

جامعة مولود معمري - تيزي وزو

كلية الحقوق

قسم القانون

النظام القانوني لتمثيل العمال في قانون

العمل الجزائري

مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون

تخصص : القانون الاجتماعي

من إعداد الطالبتين :  
تحت إشراف الأستاذ:

د / زايدي حميد

- بريك جوهر

- أوريش نورة

لجنة المناقشة:

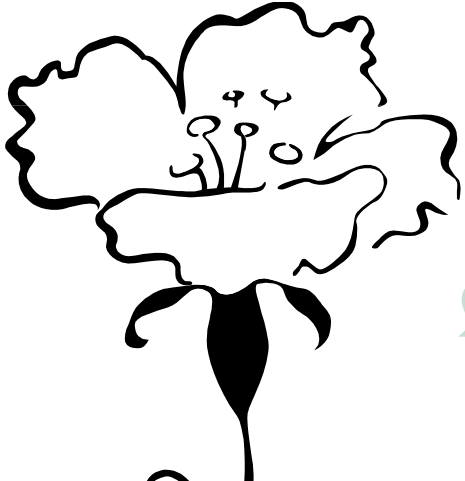
- .....، أستاذ محاضر "ب"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....رئيسا

د-زايدي حميد، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو .....مشرفا و مقرا

- .....، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....ممتحنا

تاريخ المناقشة: ...../...../2017

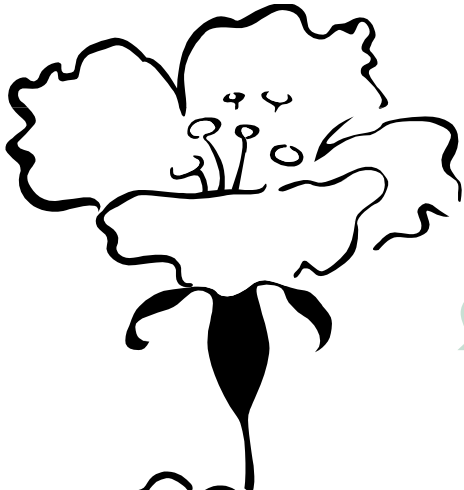
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ  
الرَّحِيمِ



# إهداء

إلى منبع الحب والعطاء والديّ الكريمين  
حفظهما الله و أطال في عمرهما  
ومنحهما الصحة والعافية، لهما مني أرقى  
عبارات التقدير و الاحترام.  
إلى إخوتي وأختي الغالية  
إلى كل العائلة الكريمة  
إلى كل المعارف و الأحاب و جميع من  
ساعدنا في إعداد هذه المذكرة  
إلى من تقاسمت معها هذا العمل.

كجواهر



# إهداء

إلى والديّ الكريمين اللذان كانا سبب وجودي

أطال الله في عمرهما

و منحهما الصحة والعافية، لهما مني

التقدير والاحترام.

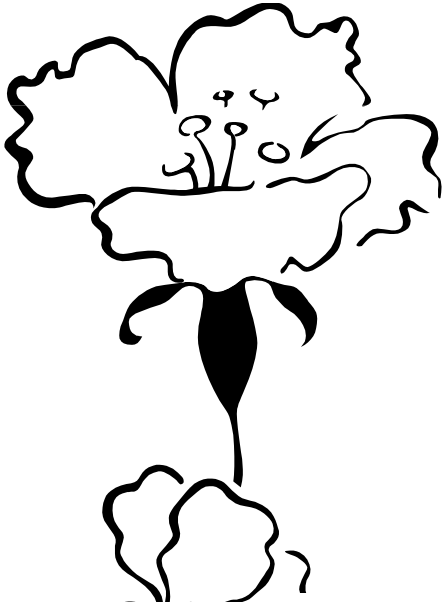
إلى إخوتي و أخواتي والصغيرة ابنة أختي.

إلى كل العائلة الكريمة

إلى من جمعني بهم صداقة خالصة.

إلى من تقاسمت معها هذا العمل.

كهنورة



# شكر و عرفان

نشكر الله تعالى الذي منحنا القوة والصحة  
لإنجاز هذا العمل.

نتوجه بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف  
الدكتور

" زايدي حميد "

الذي تفضل بالإشراف على هذه المذكرة  
له منا كل الاحترام والتقدير.

