

في ظل قانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي

New guarantees for the exercise of the union right under Law 23/02 relating to the exercise of the union right.

بلقاضي نبيلة^{*1}

¹ جامعة وهران 2- محمد بن أحمد - الجزائر، belkadinabila1@yahoo.com

تاريخ النشر: 08 / 04 / 2024

تاريخ القبول: 01 / 04 / 2024

تاريخ الإستلام: 15 / 02 / 2024

ملخص:

يعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق التي عرفت اهتماما على الصعيد الدولي و الوطني من خلال معالجة الاتفاقيات الدولية لممارسة الحق النقابي و تكريس النصوص الداخلية له، فحضي باهتمام المشرع منذ الاستقلال .

محاولا تكريس مبدأ الحرية الفردية والجماعية وإقرار استقلالية المنظمات النقابية وحمايتها وأعضائها من كل أشكال التدخل، الضغط والتمييز وهذا من خلال التنظيم الأخير بموجب قانون 02/23.

الكلمات المفتاحية: استقلالية ؛ تنظيم نقابي ؛ حماية ؛ قانون أساسي ؛ نظام داخلي.

Abstract:

The trade union right is considered one of the most important rights that have received attention at the international and national levels through dealing with international agreements to exercise the trade union right and devoting internal texts to it. It has received the attention of the legislator since independence, trying to establish the principle of individual and collective freedom and to establish the independence of trade union organizations and protect them and their members from All forms of interference, pressure and discrimination, and this is through the recent regulation under Law 23/02.

Keywords:

basic Law ; Independence ; Internal system ; protection; Trade union right ; Trade union organization .

* بلقاضي نبيلة

1. مقدمة

لقد اهتمت الدساتير الوطنية بموضوع الحق النقابي منذ الاستقلال أي منذ دستور 1963 بما يضمن ممارسته ولكن في إطار النقابة الوحيدة الموجودة الممثلة لكافة العمال والمتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين وهذا في ظل المرحلة التي تميزت بنظام الحزب الواحد والنقابة الوحيدة .

نظمه قانون 19/88 الذي كان يعترف بالحق الفردي في ممارسة الحق النقابي دون ممارسة بعض الحقوق كالتفاوض والإضراب ومنع ممارسة الحقوق الجماعية كحق إنشاء النقابات بكل حرية وفي الأمر عليه إلى غاية 1989 تاريخ صدور دستور 1989/02/23 الذي تبني مجموعة الإصلاحات السياسية والاقتصادية أهمها ما يتعلق بتجسيد كل مظاهر الحقوق والحريات النقابية الفردية والجماعية لممارسة الحق النقابي فنصت المادة 69 على ضمان ممارسة الحق النقابي بكل حرية ، وتكريس مبدأ التعددية النقابية أي حق تكوين منظمات نقابية متعددة التي تستند إلى معيار التمثيل الأكثر للعمال المتواجدين في دائرة نشاطها، خلافا للنظام السابق الذي كان يعتمد على مبدأ النقابة الوحيدة الممثلة لكافة العمال والمتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين وكذا حق الانخراط والانسحاب من النقابة الوحيدة للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

فضلا عن الاعتراف بجملة من الحقوق للتنظيمات النقابية كالتفاوض والإضراب وتكريس الاستقلالية الإدارية للتنظيمات النقابية عن الدولة وأصحاب العمل والأحزاب السياسية.

فصدر قانون 14/90 (قانون 14/90 المؤرخ في 02/06/1990، ج ر العدد 23 المؤرخة في 06/06/1990)، ليحدد كيفية ممارسة الحق النقابي و تكوين الاتحاديات والكنفدراليات النقابية و تقرير حق الهيئات المستخدمة في ممارسة الحق النقابي طبقا لأحكام المادة 2 منه.

وبقي العمل بقانون 14/90 إلى غاية صدور قانون 02/23 (قانون 02/23 المؤرخ في 25/04/2023) المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي جاء بهدف كفالة وممارسة الحق النقابي لكل من العمال والمستخدمين والدفاع عن مصالحهم بعيدا عن التأثيرات السياسية والحزبية، فضلا عن تكييف القانون مع مضمون الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ومنظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر، ل أن الحق النقابي من الحقوق التي عرفت اهتماما دوليا ترتب عليه صدور العديد من الاتفاقيات الدولية منها الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948 والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/10/1962 والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم و المفاوضات لسنة 1949 والمصادق عليها بتاريخ 19/10/1962. واحترام الحريات الفردية والجماعية في العمل وعدم التمييز النقابي، لان هدف المنظمة هو الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لأعضائها، لذلك تحضر كل علاقة مباشرة أو غير مباشرة بين التنظيم النقابي والأحزاب السياسية وازدواجية المناصب بين الإداري والنقابي.

