطفى احمد ابوعمر، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية جمهورية مصر العربية، طبعة 2005، ص 121

25 -Leila BORSALI HAMDAN, Op cit, p.215.

26 -ثوابتي إيمان سرور، المرجع السابق، ص 99.

أما إذا كان أعضاء النقابة لا يمارسون صناعة أو مهنة واحدة ولا مهنة متماثلة أو مرتبطة ببعضها البعض، ولم تقم بينهم تبعا لذلك مصالح مهنية مشتركة، كانت النقابة باطلة قانونا، وذلك لاختلال احد شروط التأسيس المقررة من خلال أحكام المادة الثانية من القانون 14/90²⁷.

لقد كان شرط التماثل أو التشابه أو الارتباط بين المهن هو الحجة التي استندت إليها السلطات العامة في رفضها لطلبات التأسيس المتتالية المقدمة من طرف النقابات الحرة في الجزائر، لتأسيس فيدراليات وكنفدراليات فيما بينها، ليظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين مهيمنا على جميع فروع النشاطات المختلفة لعدم تقييد بهذا الشرط، وذلك استنادا لنص المادة 62 من القانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والتي نصت على ما يلي: "يتعين على أي تنظيم مؤسس قانونا ابتداء من تاريخ صدور هذا القانون أن يسعى إلى مطابقة قانونه الأساسي مع أحكام هذا القانون قبل تاريخ 31 ديسمبر سنة 1990"، وبذلك تم استثناء المنظمة النقابية الوحيدة المؤسسة في ظل النظام أحادية النقابة - وقبل تاريخ صدور قانون النقابي الجزائري -، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين من الخضوع لشروط وقواعد التأسيس المقررة من خلال القانون 14/90.

الفرع الثاني- الشروط الشكلية الخاصة بتكوين المنظمة النقابية - بقواعد الشكل- Les règles de forme

وتتمثل في جملة الإجراءات القانية التي يجب مراعاتها عند تأسيس المنظمة النقابية، ويقتضي مبدأ الحرية النقابية المعترف به دوليا والمكرس دستورا، عدم تعليق تأسيس المنظمة النقابية على إجراء أو أي قيد شكلي من شأنه عرقلة الممارسة الفعلية والحرية للحق النقابي، كاشتراط الحصول على إذن مسبق من السلطة المختصة، أو صدور قرار خاص من السلطات العمومية، فمن مظاهر تكريس مبدأ الحرية النقابية، تبسيط الشروط الشكلية اللازمة لتكوينها إلى القدر المحدود.

إنّ إجراءات تكوين المنظمات النقابية طبقا للتشريع النقابي الجزائري، تتسم ظاهريا بالبساطة والسهولة اللتين يقتضيهما تكريس مبدأ الحرية النقابية كأساس لنظامها القانوني، وهذا ما قرره المواد من 07 إلى 11 من القانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وتمثل أساسا لإجراءين أساسيين، وهما كما يلي:

1- انعقاد جمعية تأسيسية لإعداد القانون الأساسي والمصادقة عليه .

2 - تأسيس المنظمة النقابية وفقا للإجراءات المحددة قانونا.

وبذلك فإنّ عملية التأسيس للمنظمة النقابية هي عمل جماعي يهتم بمجموع العمال الذين ينشطون في القطاع أو المهنة المعينة، وهو ما يفهم من الهدف العام لأية منظمة نقابية، والمتمثل في الدفاع عن المصالح المادية والمهنية والمعنوية لأعضائها، وهو ما يفسر إلزام القانون النقابي على وجوب تأسيس المنظمة النقابية عقب الجمعية العامة للأعضاء المؤسسين، وهي الجمعية التي تحدد أهداف التنظيم وهياكله وتنظيمه وطريقة عمله.

أولا- ضرورة عقد جمعية عامة تأسيسية:

²⁷- لم يقرر المشرع الجزائري من خلال أحكام القانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي الآثار القانونية المترتبة عن انعدام احد الشروط الأساسية لتكوين المنظمات النقابية، أو الإخلال بأحدها كالبطلان أو غيرها، ولكن بالرجوع للقانون 31/90 الصادر بتاريخ 4 ديسمبر 1990 المتعلق بالجمعيات، نجد أن المشرع من خلال المادة الخامسة منه يقرر البطلان بقوة القانون في حالة عدم توفر الشروط المقررة بتأسيس الجمعيات المحددة من خلال المادة الرابعة منه، ونرى أن ذلك يعتبر فراغا قانونيا يجب على المشرع تداركه من خلال إدراج نص قانوني يحدد الآثار القانونية عن الإخلال بإحدى شروط تأسيس المنظمة النقابية.

قرر المشرع الجزائري من خلال المادة السابعة من القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي تلزم الأعضاء المؤسسين بعقد جمعية عامة تأسيسية بهدف تأسيس تنظيمهم النقابي²⁸، وقد نصت على ما يلي: "تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين".