نشكر كل الذين قدموا لنا المساعدات  
والتسهيلات

يعتبر العامل العنصر الأساسي في عملية الإنتاج، وخلق ثروة سواء كانت مادية أو معنوية (سلع، خدمات، أفكار...) بحيث لا يمكننا الاستغناء عنه في كامل مراحل العملية الإنتاجية، مهما بلغنا إلا أنه بالرغم من الدور البارز الذي يلعبه هذا الأخير في خلق الثروة والرفع من قيمة وكمية الإنتاج لم يشفع له من إيجاد ظروف مريحة للحصول عليه.

إلا أن حياة هذا الأخير كانت عرضة للاستغلال من طرف أصحاب المصانع وأرباب العمل فقد كانوا ينظرون إليه مجرد سلعة يستطيعون الحصول عليها متى أرادوا ذلك.

تعتبر أيضا العلاقات الجماعية الوسيلة الفعالة للتكتل فيما بينهم، وتكوين نقابات لمواجهة الاستغلال الرأسمالي، هذه الاتفاقية تعتبر أنجع السبل وأكثر فاعلية لتنظيم علاقات العمل بحيث أصبحت جزءا مهما في قانون العمل.

وكل الاستغلال الناتج والمجحف ضد الطبقة الشغلية من طرف أرباب العمل دفع بالعمال إلى المطالبة بحقوقهم وذلك في شكل تنظيمات ينشطون في إطارها، ثم الدفاع عنها وعن مصالحهم فكان أول تنظيم عمالي نقابي في بريطانيا، تأسس في عام 1825 على شكل جمعية مهنية تدافع عن حقوق العمال، كما اعترفت فرنسا به لأول مرة مع صدور قانون في 21 مارس 1884، وعلى إثره تأسست عدة تنظيمات عمالية ونقابية ومنها نجد:

-الكونفدرالية الفرنسية للعمل.

-القوة العاملة.

-الكونفدرالية العامة للشغل.

وكانت هذه التنظيمات العمالية والنقابية ظهرت بظهور الثورة الصناعية حيث ازداد اضطهاد العمل والضغط عليهم من طرف أصحاب المصانع بحيث تعتبر ظاهرة اجتماعية وتنظيمية جاءت كردّ عفوي وتلقائي من طرف العمال من أجل التخلص من الأوضاع المزرية التي آلت إليها حالتهم المادية والاجتماعية، وتعتبر هذه الوسيلة وسيلة الدفاع عن مصالحهم (1).

أمّا فيما يخص الجزائر فأولى التنظيمات العمالية تعود إلى العهد الاستعماري، حيث انظم العمال الجزائريين المتواجدين بالمهجر إلى الكونفدرالية العامة للشغل بحثا عن الحماية النقابية لانشغالاتهم. وخلال المرحلة الاستعمارية بدأ نمو الوعي النقابي لدى العمال الجزائريين المتواجدين بالمهجر وذلك نتيجة تأثرهم بالتيارات والتنظيمات العمالية المتواجدة بفرنسا، انظم الكثير منهم إلى الكونفدرالية العامة للشغل، إلى أن هذه المرحلة هي التي وحدت جميع القوى السياسية والاجتماعية لدى العمال الجزائريين بعدما كانوا يعملون في ظروف قاسية وبأجور منخفضة، وكذا الزيادة في عدد ساعات العمل، وكل هذه الظروف ساهمت في تحقيق أهدافهم وتحرير البلاد من الهيمنة الاستعمارية وإنهاء جميع أشكال الاستغلال، وذلك بتشبيد دولة اشتراكية مستقلة وتوحيد صفوفهم وتحويل قوة ضعفهم إلى قوة تمكنهم من مواجهة أصحاب العمل واستغلالهم، وهذا ما حدث بالفعل حيث تجمع العمال و تكتلوا في تجمعات ونقابات للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة. وهذا ما أدى بهم إلى تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956 من أجل استرجاع حقوق العمال المهضومة من طرف أرباب العمل وحمايتهم بشتى الطرق.

---

(1) أممية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2012، صفحة 217.

مباشرة بعد الاستقلال واصل الاتحاد العام مهامه تحت قيادة جبهة التحرير الوطني لتحقيق أهداف جديدة قوامها تكوين العمال وحمائهم داخل وخارج البلاد وضع تنظيم نقابي محكم في أهدافه وأحكامه<sup>(1)</sup>. وهكذا أدخلت التنظيمات النقابية قائمة الأشخاص القانونية بعد أن اعترف لها المشرع بالشخصية الاعتبارية التي جعلت منه شخص من أشخاص القانون الخاص، وبالتالي تستمد أحكامها وكذا صلاحياتها من قانونها الأساسي ونظامها الداخلي. وهذا ما يجعلها مستقلة في تنظيمها ونشاطها وكذا تسييرها، وكما نجد أيضا أن مختلف قوانينها وتنظيماتها محددة في المواثيق الدولية والقوانين المنظمة بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>(2)</sup>.