كما اهتم النص الجيد بوضع شروط جديدة تتعلق بعدد الأعضاء المؤسسين على المستوى الوطني بهدف تأسيس منظمات تتماشى ومقومات المرحلة الجديدة التي تقوم على العدالة والاستقرار الاجتماعي فضلا عن احترام الوحدة الوطنية والحرية الفردية والجماعية في العمل وعدم التمييز النقابي الذي يبقى هو الهدف من وجود أي تنظيم. فما هي مظاهر الحرية المستجدة في ظل التنظيم الجديد للحق النقابي؟؟؟؟؟

أولاً: مظاهر الحرية الفردية.

تؤكد المادة 1 من قانون 02/23 على أنه يتعلق هذا النص بالحرية النقابية لتؤكد المادة 5 (المادة 5-1) منه على الاعتراف بممارسة الحق النقابي لكل من العمال والهيئات المستخدمة بكل مؤسسات القطاع الاقتصادي مهما كان قانونها الأساسي و حتى للإدارات العمومية.

فحرية الانتساب أو عدم الانتساب أو حتى الانسحاب معترف بها لكل العمال الأجراء بغض النظر عن الطبيعة القانونية لعلاقة العمل وإلى الأعراف العموميين التابعين للإدارات العمومية أي الموظفين المرسمين أو المتربصين وحتى الأعراف المتعاقدة بالمؤسسات والإدارات العمومية.

ليستني (المادة 2-2 من قانون 02/23) العمال الأجراء التابعين لقطاع الدفاع الوطني و الأمن الوطني لخضوعهم لأحكام خاصة.

فالمشروع ولضمان ممارسة الحق النقابي حدد مجاله ونطاقه بالوقوف على تعريف (قانون 02/23) مختلف المصطلحات، لتجعل المادة 6 منه حق الانخراط إلى المنظمة النقابية من جانب العمال أو المستخدمين حراً وإرادياً وحتى الانسحاب مع احترام الإجراءات المحددة بالقانون الأساسي.

إن إقرار (إن الحرية الفردية عرفت تطبيقاً لها في ظل القانون 14/90 الملغى بموجب المادة 3 منه) الحرية الفردية في الانضمام و الانسحاب اعترف بها للعمال والهيئات المستخدمة على حد السواء، طبقاً لما نصت عليه المادة 5 منه.

ولم تكتف النصوص بإقرار الحرية الفردية لممارسة الحق النقابي وإنما تعدها إلى تقرير حماية قانونية لها، ومن مظاهر هذه الحرية أنه:

* يمنع (المادة 7 من قانون 02/23) على المستخدم التمييز بين المنظمات النقابية إذ يلتزم بالتعامل معها بمبدأ المساواة.

* الامتناع عن التدخل في سير هيئات القيادة و/ أو الإدارة للمنظمات النقابية، ويعتبر من قبيل التدخل في شؤونها كل أعمال التحريض على تأسيس منظمات نقابية للعمال أو تدعيمها بوسائل مالية أو بأية وسيلة أخرى تجعل المنظمة تحت رقابة المستخدم.

* يمنع (المادة 10 من قانون 02/23) اتخاذ أي قرار يتعلق بالتوظيف، الترقية في الدرجات أو الرتب، التحويل، التكوين المهني و الأجرة أو مزايا اجتماعية، إجراءات تأديبية بالنظر إلى الانخراط في منظمة نقابية للعمال من عدمه أو عند ممارسة نشاط نقابي.

* الامتناع عن كل التصرفات المناهضة للمنظمة أو أعضائها و نشاطاتها.

* الامتناع عن كل الضغوطات والتهديدات أو الممارسات التمييزية بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي داخل أماكن العمل.

(أ) حماية العمال المنخرطين:

يتمتع العمال المنخرطين إلى منظمة نقابية بحماية تكفلها النصوص القانونية سواء كانت المنظمة تمثيلية أم لا طبقاً لأحكام المادة 125 من قانون 02/23 وتظهر هذه الحماية في:

- يمنع اتخاذ كل قرار تسريح أو تسليط عقوبة تأديبية ضد أي عضو بالمنظمة النقابية بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي (ولا تعتبر طبقاً لأحكام المادة 127 من النشاطات النقابية المحمية نداءات الممثلين النقابيين للتوقف عن العمل أو الامتناع عن تنفيذ بعض المهام التي ينتج عنها اختلال في النشاط العادي للهيئة المستخدمة دون مراعاة الإجراءات القانونية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، أو المطالب غير المشروعة، السب، الشتيم، التهديد وكل أعمال العنف التي من شأنها المساس بحرية العمل. وهذا تحت طائلة عقوبات تأديبية فضلاً عن المتابعة الجزائية).
- القيام بأي إجراء (المادة 126-2 من قانون 02/23). تحويل مندوب نقابي إلى غير المكان الذي انتخب فيه أو تغيير منصبه إلا لضرورة المصلحة و هذا خلال فترة عهده.
- احترام تدابير الحماية (المادة 131 من قانون 02/23). قبل اتخاذ قرار التسريح أو العزل التعسفي لارتكاب خطأ جسيم اتجاه كل:

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

تتمثل هذه الإجراءات (المادة 132 من قانون 02/23). في:

- إعلام العامل المعني بالقرار عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام.
- إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها.
- إعلام مفتش العمل المختص إقليمياً برسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول.
- احترام مضمون الرسالة بأن تتضمن تفصيلاً للوقائع وأسبابها و ظروف ارتكابها.
- الوثائق الثابتة للوقائع.