وتنصب أهمية انعقاد الجمعية العامة التأسيسية حول ثلاثة محاور وهي كما يلي:

الخور الإداري وذلك بإعداد الوثائق الإدارية اللازمة لإتمام إجراءات التأسيس وإيداعها لدى السلطات العمومية المعنية. الخور القانوني بحيث تجز الجمعية العامة التأسيسية الانفاقية وتؤسس المنظمة النقابية بمجرد التوقيع على القانون الأساسي. الخور العملي وهنا فإن الجمعية العامة التأسيسية تقوم بالمصادقة على القانون الأساسي وتعين القادة والمدراء الأولين. وقد أوجب المشرع الجزائري حضور المحضر القضائي المختص إقليمياً أثناء الجمعية العامة التأسيسية²⁹، وذلك بناء على طلب الأعضاء المؤسسين، أو بناء على أمر صادر عن رئيس المحكمة المختصة بناء على نص المواد 310 و311 و312 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويقوم بتحرير محضر يدون فيه وقائع أشغال اجتماع الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية، بناء على نص المادة 12 الفقرة الرابعة من القانون 03/06 الصادر بتاريخ 20 فبراير 2006 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي³⁰، وهذا على خلاف ما قرره المشرع الفرنسي الذي لم يشترط وجود المحضر القضائي في اجتماع الجمعية التأسيسية لتكوين المنظمة النقابية.

ثانياً - إعداد القانون الأساسي والمصادقة عليه

1- إعداد القانون الأساسي:

يمثل القانون الأساسي للمنظمة النقابية بمثابة دستور لها، ويشكل الوثيقة القانونية التي تنظم العلاقة بين أعضاء المنظمة النقابية وعلاقتهم مع الغير، وعموماً تكون محمّرة بشكل وافي ومفصل، وبصياغة لغوية سليمة لا تترك أي مجال للتأويل، والذي يعكس إرادة المؤسسين، وتحرّر غالباً باللغتين العربية والفرنسية، ويتم إعداد وتحرير هذا القانون بكل حرية واستقلالية، من قبل الأعضاء المؤسسين أو يلجأ في اعداد مشروعه إلى الخبراء القانونيين مثل المحامين والموثقين، ليعرض على الجمعية العامة للمصادقة عليه³¹، ويأتي القانون الأساسي مقسم إلى مجموعة من المواد ضمن أقسام متعددة، وهو بالأساس بيان لأسس ومبادئ المنظمة النقابية، وذلك ابتداء بتقديم تعريف للمنظمة النقابية المعنية، وبيان أهدافها، وحقوق وواجبات المنخرطين، بالإضافة إلى شروط الترشح لتولي المسؤوليات ضمن هياكل المنظمة، وطرق الانتخاب وإجراءات الانضباط والتأديب داخل المنظمة، كذلك توضيح وتحديد مبادئ التسيير على مستوى هذه النقابة، كتوفر النصاب القانوني ومبدأ الجماعية في المداولة، والأغلبية في اتخاذ القرارات، إضافة إلى مبدأ الأقلية من القرارات المتخذة، ثم تحديد هيئات وهياكل المنظمة النقابية وصلاحيات كل منها، وطبيعة الموارد المالية للمنظمة النقابية كالأشتراكات والإعانات وحاصل نشاط المنظمة.

2 - أهمية القانون الأساسي للمنظمة النقابية :

لل قانون الأساسي أهمية بالغة في تأسيس المنظمة النقابية بالنسبة للمشرع الجزائري، لكونه يشكل مرجعية أساسية ومنطلق أساسي للعمل النقابي، ففي حالة النزاع بين المؤسسين أو بين الأعضاء المنتخبين أو الإداريين يتم الرجوع إلى ما جاء في القانون

²⁸ - Leila BORSALI HAMDAN, Op cit, p. 215.

²⁹ - بالرجوع إلى نص المادة السادسة من القانون رقم 06/12 الصادر بتاريخ 12 يناير 2012 المتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية رقم 02 الصادرة بتاريخ 15 يناير 2012 التي نصت على ما يلي: " تؤسس الجمعية بحرية من قبل أعضائها المؤسسين ويجتمع هؤلاء في جمعية عامة تأسيسية تثبت بموجب محضر اجتماع بحره محضر قضائي ".

³⁰ - المادة 12 من القانون رقم 03/06 الصادر بتاريخ 20 فبراير 2006 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، الجريدة الرسمية رقم 14 الصادرة بتاريخ 8 مارس 2006 تنص على ما يلي: " يتولى المحضر القضائي "

- القيام بمعاينات أو استجوابات أو إنذارات بناء على أمر قضائي دون إبداء راية ".

³¹ - أهمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 240.

الأساسي، وهو كذلك عمل سابق لما يعرف بالنظام الداخلي le règlement intérieur de l'organisation syndicale الذي سيكون محل مناقشة واسعة وتصديق، بعد أن يتم الحصول على وصل الإيداع من الجهات الإدارية المعنية.