وخلال استعراضنا لما سبق نطرح الإشكالية المتمثلة في:

ماهية النظام القانوني لتمثيل العمال في قانون العمل الجزائري وماهي المعايير والإجراءات التي يقوم عليها؟

---

(1) جلال مصطفى القرشي، تطور الحركة النقابية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، العدد 01، سنة 1988، ص 581-582.

(2) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 219.

## الفصل الأول

### نظام التمثيل العمالي وأسس القانونيّة

إن المنظمة النقابية على غرار المنظمات الأخرى، التي تضم مجموع أعضائها المؤسسين الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة لتمثيل العمال داخل الهيئة المستخدمة، جاءت كردّ فعل من طرف العمال للتخلص من الأوضاع المزرية التي كانوا يعيشونها، فهدفها جاءت للدفاع عن مصالحهم ولكن بصفة جماعية، بعدما عجزوا الدفاع عنها بصفة فردية، وكل هذا نتيجة للمراكز الاقتصادية والاجتماعية غير المتكافئة بينهم وبين أصحاب العمل، وهذا ما جعل اللجوء إلى تكوين منظمات نقابية بالأمر الحتمي (المبحث الأول). كما أنّ النظام النقابي السابق كان يعتمد على مبدأ نقابة وحيدة لكافة العمال في جميع القطاعات والمهن، إلا أن النظام الجديد سمح لها بمبدأ التعددية النقابية التي تعتمد على معيار التمثيل الأوسع للعمال المتواجدين في دائرة نشاطهم<sup>(1)</sup>، وهو ما نص عليه الأمر رقم ق 14/90<sup>(2)</sup> الذي اعترف بالحق النقابي كحق يخول للعمال إنشاء أي فرع في أي مؤسسة كانت. وهذا لحماية العامل من أيّ تعسف كان داخل الهيئة المستخدمة أو الدولة التي يصدر عن رب العمل وذلك بمراعاة جملة من المعايير (المبحث الثاني).

(1) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 217.

(2) القانون 14/90 المتضمن في الجريدة الرسمية.

## المبحث الأول

## المقصود بالتمثيل العمالي في الجزائر

الحق النقابي من بين أهم الحقوق الجماعية التي يمارسها العمال داخل الهيئة المستخدمة، وذلك عند انخراطه في نقابة عمالية، أو عند إنشائها لها. أو في حالة ممارسته للعمل النقابي، فالانتماء إلى هذه الأخيرة وممارستها تعد ضمن الحقوق النقابية التي تضمنتها النصوص التشريعية والاتفاقيات الدولية خاصة ما جاء به التعديل الدستوري 2016<sup>(1)</sup>.

وكل هذا جعل من المشرع الجزائري أن يجعل ممارسة هذا الحق من بين الحقوق الأساسية للعمال.

ومن هذا المنطلق أصدر المشرع الجزائري قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي. وقد نصّت المادة 2 من نفس القانون أنه "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يُكوّنوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"<sup>(2)</sup>.

وبالتالي فإن التمثيل العمالي يضم جماعة من أعضاء ممثلي العمال الذين ينتخبهم قصد المشاركة في الهيئة المستخدمة (المطلب الأول)، وذلك وفقا لشروط وأدوات لممارسة الحق النقابي (المطلب الثاني).

(1) المادة 70 من دستور 2016 المعدل والمتمم.

(2) مهدي نجدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر، تيزي وزو، سنة 2014، ص 198.

## المطلب الأول

## مفهوم التمثيل العمالي وممثلي النقابة

ليس من الغريب أن تُحظى التنظيمات النقابية والعمالية باهتمام التشريعات الدولية والوطنية حيث عملت معظم القوانين الداخلية إلى التمييز بين ممثلي العمال وممثلي النقابة (الفرع الأول) وهذا ما جعل النقابة العمالية تكتسب أهمية كبرى في تزايد مستمر مع نمو الوعي النقابي سواءً من جانب ممثلي العمال أو ممثلي النقابة. وتسعى دائماً إلى تحسين شروط وظروف العمل وكذا المساهمة في الرفع من المستوى النقابي والاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة<sup>(1)</sup>، إلى جانب كل هذا فإن المنظمات النقابية تعتبر شريكاً أساسياً في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع<sup>(2)</sup>.