ويتقرر للعامل حق التظلم أمام مفتش العمل المختص إقليمياً كلما كان القرار الصادر عن المستخدم سواء تعلق بعقوبة أو لا مرتبطاً بانتمائه و نشاطه النقابي، وهذا في وجود ما يثبت التمييز المباشر وغير المباشر أو ما يثبت عرقلة ممارسة الحق النقابي تحت طائلة عدم قبول دراسة العريضة.

يترتب على التحقيق الذي يقوم به مفتش العمل في أجل 8 أيام للتأكد من أن سبب التسريح له طابع مهني ولا علاقة له بالانتماء أو النشاط النقابي حاليتين:

الحالة الأولى:

إذا كانت عريضة المتظلم غير مؤسسة (المادة 134-2 من قانون 02/23)، يقوم مفتش العمل بإخطار كل من المتظلم ومنظمته النقابية كتابيا في أجل لا يتجاوز 15 يوما .

وهنا يحتفظ المتظلم (المادة 135 من قانون 02/23) بحقه في اللجوء إلى الإجراءات المتعلقة بتسوية النزاع الفردي (قانون 04/09 المؤرخ في 06/11/1990).

الحالة الثانية:

إذا عين (المادة 136 من قانون 02/23) مفتش العمل بعد إجراءات التحقيق التي يتولاها، بأنه هناك علاقة بين القرار والنشاط النقابي أو انتماء العامل إلى أي تنظيم نقابي، يقوم بتوجيه اعدار (المادة 139 من قانون 02/23)، إلى المستخدم من أجل العدول عن قراره و إلغائه بإعادة إدماج العامل و تمكينه من حقوقه في اجل لا يتجاوز 8 أيام.

وفي حالة امتناع المستخدم، و عدم امتثاله لأعدار مفتش العمل يحزر (المادة 140 من قانون 02/23) هذا الأخير محضرين، محضر مخالفة ومحضر عدم الامتثال للأعدار، ويسلم نسخة إلى كل من العامل المعني ومنظمته النقابية مع إشعار بالاستلام في اجل لا يتجاوز 3 أيام من تاريخ تحرير المحاضر.

وإذا وقع تسريح العامل الذي يتمتع بالحماية، يصدر قرار التسريح خرقا للأحكام القانونية فيلتزم العامل باحترام إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية قبل اللجوء إلى المحكمة المختصة (تتمتع المنظمة النقابية هي الأخرى بحق اللجوء إلى القضاء طبقا لأحكام المادة 141 من قانون 02/23).

تتولى المحكمة البث (المادة 141-2 من قانون 02/23) في موضوع النزاع في أجل لا يتجاوز 30 يوما بإلغاء قرار التسريح وإدماج العامل المعني بالحماية في منصب عمله بحكم مشمول بالنفذ المعجل بالرغم من أي طعن، دون الإخلال بحقه في التعويض عن الأضرار جبرا للضرر الذي لحق به، كما يمكن للمنظمة النقابية التي ينتهي إليها أن تطالب بهذه التعويضات.

يتمتع (المادة 142-1 من قانون 02/23) العامل المحمي بحقه في الرجوع إلى منصب عمله بنفس مكان العمل وفي نفس المنصب أو منصب بأجر مساوي وموافق لمؤهلاته، بعد صدور الحكم بإلغاء قرار التسريح وتنفيذ الحكم الصادر والمشمول بالنفذ المعجل بقوة القانون تحت غرامة تهديدية يومية لا تقل عن المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون تسري من تاريخ تبليغ الحكم.

فضلا عن احتفاظه (المادة 142-2 من قانون 02/23) بجميع الامتيازات المكتسبة عند تاريخ التسريح، لاسيما التعويض المالي الذي لا يقل عن الأجرة أو ما تبقى منها والمتعلقة بفترة تعليق علاقة العمل إلى تاريخ إعادة إدماجه الفعلي.

ويترتب على مخالفة المستخدم إجراءات الحماية المقررة للعامل بسبب الانتماء أو ممارسة النشاط النقابي غرامة (المادة 149-2) يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار 100.000 دج إلى مائتين ألف دينار 200.000 دج كل من يرتكب الأفعال الآتية: الإضرار بالعامل الأجير بسبب الانتماء أو ممارسة النشاط النقابي، لاسيما في ما يتعلق بالتوظيف والترقية والتحويل والتكوين المهني و كذا منح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية. (تتراوح بين 100.000 دج إلى 200.000 دج لاسيما في ما يتعلق بالتوظيف والترقية، التحويل، التكوين المهني، وكذا منح المزايا الاجتماعية والإجراءات تضاغف العقوبة في حالة العود.