واعتباراً أنّ النظام الأساسي هو وثيقة إنشاء للمنظمة النقابية، فإنّ هذا يعني ضرورة كتابة الاتفاق على إنشاء النقابة، وفي التشريع الجزائري اشتراط كتابة النظام الأساسي هو شرط ضمني فقط، وبذلك لا يلزم نوع خاص من الكتابة بل تستوي أن تكون الكتابة عرفية أو كتابة رسمية³².

لقد حدد المشرع الجزائري الحد الأدنى من نسخ النظام الأساسي للمنظمة النقابية الواجب إيداعه لدى السلطات العمومية، بحيث يقدم نسختين من القانون الأساسي المصادق عليهما ضمن محتوى طلب التصريح بتأسيس المنظمة، وهذا ما قرره المشرع الجزائري من خلال المادة التاسعة من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم التي نصت على ما يلي: "يرفق تصريح التأسيس المذكور في المادة 8 أعلاه بملف يشتمل على ما يلي:

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

- نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.

- محضر الجمعية العامة التأسيسية".

3 - التصديق:

يجب أن يصدر قرار بالموافقة على النظام الأساسي من الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية، وتتم المصادقة عليه بالأغلبية عن طريق الاقتراع السري والمباشر، وابتداءً من ذلك التاريخ يكتسب النظام الأساسي قوة قانونية، ليعد بمثابة دستور للمنظمة النقابية.

ولم يحدد المشرع الجزائري من خلال أحكام قانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلق بممارسة الحق النقابي الهيئة المخول لها قانوناً تعديل القانون الأساسي، وترك للتنظيمات النقابية حرية تنظيم هذه المسألة في إطار قوانينها وأنظمتها الداخلية، غير أنه أوجب على المنظمات النقابية بأن تتعلم السلطات العمومية المعنية بجميع التعديلات التي تنصب على قانونها الأساسي، وكل التغيرات الطارئة التي تحدث في هيئات القيادة و/أو الإدارة، وذلك في خلال ثلاثين (30) يوماً التالية لاتخاذ قرار التعديل، ولا يحتج بمحتوى هذه التعديلات في مواجهة الغير إلا ابتداءً من تاريخ نشرها في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل ويتم ذلك بنفس إجراءات التصريح بتأسيس المنظمة النقابية المحددة من خلال نص المادة الثامنة من القانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلق بممارسة الحق النقابي³³.

ثالثاً - التصريح بتأسيس المنظمة النقابية:

تعتبر المنظمة النقابية في النظام النقابي مؤسسة قانوناً، بعد قيام بالإجراءات التالية:

إيداع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية لدى السلطات العمومية المختصة.

تسليم وصل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية من طرف السلطات المختصة.

إتمام تشكيلات الإشهار بتأسيس المنظمة المحددة قانوناً .

وهذا ما قرره المادة الثامنة من قانون رقم 14/90 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي نصت على ما

يلي: "يصح بتأسيس المنظمة النقابية:

³²- Leila BORSALI HAMDAN, Op cit, p 216.

³³ نوابي إيمان ربحا سرور، المرجع السابق، ص 118.

- بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية المنصوص عليها في المادة 10 أدناه.
 - تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف.
 - استيفاء تشكيلات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة".
 - محتوى ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية:
- التصريح بتأسيس المنظمة النقابية يتم تحريره على ورق عادي وموقع من طرف الأعضاء المؤسسين، ويتضمن هذا التصريح ملف يشمل وثائق حددتها المادة التاسعة من القانون 14/90 والتي نصت على ما يلي: " يرفق تصريح التأسيس المذكور في المادة 8 أعلاه بملف يشتمل على ما يأتي:
- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم،
 - نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي، محضر الجمعية العامة التأسيسية ".
- أوجب المشرع الجزائري إرفاق تصريح التأسيس للمنظمة بنسختين من القانون الأساسي مصادق على كل صفحة من صفحاتها بالمطابقة للأصل، وأخيرا إرفاق محضر الجمعية العامة التأسيسية للتنظيم النقابي المعني الموقع من طرف أعضاء مكتب الجمعية.
- الجدير بالذكر أن كل من القانون 14/90 السالف الذكر لم يحدد المهلة الواجب على الأعضاء المؤسسين تسليم ملف التصريح التأسيس إلى الجهات المعنية بعد المصادقة على النظام الأساسي من قبل الجمعية العامة³⁴.
- رابعا- إيداع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية :
- يودع ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية لدى الجهات التي منحها القانون صلاحيات التسجيل، وهذا ما حددته المادة 10 من القانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي نصت على ما يلي: " يودع تصريح تأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى:
- والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية.
 - الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني".
- وكأثر لذلك يوضع سجل خاص أمام السلطات العمومية المختصة مرقم وموقع، تسجل فيه جميع تصريحات التأسيس التي يتقدم الأعضاء المؤسسين، وتقيّد في هذا السجل المعلومات الآتية:
- تسمية المنظمة النقابية.
- تاريخ إيداع ملف تصريح التأسيس، والذي يحسب ابتداء منه اجل ثلاثين (30) يوما المحدد بنص المادة الثامنة من القانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي نصت على ما يلي: " يصرح بتأسيس المنظمة النقابية:
- بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية المنصوص عليها في المادة 10 أدناه.