للتنظيم النقابي طابع مهني هدفه الدفاع عن مصالح العمال وتمثيلهم أمام الجهات القضائية المختصة (الفرع الثاني).

(1) مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، كلية الحقوق، جامعة طنطة، سنة 2005 ص35.

(2) محمد احمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة سنة 1993 ص3.

## الفرع الأول

## تعريف التمثيل العمالي والتمثيل النقابي

أولاً: تعريف التمثيل العمالي:

يقصد بالتمثيل العمالي مجموعة من ممثلي العمال، وهم أعضاء ينتخبهم العمال قصد المشاركة في الهيئة المستخدمة، وتتم مشاركتهم بواسطة مندوبي العمال في كل مقر عمل يحتوي على 20 عاملاً، أو بواسطة لجنة مشاركة تضم أكثر من مندوب على مستوى مقر الهيئة المستخدمة<sup>(1)</sup>، كما يتم انتخاب مندوبي العمال وفق إجراءات خاصة تضمنتها النصوص التشريعية وكذا التنظيمية<sup>(2)</sup> وهي التي تختلف بدورها عن تلك البسيطة التي ينتخب بواسطتها المندوبون النقابيون<sup>(3)</sup> والتمثيل يكون على مستوى المؤسسة.

ثانياً: تعريف الممثل النقابي:

هو الذي يقوم بالدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية داخل الهيئة المستخدمة، كما يستطيع القيام بإبرام اتفاقيات أو اتفاقيات جماعية وهي التي تتضمن وسائل الشغل بصفة عامة، ولهذا أولى لها المشرع حماية خاصة لاسيما لمواجهة رب العمل.

(1) المادة 91 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم بالمادة 10 من الأمر رقم 96-21.

(2) المواد 97 إلى 101 من القانون رقم 90-11 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 90-288 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 في الثامن جويلية 1987.

(3) المادة رقم 34 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

كما أن التنظيم النقابي لا يكتسب صفة التنظيم النقابي إلا بعد تأسيسه وذلك بمراعاة مجموعة من المبادئ وهي:

- أن يكون التنظيم النقابي قد تمّ إنشائه أكثر من ستة أشهر على الأقل.
- كما يجب أن يضم التمثيل 20 بالمئة على الأقل من التنظيمات النقابية التي تشملها القوانين الأساسية عبر المقاطعة الإقليمية.
- ومتى اكتسب التنظيم صفة التمثيل النقابي له الحق في التمتع بجميع الصلاحيات المخولة له قانوناً مثل صلاحية المشاركة في التفاوض الجماعي المتعلق بالاتفاقيات الجماعية داخل الهيئة المستخدمة وكذا الوقاية من نزاعات العمل الفردية<sup>(1)</sup> والجماعية. كما لا يكتفي التمثيل العمالي بالجانب العضوي فقط، المتمثل في عدد المنخرطين، وإنما يتعداه إلى الجانب المالي المتعلق باشتراكات المنخرطين وهو الذي يسع إلى مراقبة المصادر المالية التي تتغذى منها المنظمة النقابية وهو ما نصّت عليه المادة الخامسة المعدلة بموجب القانون 91-30 المؤرخ في 1991/12/21 التي تمنح للمنظمة النقابية من الحصول على الإعلانات والهبّات مهما كان نوعها<sup>(2)</sup>. وعدم التبليغ عن هذه المنظمة ينجز عنها سقوط الحق في التمثيل، ولا تعتبر المنظمة النقابية تمثيلية، وذلك في حالة عدم إبلاغ السلطات المؤهلة في أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية<sup>(3)</sup>.

(1) عجة الجلاي، الوجيز في قانون العمل، الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، سنة 1988، ص 180.

(2) المادة 5 من القانون رقم 91-30.

(3) المادة 37 مكرر من الأمر رقم 96-12.

## الفرع الثاني

## مهام وأهداف النقابة

باعتبار التنظيم النقابي منظمة ذات طابع مهني هدفه الدفاع عن مصالح العمال وكذا تمثيلهم أمام الجهات الإدارية والقضائية وأمام أصحاب العمل، كما نجدها أيضا عبارة عن منظمة مهنية غايتها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاولتهم لمهنة معينة، وارتباطهم بعقود العمل<sup>(1)</sup>.