و تتراوح العقوبة بين الغرامة من 50.000 دج الى 100.000 دج أو بإحدى العقوبتين عن كل تصرف يكيف على أنه عرقلة للحرية النقابية (المادة 153 من قانون 02/23). وحماية ممارسة الحق النقابي. وتصل العقوبة إلى الحبس من 30 يوما إلى 6 أشهر وبغرامة من 100.000 دج الى 200.000 دج أو بإحدى هتين العقوبتين في حالة العود (المادة 153-2 من قانون 02/23).

كما يعاقب على التصرفات التي يترتب عليها التمييز، الضغط أو التصرفات المناهضة للمنظمة النقابية، أعضائها ونشاطاتها لعرقلة ممارسة الحق النقابي بغرامة مالية من 100 الف دج إلى 200 الف دج وتضاعف في حالة العود.

(ب) حماية المندوب النقابي:

يتمتع المندوب النقابي بجملة من التسهيلات ليتمكن من ممارسة مهامه، فيستفيد (المادة 105 من قانون 23/02) من رصيد ساعي مدفوع الأجر بمقابل 10 ساعات شهريا (يمكن تجاوز الرصيد الساعي الشهري بموافقة كتابية للمستخدم في ظروف استثنائية طبقا للمادة 107 من قانون 02/23) والتي تبقى غير قابلة للجمع من شهر إلى آخر عند عدم استعمالها.

وتبقى هذه الساعات مستقلة (المادة 106 من قانون 02/23) ولا يدخل في حسابها الوقت الذي يقضيه المندوب في الاجتماعات التي تنعقد بدعوة من المستخدم أو بعد موافقة المستخدم بناء على طلب منهم، والغيابات (المادة 106-2 من قانون 02/23) المرخص بها من المستخدم للمشاركة في نشاطات المنظمة النقابية والتي تتم خارج مقرات الهيئة المستخدمة.

وكذلك الوقت المخصص للمشاركة في المفاوضات، الاستشارات، الاجتماعات على مستوى أعلى من الهيئة المستخدمة بطلب من المنظمة النقابية.

كما يتمتع (المادة 109 من قانون 02/23) المندوب النقابي بالحق في عطلة التكوين النقابي لا تتجاوز 15 يوما والتي تتم على مستوى مؤسسات التكوين المعتمدة و بعد موافقة الوزارة المكلفة بالعمل بهدف اكتساب معارف في المجال النقابي، في قانون العمل و في الميادين الاقتصادية والاجتماعية.

على أن تتقدم المنظمة النقابية التمثيلية بطلب كتابي إلى المستخدم 30 يوما قبل بداية الدورة على الأقل، يتضمن أسماء وألقاب المندوبين المعنيين، تاريخ ومدة الغياب الملتزمة.

وتجب الإشارة إلى أنه تعتبر عطلة التكوين النقابي فترة عمل فعلي يبقى التزام المستخدم بأداء الأجرة خلالها قائما.

ليتحصل (المادة 109 من قانون 02/23، يحدد مضمون التكوين وكيفية الاستفادة من عطلة التكوين النقابي بالاتفاق المشترك بين المنظمات النقابية التمثيلية للعمال والمستخدم). المندوب النقابي على شهادة تكوين عند نهاية الدورة التكوينية التي يلتزم المندوب بدوره بتسليم نسخة منها إلى المستخدم عند استئناف العمل.

ثانيا : الحرية الجماعية.

تعتبر الحرية الجماعية من الحقوق التي اعترف بها بصفة لاحقة للمنظمات النقابية نتيجة الاعتراف لها بالشخصية القانونية، لأنها لم تكن تتمتع بداية إلا بالحرية الفردية لممارسة الحق النقابي.

وهذا نتيجة كل من التطور الذي عرفته المجتمعات والدولة، وكذا الوعي النقابي والمطالب النقابية فاعترفت لها القوانين بالتبعية بمجموعة من الحقوق الجماعية أهمها حرية التأسيس والاستقلالية.

(أ) حرية التأسيس:

جعل المشرع من تأسيس التنظيم النقابي إجراء حرا لا يحتاج إلى إذن مسبق من السلطة العامة ولا إلى إجراءات سابقة، مسائرا في ذلك التشريعات العمالية والاتفاقيات الدولية التي تضمن مبدأ الحرية الكاملة في تأسيس تنظيم نقابي لكل من العمال و الهيئات المستخدمة للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، وإنما تتم عملية التأسيس (تنص المادة 19 من قانون 02/23) بكل حرية واختيار سواء تعلق الأمر بالعمال بالإجراء أو بالمستخدمين.