³⁴ -أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 242.

- تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف ...".

المعلومات المتعلقة بالشخص أو الأشخاص الذين قاموا بعملية الإيداع، كالاسم واللقب ورقم وتاريخ بطاقة الهوية وتاريخ صدورها وعنوانهم وأرقام هواتفهم، ويشترط فيه وجوبا أن يكون أحد الأعضاء المؤسسين للتنظيم. قائمة الوثائق المرفقة بملف التصريح بالتأسيس المشهر باستلامها.

بعد التأكد من محتوى الملف وقانونيته تسلم السلطة العمومية المعنية وصل استلام أو إيداع ملف تصريح التأسيس، وذلك خلال ثلاثين (30) على الأكثر من تاريخ الإيداع، وذلك طبق لمقتضيات المادة الثامنة من القانون 14/90 السالف الذكر.

على خلاف التشريع الجزائري نجد أنّ المشرع الفرنسي ألزم الأعضاء المؤسسين بإيداع ملف تأسيس المنظمة النقابية مرفقا بقائمة أسماء المكلفين بإدارتها وتوجيهها لدى مصالح البلدية، وذلك مهما كان شكل المنظمات النقابية محلية أو جهوية أو وطنية، وهذا ما قرره المادة 3/411 من قانون العمل الفرنسي، ويتم تسجيل هذه الإجراءات في سجل خاص بها، ويسلم للمودع إيصال يفيد استلام الوثائق المذكورة وتحفظ الإدارة بنسخة من الوثائق، بينما ترسل النسخة الأخرى إلى وكيل النيابة الذي يتولى مراجعتها والتحقق من شرعية النقابة³⁵.

ولا يعتبر المشرع الفرنسي الإجراءات الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية رقابة إدارية لأنه لا يشترط موافقة السلطات المعنية من أجل التصريح لقيام المنظمة النقابية، وإتّما يبرر هذه الإجراءات لوجود اعتبارين أساسيين، الأول لضمان نشر وإشهار وعلانية المنظمة النقابية وإبلاغ الغير عن وجودها، والثاني هو تحقيق شرعية المنظمة بواسطة الإشراف القضائي.

ويعلق الأستاذ Verdier على اقتصار الإجراءات المطلوبة لميلاد المنظمة النقابية على الإجراء الوحيد، وهو الإيداع لدى السلطة المعنية قائلا: "... إنّ هذه البساطة هي بكل تأكيد علامة الحرية التي تسيطر على إنشاء النقابات، كما تعتبر احد مظاهر المفهوم الحر للحق النقابي الفرنسي"، وهنا أكد اغلب الفقهاء القانون الفرنسي على أنّ غياب ترخيص أو إذن السلطات العامة والحد من الإجراءات الإدارية المعقدة لقيام المنظمة النقابية دليل كاف لتكريس مبدأ الحرية النقابية³⁶.

من خلال تحليل شروط تأسيس المنظمة النقابية في التشريع النقابي الجزائري نجد أنّ المشرع الجزائري بإلزامه الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية بإيداع تصريح تأسيسها لدى الإدارة المختصة، وتقييد اعتماد المنظمة النقابية بموافقتها، إضافة إلى عدم توضيح المشرع في القانون 14/90 الإجراءات القانونية المتخذة في حالة رفض الإدارة منح التصريح أو سكوتها عن الرد على طلب التصريح يعتبر تقييد وتقليص من مبدأ الحرية النقابية.

نظريا لا يمكن لمنظمة نقابية ممارسة نشاطها إلا بعد إتمام الإجراءات القانونية التي تسمح لها باكتساب الشخصية المعنوية، لذلك يجب على المنظمات النقابية احترام كافة الإجراءات المقررة قانونا، شريطة أن لا تصل هذه الإجراءات إلى حد الحصول على إذن مسبق من جهة الإدارة أو منح الإدارة الحق في الاعتراض ووقف نشاط النقابة، لذلك فإن الأحكام التي تفرض على النقابات التسجيل لدى هيئة إدارية مختصة لا تختلف من حيث الأثر عن الإذن المسبق متى كانت للإدارة سلطة تقديرية في إجراء التسجيل أو رفضه³⁷.

³⁵ - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة الجزائر، طبعة 2013، ص 64.

³⁶ - Jean péliissier, Alain supiot, antoine jeammaud, droit du travail, 22 édition, dalloz, 2004, p.666

³⁷ - سمغوني زكريا، المرجع نفسه، ص 76.