ومن كل هذا نستخلص أنّ مهام النقابة يشمل مهامين أساسيين وهما:

أولاً: الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل علاقاتهم أمام السلطة العامة وكذا أصحاب العمل، لاسيما عمليات التفاوض بهدف إبرام الاتفاقيات الجماعية وتسويتها، وكل هذه المهام لم تعد تقتصر فقط على أعضاء النقابة بل شملت كل من العمال وأصحاب العمل المنتمين للمهنة أو النشاط الذي تنشط فيه النقابة، سواء كانت نقابة عمال أو أصحاب عمل، بحيث انتقل دورها من الدفاع عن مصالح العمال إلى مصالح المهنة، ومن تمثيل أعضائها إلى تمثيل كل عمال القطاع، وكل هذا أدى تعاضم مكانة النقابة ودورها باعتبارها تمثل قوة كل المصالح الاقتصادية والاجتماعية لكل العمال، لاسيما في رفع مستوى الكفاءة.

ثانياً: الإنتاجية للعمال ورعاية مصالحهم، وتحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية<sup>(2)</sup> إلا أنه نجد هناك اختلاف من الدول الرأسمالية، فهدف هذه الأخيرة من النقابة أنّها تطمح لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح ولو على حساب العامل صحياً، اجتماعياً وثقافياً.

(1) جلال مصطفى القرشي الحركة النقابية، مرجع سابق، ص 581.

(2) محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية، الحقوق الأساسية في العمل ص 90.

وهذا ما يؤدي إلى ضعف العلاقات المهنية وانعدام التضامن، أمّا في الدول التي تنتهج النظام الاشتراكي فهي تساهم في تنفيذ الاستراتيجيات والخطط وتعتمد على أسلوب الحوار والتعاون لتحقيق مصلحة عامة.

كما نجد بعض الأهداف الأخرى مثل:

-الرفع من المستوى النقابي للعمال وذلك عن طريق الإعلام والنشر.

-الارتقاء بالمستوى الفني والمهني للعمال.

-رفع المستوى الصحي، الاقتصادي والاجتماعي.

-الاطلاع على صعوبات ومشاكل العمال المادية والاجتماعية ثم دراستها وتحويلها إلى مطالب.

## المطلب الثاني

## شروط وأدوات ممارسة الحق النقابي

لإنشاء أية منظمة نقابية تمثيلية يجب أن تكون وفق القوانين الأساسية، وذلك حماية لمصالح أعضائها المادية أو المعنوية وذلك في أماكن عملهم، وهذا ما يجعل من المشرع الجزائري يعترف بممارسة الحق النقابي في كل المؤسسات شرط احترام الحقوق والحريات المقررة قانونا، لضمان حسن تسيير مصالح العمال المادية والمعنوية، وهذا طبق لنص المادة 40 من القانون 90-14<sup>(1)</sup> ولممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة لابد من توفير مجموعة من الشروط (الفرع الأول) .

كما أكدت نصوص القانون 90-11 العديد من الحقوق التي تعتبر أدوات ممارسة الحق النقابي (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

## شروط تأسيس هيكل المنظمة النقابية

لإنشاء أية منظمة نقابية داخل المؤسسة، يجب أن يكون في إطار الشروط المحددة قانونا سواء كانت موضوعية أو شكلية وهي كالتالي:

(1) يمكن أي تنظيم نقابي تمثيلي حسب مفهوم المادتين 34 و35 من القانون 90-14 أن ينشئ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونه الأساسي إذا ضمَّ ثلاثين (30) منخرطًا على الأقل في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.

### أولاً: الشروط الموضوعية

بالرجوع إلى نص المادة 40 من القانون 90-14 يتجلى لنا مجموعة من الشروط الموضوعية الواجب توفرها لإنشاء أي منظمة نقابية تمثيلية ومنها نجد:

\* شرط التمثيلية: للمنظمات النقابية التمثيلية دون غيرها الحق في إنشاء هيكل

نقابي، والمقصود بالمنظمة النقابية التمثيلية كل المنظمات النقابية للعمال الأجراء المكونة منذ 6 أشهر على الأقل، وتشمل 20 بالمئة من العدد الكلي للعمال الأجراء، أو تلك التي لها 20 بالمئة على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، أو التي تشمل على 20 بالمئة على الأقل من لجنة المشاركة، وبذلك تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي بين الولايات أو الوطني.