فاعترف به إلى كل من العمال والهيئات المستخدمة بغض النظر عن طبيعة القطاع وطبيعة العلاقة التي تربط بين العامل والمؤسسة ومهما كان قانونها الأساسي ليمتد حتى إلى الموظفين الدائمين والمتربصين والأعوان المتعاقدين والمؤسسات والإدارات العمومية طبقا لما نصت عليه المادة 02.

ولا يخضع التنظيم النقابي في عمله وإدارته إلا إلى القانون الأساسي والنظام الداخلي الذي يعده الأعضاء المؤسسين بكل حرية واستقلالية.

لكن في المقابل يمنع تأسيس أي تنظيم نقابي إذا كان من شأنه المساس بالوحدة الوطنية (المادة 5-2 من قانون 02/23). أو القيم والثوابت الوطنية والأحكام الواردة بالدستور.

فتتم عملية التأسيس (المادة 29 من قانون 02/23). عقب جمعية عامة بحضور الأعضاء المؤسسين (يجب أن تتوفر في الأعضاء الشروط المحددة بالمادة 28 والمتمثلة في بلوغ سن الرشد، التمتع بالحقوق المدنية ولوطنية وممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية). تحت معاينة المحضر القضائي، مع احترام الحد الأدنى للأعضاء المحدد:

- بثلاثين عضوا مؤسساً موزعين على 30 ولاية بصفة متوازنة على كامل التراب الوطني على الأقل إذا تعلق الأمر بالمنظمات النقابية القاعدية ذات الطابع الوطني.

أما إذا تعلق الأمر بالمنظمات النقابية ذات الطابع الإقليمي فيحدد الحد الأدنى على النحو الآتي:

10- أعضاء مؤسسين موزعين على 3 ولايات، إذا تعلق الأمر بالمنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات.

8- أعضاء مؤسسين موزعين على بلديتين على الأقل، إذا تعلق الأمر بالمنظمة النقابية ذات الطابع الولائي.

5- أعضاء مؤسسين موزعين على بلديتين على الأقل، إذا تعلق الأمر بالمنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو مشترك بين البلديات.

ليقوم أحد الأعضاء المؤسسين المفوض قانونا (المادة 31 من قانون 02/23). من قبل باقي الأعضاء، بإيداع ملف التصريح (أما إذا تعلق الأمر بتأسيس فدرالية أو كنفدرالية) الذي يتضمن تحت طائلة البطلان:

- القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين و هيئات القيادة و/أو الإدارة .

- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية محررا عن المحضر القضائي.

- ما يثبت وجود مقر المنظمة النقابية القاعدية.

مقابل حصوله على تأشيرة الإيداع في أجل (المادة 34-2 من قانون 02/23). أقصاه 30 يوما من تاريخ الإيداع من قبل الجهة المختصة والمتمثلة في:

- وزير العمل إذا ما تعلق الأمر بالمنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني.
- والي ولاية مقر المنظمة إذا ما تعلق الأمر بالمنظمة النقابية ذات الطابع الولائي، بلدي أو مشترك بين البلديات.

لتسجل (المادة 35-1 من قانون 02/23). السلطة المختصة التصريح في سجل مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا، يتضمن رقم وتاريخ التسجيل، تسمية المنظمة النقابية، عنوانها، ألقاب وأسماء الأعضاء المؤسسين وتاريخ تسليم الوصل.

وفي حالة امتناع السلطة الإدارية المختصة عن احترام أجل الرد المحددة قانونا، تعتبر المنظمة النقابية مسجلة وتسلم وصل التسجيل في أجل لا يتعدى 8 أيام عمل طبقا لأحكام المادة 35-2.

ويمكن للسلطة الإدارية أن تمتنع عن تسجيل التصريح بالتأسيس في حالة معاينة كل مخالفة لأحكام القانون، على أن تقوم بتبليغ التحفظات إلى الأعضاء المؤسسة التي قامت بإيداع الملف من أجل التصحيح ومطابقة القانون في أجل محددة، خلالها يبقى ملف التأسيس معلقا.

وهكذا يصرح (المادة 34 من قانون 02/23) بتأسيس المنظمة النقابية بعد استيفائها لإجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة الوطنية، بعد إيداع الملف و الحصول على وصل الإيداع.

(ب) حرية الإدارة والتنظيم:

إن المشرع لم يجعل من حرية ممارسة الحق النقابي تظهر عند التأسيس فقط وإنما حتى بعد عملية التأسيس، حيث يتمتع الأعضاء بحرية الإدارة والتنظيم، التي تعتبر من أهم مظاهر الاستقلالية (تنص المادة 38 على أنه " تعد المنظمات النقابية القاعدية و الفدراليات و الكنفدراليات بكل حرية قوانينها الأساسية و أنظمتها الداخلية...") فلا تخضع إلا للقانون الأساسي والنظام الداخلي الذي تتولى إعداده دون أي توجيه أو وصاية أو إذن مسبق.