ولذلك فإنّ التشريع النقابي الجزائري بمنحه للإدارة السلطة التقديرية بمنح الترخيص بإنشاء النقابة أو رفضه يعد مخالفا لمبادئ منظمة العمل الدولية إنّ المشرع الجزائري من خلال هذه الشروط والإجراءات التي جعلها بمثابة الإذن المسبق لمزاولة النشاط النقابي هو تقييد لمبدأ الحرية النقابية، خاصة وأنّ لجوء الأعضاء المؤسسين إلى القضاء المختص لإلغاء قرار رفض طلب الترخيص يكون مرفوضا شكلا³⁸، وذلك لافتقار المنظمة للصفة القانونية في الدعوى باعتبارها تفتقد الشخصية الاعتبارية التي تتحقق بعد قبول اعتمادها.

ونرى أنّه ولتعزيز ضمانات الحرية النقابية في تأسيس المنظمات النقابية يتوجب على المشرع الجزائري أن يحدد حدود المشرع الفرنسي، تكريسا على مبادئ الاتفاقيات والمواثيق الدولية، والتي نادى بالسهر على تطبيق مبادئ الحرية النقابية، والتخفيف قدر الإمكان من شروط والإجراءات الإدارية المعقدة التي تقف عائقا أمام ضمانات تأسيس المنظمات النقابية.

وتنسال في هذا المجال ماذا لو لم تسلم الإدارة بعد انتهاء مهلة الثلاثين يوما المشار إليها سابقا وصل التأسيس للأعضاء؟ هل يؤدي ذلك إلى بطلان التأسيس؟ أم تجميد نشاط تلك النقابة؟ وهل تعتبر ذلك رفضا؟ أم اكتسابا ضمينا للشخصية القانونية؟

إنّ الإجابة على هذا الإشكال الذي كثيرا ما يخطئ النقابيون في تأويله وتفسيره، معتبرين ذلك اكتسابا ضمينا للاعتماد ومنه للشخصية القانونية، وهي أنّه لما كان هذا التصريح بالتأسيس أي اعتماد، وهو قرار إداري بكل المقاييس القانونية والتنظيمية، ولما كان من المبادئ المعروفة في التصرفات والقرارات الإدارية، أن سكوت الإدارة يعتبر قرارا ضمني بالرفض، إلا إذا نص القانون صراحة على خلاف ذلك، فإنّ سكوت الإدارة وعدم إفصاحها عن قرارها بشكل صريح، يعتبر بمثابة قرار رفض ضمني، لا يقبل عكس ذلك في غياب نص صريح ينص على خلاف ذلك، ومنه يبقى تشكيل المنظمة أمرا وقعا لا تتمتع بالوجود القانوني، ولا يمكنها ممارسة المهام والنشاطات وإجراء التصرفات القانونية والاتفاقية المعترف بها للمنظمات النقابية المؤسسة تأسيسا قانونيا³⁹.

ونرى أنّ سكوت الإدارة المختصة عن الرد لطلب التصريح بالتأسيس للمنظمة النقابية يعتبر قرارا إداريا ضمني بالرفض عن هذا الطلب، وذلك ابتداء من انتهاء أجل 30 يوما من تاريخ الإيداع، وبذلك فإنّه يكون بإمكان الأعضاء المؤسسين الطعن ضد هذا القرار برفع دعوى الإلغاء أمام الغرفة الإدارية لمجلس القضاء الكائن بمقره مقر الولاية المقدم أمامها طلب التأسيس للمنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، وتكون أمام مجلس الدولة بالنسبة إذا كان الطلب مقدم أمام الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

ونلاحظ أنّ المشرع الجزائري لم يحدد بوضوح هذه المسألة من خلال أحكام القانون 14/90 السالف الذكر، وبذلك يكون للأعضاء المؤسسين الرجوع للقواعد العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية من حيث مراعاة الشروط الشكلية والموضوعية لدعوى الإلغاء⁴⁰، وهذا على خلاف ما اعتمده المشرع الجزائري من خلال المادة 10 من القانون 06/12 الصادر بتاريخ 12 يناير 2012 المتعلق بالجمعيات، بحيث اشترط أن يكون قرار رفض تسليم وصل التسجيل بتأسيس الجمعية من قبل الإدارة المختصة معللا بعدم احترام أحكام هذا القانون، ويكون للجمعية أجل 3 أشهر لرفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة المختصة إقليميا، وفي حالة صدور قرار باعتماد الجمعية يجب على الإدارة أن تمنح لها وصلا بالتسجيل، ويكون للإدارة المختصة خلال

³⁸ - المادة 13 الفقرة الأولى من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنص على ما يلي: "لا يجوز لأي شخص التناهي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".

³⁹ - أحمية سليمان الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 244.