\* الشروط المتعلقة بالمؤسسة: يمكن للهيكل النقابي أن ينشأ في أي مؤسسة بغض

النظر عن طبيعة نشاطها، سواء كانت صناعية أو فلاحية أو تجارية، وبغض النظر عن طبيعتها القانونية سواء مدنية أو مؤسسات عمومية.

كما نجد أنّ المشرع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى لم يعرّف مكان العمل، لكن الفقه الفرنسي اعتبره تجمع للوسائل المادية وغير المادية قصد الوصول لنشاط مستمر، وإلى تحقيق هدف ذو طبيعة تقنية.

### ثانياً: الشروط الشكلية

طبقاً لنص المادة 40 من قانون 90-14 السالفة الذكر أنّه على كل منظمة نقابية أن تنشئ هيكلًا نقابياً، كما أن تأسيس الهيكل النقابي لا يخضع للشروط الشكلية إذ من الناحية القانونية تعتبر المنظمة النقابية حرة في إعلام المستخدم بإنشاء الهيكل النقابي، وأن المشرع لم يلزم بالتبليغ على عكس المندوبين النقابيين، ولكي يكون التعيين ساري المفعول لا بد أن يكون الهيكل النقابي مؤسساً فعلاً.

## الفرع الثاني

## أدوات ممارسة الحق النقابي

لقد كرسّت أحكام الدستور والحريات الأساسية في العمل وأكّدت عليه أيضاً نصوص القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل العديد من الحقوق التي تُعتبر أدوات لممارسة الحق النقابي ومن أهمّها:

## أولاً: الحق في المفاوضات:

تعتبر وسيلة الحوار الاجتماعي كإحدى الوسائل الهامة في البحث عن إيجاد حلول للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، يبين أطراف الإنتاج قصد المشاركة في بلورة القرار الاقتصادي وكل هذا تحقيقاً للأهداف الأساسية التي حدّدها القانون رقم 90-14 المعدل والمُتمّم بكيفيات ممارسة الحق النقابي وفي مقدمتها: "ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل، والحق على التمثيل الحقيقي والديمقراطي للمتعالمين الاجتماعيين وتعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة المستخدمة".

بعد اصدار قانون العمل سنة 1990 دخلت الجزائر مرحلة جديدة، هدفها تعزيز الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج، كما شهدت أيضاً الساحة الوطنية تجربة في مجال التفاوض الجماعي، وذلك على المستويين المحلي والمركزي، لا أن هناك صعوبات تواجه هذا الأسلوب الحضاري وذلك منذ 1990 إلى غاية اللقاء الثلاثي الأخير لسنة 2000 ومن بينها نجد:

-اتساع دائرة العمل الجزئي طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 743/97 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، المتضمن لشروط وكيفيات تطبيق العمل الجزئي.

- عدم التصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي، وذلك راجع إلى تقليص دائرة القطاع العام وفتح المجال للقطاع الخاص<sup>(1)</sup>.

- انتشار ظاهرة التشغيل المنزلي، وكذا تزايد نسبة استغلال النساء الماكثات في البيت، وهذا طبقا للمرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المتعلق بتنظيم العمل في المنزل وتحديد شروطه وكيفياته<sup>(2)</sup>.

وكل هذا يعني أن الحق في التفاوض لم يكن بالمعنى المطلوب على الرغم من توافق أطراف الإنتاج سواء على مستوى المؤسسة الاقتصادية، العمومية وعلى مصلحة عامة مشتركة والتواصل لتحقيق السلم الاجتماعي.

أما فيما يخص مستويات التفاوض فقد نجد أن المشرع الجزائري قد عالجها من خلال المادة 115 من القانون 90-11 التي تحدّد أن الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني أو الإقليمي يمكنك أن يخص فئة أو عدة فئات مهنية، كما تكتسي طابع محلي أو جهوي، ويكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 وهما طرفا الاتفاقية الجماعية: العمال و رب العمل.

(1) محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2000، ص 28.

(2) بيرم عبد المجيد، مرجع سابق ص 95.