هذا القانون الذي يجب أن يضمن حق المشاركة لكل عضو في المنظمة في هيئات القيادة والإدارة لاسيما فئتي الشباب والنساء، وإجراء المداولات حول القرارات الهامة لاسيما المتعلقة بممارسة حق الإضراب. فضلا عن المساواة بين المنخرطين في الحريات الأساسية لاسيما النقابية.

يتولى الأعضاء إعداد القانون الأساسي (ينطبق المبدأ على كل من المنظمات القاعدية، الفدراليات والكنفدراليات طبقاً للمادة 38). على أن يتقيد بالأحكام الواردة بالمادة 38 والتي تجعل من صحته تتوقف على مجموعة من المحاور لاسيما:

- هدف المنظمة النقابية.
- فئة المنخرطين.
- المهن والفروع وقطاعات النشاط المعنية.
- الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم.
- قواعد الانخراط والانسحاب.
- صلاحيات هيئات القيادة والإدارة.
- كيفية تسوية النزاعات الداخلية ووضعية الانسداد في سير المنظمة النقابية.
- القواعد المتعلقة بإجراءات الحل الإرادي و أيلولة ممتلكاتها.

وإذا ما طرأ أي تغيير أو تعديل على هذه القوانين، تلتزم المنظمة النقابية بإخطار السلطة المختصة في أجل 30 يوماً من التعديل لتقر هذه الأخيرة باستلامها خلال 30 يوماً بعد التحقق من مطابقتها للنصوص القانونية، القانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية مع معاينة المحضر القضائي.

ولا تكتسب هذه التعديلات حجية على الغير، إلا من تاريخ نشرها في يومية وطنية إعلامية على الأقل وباللغة الوطنية.

أما النظام الداخلي) المادة 43 من قانون (23/02) فهو عبارة عن توضيحات لأحكام القانون الأساسي، خاصة تلك المتعلقة بسير هيئات القيادة و/ أو الإدارة، إجراءات قبول الأعضاء وفقدان العضوية، إجراءات التصويت، واشتراكات الأعضاء وعلاقتهم مع فريق القيادة و/ أو الإدارة للمنظمة النقابية والذي يبلغ إلى السلطة المختصة أيضاً.

فيمنع) المادة 2-7 من قانون (23/02) على المستخدم التدخل مباشرة في تسيير هيئات القيادة والإدارة للمنظمات النقابية أو القيام بأعمال التحريض على تأسيس منظمة نقابية أو تدعيمها بأية وسيلة كانت ولو كانت مالية ليجعلها تحت رقابته.

ويمنع على كل من له وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة) المادة 9 من قانون (23/02) أن يكون عضواً في هيئات القيادة و/ أو الإدارة لمنظمة نقابية طبقاً لقانونها الأساسي.

ج) الاستقلالية.

تمتع المنظمة النقابية بالاستقلالية اتجاه العديد من الهيئات ولضمان هذه الاستقلالية أقر المشرع باستقلالها المالي واستقلالية تمويلها من كل هيئة داخلية أو خارجية سياسية أو إدارية حتى لا تتأثر بها المنظمة لأنه من يتمتع بسلطة التمويل يتمتع بالقدرة على التوجيه.

فاعتبر الاشتراكات الخاصة بالأعضاء المورد الذاتي و الرئيسي فضلا عن مقابل بعض النشاطات التي تتولاها التنظيمات النقابية والهبات والوصايا التي لا تتوقف على أي شرط يتعارض و أهداف المنظمة واستقلاليتها، كما تستفيد من إعانات الدولة .

وتظهر الاستقلالية اتجاه الهيئات المتمثلة في:

1- الهيئات السياسية:

تتميز المنظمة النقابية باستقلاليتها (تنص المادة 12 من قانون 02/23) عن كل الأحزاب السياسية ويمنع علمها الارتباط بأي حزب سياسي هيكليا أو وظيفيا، إذ يجب أن تتضمن (تنص المادة 15-2 من قانون 02/23) قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية أحكام تؤكد على هذه الاستقلالية عن الأحزاب السياسية والفصل بين نشاطها والنشاط السياسي.

فلا يجوز الجمع (إن المنع لا ينطبق على الأعضاء الذين يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الأحزاب السياسية طبقا لأحكام المادة 12-2) بين عهدة عضويتي في هيئة قيادة أو إدارة لمنظمة نقابية و ممارسة عهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي.

كما لا يجوز (المادة 14 من قانون 02/23). للمنظمة النقابية ممارسة نشاطات سياسية، تحت طائلة عقوبة الحل (المادة 65-2) وإنما الالتزام بالحياد والامتناع عن كل تصريح بمساندة الأحزاب السياسية أو الشخصيات السياسية.