⁴⁰ - تعتبر دعوى الإلغاء وسيلة من وسائل الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية، تكمن الغاية منها في حماية حقوق وحريات الإنسان، ويتوقف قبولها على مجموعة من الشروط ومنها الشروط الشكلية والمتعلقة برفع الدعوى طبقا لنص المادة 15 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويكون تمثيل الخصوم بموجب محام وجوبي أمام المحكمة الإدارية تحت طائلة عدم قبول العريضة طبقا لنص المادة 826 من نفس القانون، مع مراعاة الأجل القانونية لرفع الدعوى طبقا لنص المادتين 829 و830 من نفس القانون، وشروط موضوعية متعلقة بموضوع القرار الإداري الذي ينبغي أن يكون ذو طابع إداري وهائلي وان يكون مضر بمصلحة من مصالح الطاعن، بريرة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغداددي، طبعة 2009، ص 431.

أجل 3 أشهر ابتداء من تاريخ تسليم الوصل من رفع دعوى إلغاء أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة لإلغاء تأسيس الجمعية، ويكون هذا الطعن غير موقف للتنفيذ.

ونرى أنه ينبغي على المشرع الجزائري تدارك هذا الفراغ التشريعي ضمن أحكام القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، فيما يتعلق بشروط وإجراءات الطعن الأعضاء المؤسسين ضد قرار رفض أو سكوت الإدارة المعنية على طلب التأسيس للمنظمة النقابية.

خامسا - الرقابة على ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية:

للسلطات العمومية المختصة قانونا، مدة ثلاثين (30) يوما على الأكثر لدراسة ملف التصريح بالتأسيس المودع لديها، وذلك طبقا لنص المادة الثامنة الفقرة 2 من القانون 14/90 السالف الذكر، والتأكد من مدى مشروعية وصحة الوثائق التي يتضمنها وتسلم لصاحب الطلب وصلا بتسجيل تصريح بالتأسيس، وخلال هذه الفترة تتأكد السلطات العمومية من المسائل الآتية:

1- مدى توفر الشروط القانونية المتعلقة بالتأسيس بالنسبة لكل عضو مؤسس طبقا لأحكام المادة السادسة من القانون 14/90.

2- مطابقة القوانين الأساسية لحكام القانون 14/90، وخاصة فيما تعلق بإطار الجغرافي للمنظمة النقابية.

ويمكنها المطالبة بالمزيد من المعلومات في الحدود التي يظهرها القانون، وفي حالة وجود لبس تقوم السلطات العمومية المعنية باستدعاء العضو المؤسس الذي قام بإيداع ملف التأسيس، وإعلامه بالمسائل الواجب تصحيحها والإجراءات القانونية اللازمة لذلك وفي هذه الحالة يوقف احتساب مدة ثلاثين (30) يوما السارية المقررة في المادة الثامنة من القانون 14/90 السالفة الذكر إلى غاية إتمام عملية التصحيح وإيداع الملف المصحح.

ويلزم وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووزير الداخلية بتقديم تقرير فصلي يشمل:

قائمة المنظمات النقابية التي أودعت ملفات تصريح التأسيس.

قائمة المنظمات النقابية التي تحصلت على وصل التسجيل.

قائمة المنظمات النقابية التي كانت محل إعادة نظر وتصحيح لعدم مطابقة الملف لأحكام القانون.

بانتهاء المدة القانونية المحددة أعلاه، وبعد التأكد من قانونية الملف المرفق بتصريح التأسيس تسلم السلطات العمومية وصل بتسجيل المنظمة النقابية⁴¹.

سادسا - شكليات الإشهار:

قررت الفقرة الثالثة من أحكام المادة الثامنة من القانون رقم 14/90 المعدل والمتمم المتعلق بممارسة الحق النقابي بإلزامية إشهار بتأسيس المنظمة النقابية، وقد نصت على ما يلي: " يصرح بتأسيس المنظمة النقابية:

- استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة"

بذلك فإن المنظمة النقابية تقوم بإتمام إشهار تأسيسها إلى الغير على حسابها ونفقتها، وذلك بنشر بلاغ صحفي في جريدة إعلامية يومية واحدة على الأقل ذات توزيع وطني، ويهدف هذا البلاغ إلى التعريف بالمنظمة النقابية لتجنب النزاعات المحتملة التي قد تنصب حول تسمية المنظمة النقابية، في حالة ما إذا كانت هذه التسمية ماثلة لتسمية منظمة أخرى سبقتها للوجود⁴².

ويجب أن يتضمن البلاغ الصحفي المعلومات التالية:

41 - عصام طوالي النعالي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر طبعة 2014، ص 106.

42 - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 73.

تسمية المنظمة النقابية.

هدف المنظمة.

تاريخ وصل التسجيل مع بيان السلطة التي سلمت الوثيقة.

عنوان مقر المنظمة النقابية.

اسم ولقب المسؤول الرئيسي للمنظمة النقابية وأعضاء المكتب⁴³.