## ثانياً: الحق في المشاركة

يعتبر نظام مندوبي العمال المرتبة الدنيا من مراتب الحوار على مستوى المنشأة مقارنة بنظام اللجان المشتركة، لكونه يعتمد على ممثلين من العمال لإبداء رأيهم حول العمل، إلى أن قوانين العمل في كل من الجزائر، المغرب، تونس أجمعت على الإقرار بلجان المشاركة، وأن نظام مندوبي العمال يؤخذ به في جميع المؤسسات، أيا كان نوع النشاط الذي يزاولونه، إلا أن هناك اختلاف في تشريعات العمل المغاربية وذلك حول تحديد الحد الأدنى من العمال الذين يحق لهم الأخذ بهذا النظام، وكذا طريقة انتخاب مندوبيه والمهام المخولة لهم، ومجموع التسهيلات التي يجب أن تتوفر لدى مندوبي العمال لأداء مهامهم وتوفير الحماية اللازمة لهم.<sup>(1)</sup>

## ثالثاً: الحق في الإضراب

أكد الدستور الجزائري بتكريس حق الإضراب وذلك من خلال المادة 57 منه على أنه: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع". وحق الإضراب من ضمن الحقوق التي كرسها الدستور الجزائري المعدل والمتمم لسنة 1996، وأن حق الإضراب حق مشمول عليه في القانون النقابي، لا أن هذا الأخير يجب أن يكون في حدود ما نصه القانون دون المساس بأي بند من بنوده<sup>(2)</sup>.

(1) بيرم عبد المجيد، مرجع سابق ص 97.

(2) بيرم عبد المجيد، مرجع نفسه ص 103.

## المبحث الثاني

### المعايير الدولية والوطنية لتمثيل العمال

يعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق المكونة لحقوق الإنسان، فبالتالي ليست عبارة عن امتياز يمنح للعمال من طرف الهيئة المستخدمة، بل هو حق يحظى بحماية قانونية دولية ووطنية مثله مثل باقي حقوق الإنسان الأخرى. ومنه موضوع الحق النقابي يُشكل محور إهتمام المنظمات الدولية، وكذا السلطات التشريعية والتنظيمية في مختلف الدول المعاصرة، كما أن مبدأ الحق النقابي يكون إما بواسطة المواثيق والاتفاقيات الدولية (المطلب الأول)، أو بواسطة الدساتير والقوانين الداخلية (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### المعايير الدولية لتمثيل العمال

باعتبار القانون الدولي عبارة عن مجموعة من القواعد التي تنظم العلاقات بين الدول والمنظمات الدولية بهدف تكريس وحماية حقوق العامل وتدوينها في القانون الدولي، وذلك من خلال صياغة اتفاقيات دولية متعددة الأطراف (الفرع الأول)، سواء تلك الصادرة في إطار الحماية الدولية لحقوق الإنسان أو تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية. إلى جانب إصدار جملة من المواثيق الدولية التي تتاهض بحماية حقوق الإنسان (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

## الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة الدولية

المنظمة الدولية للعمل هيئة تابعة لمنظمة الأمم المتحدة، تم تأسيسها سنة 1919 ويتواجد مقرها في جنيف، وهي منظمة تضم ممثلين من الحكومات، أرباب العمل، ومن العمال. مع العلم أن القرارات الصادرة عنها ملزمة في حق الدول<sup>(1)</sup> التي صادقت عليها ولا يجوز مخالفتها، ومن أهم الاتفاقيات نجد:

1. الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم:

تعتبر هذه الاتفاقية اليوم المصدر الأساسي الدولي لحماية الحرية النقابية، تم إصدارها في الجلسة الواحدة والثلاثين المنعقدة بمدينة سان فرانسيسكو الأمريكية في 17 حزيران عام 1948، ودخلت حيز التنفيذ في مارس 1950 والمتمثلة في الأحكام التالية:

- "للعمال وأصحاب الأعمال - بدون أي تمييز - الحق في تكوين منظمات التي يختارونها بأنفسهم أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن سابق، ودون الخضوع إلا لقواعد هذه المنظمات "حسب المادة 2 (2) .

(1) عصام الطوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة للنشر، الجزائر 2014 ص 77.

(2) راجع المادة 3 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم للقانون رقم 91-70 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96/12 المؤرخ في 10 جوان 1996.

- وتستعرض المادة الثالثة من هذه الاتفاقية الموضوع المتعلق بالقوانين واللوائح القانونية والداستير لمنظمات العمال وأصحاب العمل بتأكيدهما على أنّ "المنظمات العمل لمنظمات أصحاب الأعمال الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية وانتخاب ممثليها بحرية كاملة، وتنظيم إدارتها ونشاطها وفي إعداد برامج عملها" (1).