2- الهيئات المستخدمة:

إن استقلالية المنظمة النقابية تبقى قائمة حتى اتجاه الهيئة المستخدمة التي يمنع (المادة 9 من قانون 02/23) عليها التدخل في سير هيئة القيادة أو الإدارة، ويعتبر تدخلا من طرف الهيئة المستخدمة كل أفعال التحريض على تأسيس منظمة نقابية ودعمها بالوسائل المالية أو وسائل أخرى لتجعلها خاضعة وتحت رقابة المستخدم. وفي المقابل يمنع (المادة 9) على أعضاء هيئات القيادة والإدارة ممارسة وظيفة سلطة لدا الهيئة المستخدمة.

3- السلطة العامة:

إن المشرع لم يكتف بتقرير استقلالية المنظمة النقابية عن الهيئة المستخدمة فحسب وإنما حتى بالنسبة إلى السلطات العامة، باعتباره من الحقوق التي عرفت اهتمام الموثيق الدولية (المادة 20 من الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948). التي كرست حق التنظيمات النقابية في التأسيس بدون إذن مسبق من الإدارة، فضلا عن حقها (المادة من الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1949). في وضع القانون الأساسي والنظام الداخلي بكل حرية واستقلالية.

تظهر استقلالية المنظمة النقابية اتجاه السلطة العامة في مرحلة التأسيس التي تتم بكل حرية وبعيدا عن تدخل الإدارة وكذا مسألة التنظيم فالمنظمة النقابية تنشأ بدون إذن أو ترخيص.

وتطبيقا لمبدأ الاستقلالية تتمتع المنظمات النقابية بحق التكتل في ما بينها و التجمع في فيدراليات و كنفدراليات وتقوم بوضع قوانينها الأساسية و نظامها الداخلي.

ويمس حضر التدخل في سير المنظمة كل من الشخص الطبيعي والشخص المعنوي.

ال. خاتمة:

حاول المشرع الجزائري تكريس ممارسة هذا الحق منذ الاستقلال في ظل كل أشكال النظام السياسي التي عرفها والتي لم تؤثر على ممارسته، فكانت بداية التجربة في ظل النقابة الوحيدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ليكرس مبدأ التعددية النقابية في ظل الإصلاحات السياسية التي عقبته التعديل الدستوري لسنة 1989. مما أدى إلى تكريس مبدأ الحرية الفردية والجماعية في ممارسة الحق النقابي ليشمل كل القطاعات ودون تمييز بين فئات العمال والهيئات المستخدمة.

ليؤكد عليها من خلال التعديل الأخير بموجب قانون 02/23 على استقلالية المنظمة النقابية منذ تأسيسها من الناحية المالية والإدارية وخلال ممارسة نشاطها اتجاه كل من الهيئات الإدارية والسياسية وحتى المستخدمة؛ فضلا عن حماية ممارسة هذا الحق وحماية أعضائه والمندوبين النقابيين من كل أشكال الضغط، التهديد، التمييز أو العنف وكل أشكال العرقلة. لتصل هذه الحماية حتى إلى مرحلة التوظيف وهذا تحت طائلة عقوبات جزائية.

الإحالات والمراجع:

- المادة 10 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 153 من قانون (s.d). 23/02.
- اعتمد قانون 23/02 على تعريف للمصطلحات التي تضمنتها المادة 2 منه بالمادة 4 لاسيما: العامل الأجير، المستخدم، الهيئة المستخدمة، مكان العمل المتميز، المهنة أو الوظيفة، المنظمة النقابية القاعدية، الفدرالية، الكنفدرالية، المنظمة النقابية، المنظمة النقابية الت. (s.d).
- المادة 105 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 106 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 106-2 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 109 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 109 من قانون 23/02، يحدد مضمون التكوين وكيفية الاستفادة من عطلة التكوين النقابي بالاتفاق المشترك بين المنظمات النقابية التمثيلية للعمال والمستخدم (s.d).
- المادة 131 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 132 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 134-2 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 135 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 136 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 139 من قانون 23/02، مع العلم يتم تسليم نسخة من الاعذار إلى كل من العامل و منظمته النقابية. (s.d).
- المادة 14 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 140 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 141-2 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 142-1 من قانون (s.d). 23/02.
- المادة 142-2 من قانون (s.d). 23/02.