لقد كان المشرع الجزائري من خلال المادة السابعة من القانون 31/90 الصادر بتاريخ 4 ديسمبر 1990 والمتعلق بالجمعيات يشترط على الأعضاء المؤسسين للجمعية القيام بشكليات الإشهار على نفقة الجمعية في جريدة يومية إعلامية واحدة على الأقل ذات توزيع وطني⁴⁴، وبعد إلغاء هذا القانون بموجب القانون رقم 06/12 الصادر بتاريخ 12 يناير 2012، تم إعفاء الأعضاء المؤسسين للجمعية من أي إجراءات شكلية تتعلق بإشهار الجمعية في الصحف، ويعتبر ذلك من بين التسهيلات التي ادخلها المشرع الجزائري على إجراءات تأسيس الجمعية، وإعفاء الأعضاء المؤسسين من مصاريف لا تستطيع الجمعية دفعها خاصة إذا كانت ذات طابع اجتماعي أو ثقافي.

سابعاً - صعوبات وعراقيل تأسيس المنظمات النقابية :

إنّ التقرير الصادر عن الفيدرالية الدولية لحقوق الإنسان عام 2000 والمتعلق بممارسة الحق النقابي في الجزائر في إطار مبدأ الحرية النقابية، يحصى أكثر من 58 منظمة نقابية للعمال الأجراء ذات توزيع وطني، ونفس التقرير يشير إلى وجود عدد هائل من النقابات العمالية المستقلة الفاعلة على المستوى المحلي - الولاية أو البلدية- والتي لم يتم تسجيلها على مستوى السلطات المعنية بذلك.

وفي هذا الإطار وابتداء من صدور التشريع النقابي رقم 14/90 السالف الذكر، وبناء على نص المادة الثامنة منه التي تقرر أن تأسيس المنظمات النقابية المستقلة يتم بمجرد صدور وصل تسجيل من السلطات العمومية المختصة في اجل ثلاثين (30) يوماً تحتسب من تاريخ إيداع طلب التأسيس، لتساءل بذلك عن القيمة القانونية لوصول الإيداع الصادر عن الوالي أو عن وزير العمل، والمرفق عملياً بوصول الاعتماد، بما أنّ عدم تسليم هذا الوصل يعني رفض الملف لعدم مطابقته للقانون.

إنّ مبدأ الحرية النقابية المعترف به دولياً والمكرس دستورياً يقتضي أن لا يقيد تأسيس أي منظمة نقابية على ترخيص مسبق صادر من طرف السلطات العمومية، ويعني ذلك أنّ رقابة الدولة على ملف التصريح بالتأسيس يجب أن لا تتعدى حدود الرقابة الإدارية - الوصاية - والتي يقصد من ورائها التأكد من مدى صحة المعلومات الواردة بالملف، ومدى مطابقتها لما هو منصوص عليه قانوناً أو أن تأسيس هذه المنظمة فيه مساس بالنظام العام، للتحويل بذلك إلى سلطة تعسفية في يد الإدارة تتحكم من خلالها في الممارسة النقابية⁴⁵.

وبالرجوع إلى الواقع العملي يمكن أن نحصي حالات عديدة تبين بل تؤكد لنا إخضاع الإجراءات اللازمة لتأسيس المنظمات النقابية في الجزائر للسلطة المطلقة للدولة.

⁴³ -ثوابتي إيمان سرور، المرجع السابق، ص 123.

⁴⁴ - المادة السابعة من القانون 31/90 الصادر بتاريخ 4 ديسمبر 1990 والمتعلق بالجمعيات التي تنص ما يلي:

"تؤسس الجمعية قانوناً بعد الإجراءات التالية:

- القيام بشكليات الإشهار على نفقة الجمعية في جريدة يومية إعلامية واحدة على الأقل ذات توزيع وطني".

⁴⁵ - عصام طوالي الثعالي، المرجع السابق، ص 110.

ابتداء من منتصف التسعينات، عرفت محاولات عديدة من طرف النقابات الحرة تسعى من ورائها لتكوين فيدراليات وكنفدراليات حرة، لم تلتق سوى رفض طلباتها بشكل مطلق وغير مسبب من طرف السلطات العمومية، وذلك لمخالفتها نصي المادتين الثانية والرابعة من القانون 14/90 المعدل والمتمم المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

وبذلك فقد عرفت طلبات التأسيس للمنظمات النقابية أو تكوين الاتحادات وكنفدراليات الحرة والمستقلة منذ إقرار مبدأ التعددية النقابية في سنة 1989 عراقيل متعددة لأسباب مختلفة، ولتفادي هذه التجاوزات يتوجب توفير آلية فعّالة لرقابة مدى مشروعية القرار الصادر عن السلطات العمومية بخصوص مطابقة ملف طلب التأسيس للمنظمة لأحكام القانون 14/90.

الأکید أنّ إخضاع قرار الترخيص بتأسيس المنظمة النقابية لاختصاص ورقابة القضاء، وتمكينه من الفصل في طلبات التأسيس المقرر عدم مطابقتها لقانون يمثل أفضل الوسائل، وبذلك ينبغي على المشرع الجزائري تعديل أحكام القانون 14/90 السالف الذكر، وإقرار نص تشريعي لفرض رقابة القضاء على قانونية طلبات التأسيس، ومنع أي تجاوز من الإدارة المعنية برفض طلبات تأسيس منظمات نقابية أو تكوين اتحادات وكنفدراليات مستقلة بشكل تعسفي، وهذا على غرار ما اعتمده المشرع الجزائري من خلال المادة العاشرة من القانون 06/12 الصادر بتاريخ 12 يناير 2012 المتعلقة بالجمعيات، بحيث ألزم المشرع الإدارة المختصة في حالة رفضها لطلب اعتماد أي جمعية أن يكون ذلك بموجب قرار معلل بعدم احترام أحكام هذا القانون ويكون للجمعية بذلك الحق بالطعن خلال ثلاثة أشهر بموجب رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية المختصة إقليميا، وفي حالة صدور قرار لصالح الجمعية يمنح لها الوصل التسجيل وتصبح معتمدة منذ ذلك التاريخ، وفي هذه الحالة يمكن للإدارة المختصة خلال أجل ثلاثة أشهر لرفع دعوى الإلغاء قرار التأسيس الجمعية أمام المحكمة الإدارية المختصة ولا يكون لهذا الطعن موقف للتنفيذ⁴⁶.

خاتمة:

ختاما نؤكد أنّ مسألة تعزيز وحماية الحقوق والحريات النقابية استقطبت اهتمام حكومات الدول، وهذا ما دفعها لتكريسها ضمن دساتيرها، وتبنتها ضمن تشريعاتها المنظمة لكيفيات ممارسة هذا الحق، وكذا اهتمام المنظمات الدولية العالمية وحتى الإقليمية بها، فأقرتها في الإعلانات والمواثيق الصادرة عنها.

إنّ الممارسة النقابية في الجزائر بعد تكريس مبدأ التعددية النقابية ابتداء من دستور 23 فبراير 1989 تعرضت لكثير من الصعوبات، وخاصة في مرحلة تأسيس المنظمة النقابية، ويرجع ذلك لعدم ملائمة النصوص القانونية وغموضها، ولذلك ينبغي إدخال بعض التعديلات على هذه النصوص لتكريس ممارسة فعالة في إطار الحرية والتعددية حماية للمصالح المادية والمعنوية لطرفي علاقة العمل داخل المؤسسة، ومنح العمل النقابي مكانته سواء داخل المؤسسة المستخدمة أو خارجها ونقترح لذلك:

إلغاء شرط الجنسية الجزائرية كشرط للعضوية في النقابة وحصره كشرط للترشح لمناصب القيادة.

تحديد سن الانضمام للمنظمة النقابية بالسن القانوني للتشغيل.

إخضاع قرار الترخيص بتأسيس المنظمة النقابية لرقابة الجهة القضائية على غرار تأسيس الجمعيات طبقا لنص القانون 06/12 الصادر بتاريخ 12 يناير 2012 المتعلقة بالجمعيات.

⁴⁶ - تنص المادة 10 من القانون 06/12 الصادر بتاريخ 12 يناير 2012 المتعلقة بالجمعيات على ما يلي: "يجب أن يكون قرار رفض تسليم وصل التسجيل معللا بعدم احترام أحكام هذا القانون وتتوفر الجمعية على أجل 3 أشهر لرفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة المختصة إقليميا. إذا صدر قرار لصالح الجمعية يمنح لها وجوبا وصلا بالتسجيل. وفي هذه الحالة يمنح للإدارة أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الممنوح لها لرفع دعوى إلغاء أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة لإلغاء تأسيس الجمعية، ويكون هذا الطعن غير موقف للتنفيذ".

أخير نؤكد أن فتح المجال لتأسيس المنظمات النقابية بدون أي قيود، وضمن ممارستها لمهامها بكل حرية هو تحقيق لمبادئ الحرية النقابية، ويكرس فعلا حماية حقوق أطراف علاقة العمل داخل المؤسسة من جهة، ويرفع من التنمية الاقتصادية للبلاد من جهة أخرى.

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

- 1- أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، سنة 1985.
- 2- جلال مصطفى القريشي، الحركة النقابية والقانون القسم الأول المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، عدد 1، مارس 1988.
- 3- محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية - قانون العمل - منشورات جامعة دمشق الطبعة السادسة، دمشق سوريا، سنة 1992.
- 4- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2013.
- 5- توابتي إيمان ريم سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى سنة 2016.
- 6- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، دار جسر للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، الجزائر سنة 2016.
- 7- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة الجزائر، طبعة 2013.
- 8- بريارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، طبعة 2009.

باللغة الفرنسية:

- 1- Leila BORSALI HAMDAN, Droit du travail, Berti éditions, Alger 2014.
- 2- Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, droit du travail, 22^{ème} édition, Dalloz, 2004.