- المادة "2-149 يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار 100.000 دج إلى مائتين ألف دينار 200.000 دج كل من يرتكب الأفعال الآتية :
- الإضرار بالعامل الأجير بسبب الانتماء أو ممارسة النشاط النقابي، لاسيما في ما يتعلق بالتوظيف و الترقية و التحويل والتكوين المهني وكذا منح المزايا الاجتماعية و الإجراءات التأديبية.
- و في حالة العود تضاعف الغرامة".(s.d.)
- المادة 2-153 من قانون (s.d.) 23/02.
- المادة 20 من الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة (s.d.) 1948.
- المادة 2-2 من قانون "23/02 يخضع العمال الأجراء التابعون لقطاع الدفاع الوطني والأمن الوطني إلى أحكام خاصة.(s.d.)"
- المادة 29 من قانون (s.d.) 23/02.
- المادة 31 من قانون (s.d.) 23/02.
- المادة 34 من قانون (s.d.) 23/02.
- المادة 2-34 من قانون (s.d.) 23/02.
- المادة 1-35 من قانون (s.d.) 23/02.
- المادة 43 من قانون (s.d.) 23/02.
- المادة 2-5 من قانون (s.d.) 23/02.
- المادة 2-65 التي تنص على أنه "يمكن أن تحل المنظمة النقابية بالطرق القضائية أمام الجهات القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة في الحالات الآتية: خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية.(s.d.)"
- المادة 2-7 من قانون (s.d.) 23/02.
- المادة 9 من قانون (s.d.) 23/02.
- المادة من الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة (s.d.) 1949.
- المادة 2-126 من قانون (s.d.) 23/02.
- المادة 7 من قانون 23/02، المرجع السابق.(s.d.) .
- أما إذا تعلق الأمر بتأسيس فدرالية أو كنفدرالية ، يتضمن ملف التأسيس تحت طائلة البطلان.(s.d.) .:

- ان الحرية الفردية عرفت تطبيقا لها في ظل القانون 14/90 الملغى بموجب المادة 3 منه.(s.d).
- إن المنع لا ينطبق على الأعضاء الذين يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الأحزاب السياسية طبقا لأحكام المادة.(s.d). 12-2
- تتمتع المنظمة النقابية هي الأخرى بحق اللجوء إلى القضاء طبقا لأحكام المادة 141 من قانون.(s.d). 23/02
- تنص المادة 12 من قانون "23/02 المنظمات النقابية مستقلة في سيرها و تميزة في هدفها و تسميتها عن أي حزب سياسي.(s.d).
- تنص المادة 12 من قانون "23/02 المنظمات النقابية مستقلة في سيرها و متميزة في هدفها و تسميتها عن أي حزب سياسي.(s.d).
- تنص المادة 12 من قانون "23/02 المنظمات النقابية مستقلة في سيرها و تميزة في هدفها و تسميتها عن أي حزب سياسي.(s.d).
- تنص المادة 2-15 من قانون 23/02 على أنه "يجب أن تتضمن القوانين الأساسية و الأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية أحكاما تنص على الاستقلال عن أي حزب سياسي أو جمعية أو أي مجموعة ضغط و على الفصل بين النشاط النقابي و النشاط السياسي باستثناء المجالات الاجتماعية والاقتصادية".(s.d).
- تنص المادة 19 من قانون 23/02 على أنه "يحق للعمال الأجراء والمستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية وباختيارهم منظمات نقابية قاعدية.(s.d)".
- تنص المادة 38 على أنه "تعد المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات بكل حرية قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية.(s.d). ..."
- تنص المادة 1-5 على انه "ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال و المستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي و المؤسسات والإدارات العمومية و كذا ف كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي ، في ظل احترام الحقوق و الحريات المضمونة بموجب الدستور، لاسيما الحرية الفردي.(s.d).
- تنص المادة 9 من قانون 23/02 على أنه "يمنع الجمع بين عهدة عضو في هيئات القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية طبقا لقانونها الأساسي وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة.(s.d)".
- تنص المادة "9يمنع الجمع بين عهدة عضو في هيئات القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية طبقا لقانونها الأساسي و ممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة.(s.d)".
- قانون 09/04 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر العدد 6، المؤرخة في 07/02/1990، المعدل والمتمم بالقانون 91/28 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر العدد 68، المؤرخة في 25/12/1991.(s.d).

- قانون 23/02 المؤرخ في 25/04/2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 29، المؤرخة في 02/05/2023. (s.d).
- قانون 14/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر العدد، 23، المؤرخة في 06/06/1990 المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21/12/1991، ج ر 68 المؤرخة في 25/12/1991 والأمر 12/96 المؤرخ في 10/06/1996، ج ر 36 المؤرخة في 12/06/1996. (s.d).
- ولا تعتبر طبقاً لأحكام المادة 127 من النشاطات النقابية المحمية نداءات الممثلين النقابيين للتوقف عن العمل أو الامتناع عن تنفيذ بعض المهام التي ينتج عنها اختلال في النشاط العادي للهيئة المستخدمة دون مراعاة الإجراءات القانونية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل. (s.d).
- يجب أن تتوفر في الأعضاء الشروط المحددة بالمادة 28 والمتمثلة في بلوغ سن الرشد، التمتع بالحقوق المدنية والوطنية وممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية. (s.d).
- يمكن تجاوز الرصيد الساعي الشهري بموافقة كتابية للمستخدم في ظروف استثنائية طبقاً للمادة 107 من قانون 23/02. (s.d).
- ينطبق المبدأ على كل من المنظمات القاعدية، الفدراليات و الكنفدراليات طبقاً للمادة 38. (s.d).