ولإضفاء المزيد من الشفافية في العلاقات بين السلطات الإدارية من جهة ومنظمات العمال وأصحاب العمل من جهة أخرى وهذا ما أكدته المادة الرابعة من الاتفاقية "لا يجوز للسلطات الإدارية حل منظمات العمال وأصحاب العمل أو وقف نشاطها".

- "ويتضح لنا بعد استعراضنا لبعض بنود الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي رقم 87 لعام 1948 وتطبيقاتها الميدانية، أن الذين وضعوا بنودها ركزوا على الوسائل التنظيمية أكثر من تركيزهم على وسائل الكفاح النقابي كحق الإضراب.

كما أوردت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية لسنوات 1995، 1999 بشأن مدى التزام الدول في تنفيذ الاتفاقيات الدولية رقم 97، ورقم 135 صدور القوانين التالية:

- القانون رقم 90-02 الصادر في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من

النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب" (2).

(1) راجع المادة 5 من القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 (المعدل والمتمم).

(2) مجلة عمال العرب التي يصدرها الإتحاد الدولي لنقابات العمال، بدمشق، نقلًا عن بيرم عبد المجيد صغير، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2002 ص 50.

والقانون رقم 90-11 الصادر في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

-القانون رقم 90-14 الصادر في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة

الحق النقابي والتي أجازت التعددية النقابية وحق الإضراب في القطاع العام والخاص.

2.الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية<sup>(1)</sup> والتي

تعتبر مكملة للاتفاقية السابقة، فقد نصت في المادة الأولى على ما يلي:

-توفير وسائل الحماية للعمال وذلك بهدف حمايتهم من التمييز، وتشمل الحماية

من خلال المادة الأولى من هذه الاتفاقية:

1.حماية العامل من أن يشترط صاحب العمل عدم انضمام هذا الأخير إلى أي تنظيم

نقابي أو أن ينسحب من عضوية نقابة.

2.فصل العامل أو الإضرار بأي صورة بسبب عضويته في النقابة، أو مشاركته في

النشاط النقابي في غير أوقات العمل، أو خلال أوقات العمل وذلك بموافقة صاحب العمل.

بينما نصت المادة الثانية من الاتفاقية على ضرورة توفير الحماية الكافية للمنظمات النقابية

الخاصة بالعمال وأصحاب العمل بحيث أعطت الحرية الكاملة لكل الطرفين وعدم تدخل كل

واحد في شؤون الآخر، سواء من حيث الإدارة أو عند الإنشاء.

وعليه فإن الاتفاقية رقم 98 قد أرست المبادئ الأساسية لمناخ ديموقراطي يسمح بقيام حوار

اجتماعي وقيام منظمات عمال وأصحاب عمل مستقلة وممثلة.

(1) أحمية سليمان، مرجع سابق ص228.

3. الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثل العمال:

فقد نصّت المادة الأولى من هذه الاتفاقية التي تتكون من (14) مادة كما يلي:

"يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضره، بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية، شريطة أن يعملوا وفقاً للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية القائمة أو وفقاً لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة".

أمّا المادة الثانية فقد أكدت ضرورة "توفر التسهيلات المناسبة في المؤسسات لممثلي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة وفعالية".

ونجد المادة الثالثة من نفس الاتفاقية أنها تعرضت بدورها إلى تحديد مفهوم ممثلي العمال واعتبرتهم مجموعة من الأشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية، وكذلك سواء كانوا:

- ممثلين نقابيين أي ممثلين تنتخبهم النقابات أو أعضاء هذه النقابات.

- ممثلين منتخبين، أي ممثلين ينتخبهم عمال المؤسسة بحرية وفقاً لأحكام القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية (1).

(1) بيرم عبد المجيد صغير، مرجع سابق ص 57.

## الفرع الثاني

## المواثيق الدولية لحقوق الإنسان

تتفرع مصادر الحق النقابي إلى صنفين، الأول يتمثل في النصوص الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان أما الثاني يتمثل في الحق النقابي في العهدين الدوليين.

## أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

تمّ صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من قبل هيئة الأمم المتحدة عام 1948 الذي يعترف بحقوق الإنسان كمسؤولية عالمية والمساواة بين جميع البشر، ويحدّد مجموعة من الحقوق المدنية والاقتصادية والثقافية لجميع البشر، ويتمتع بكامل الحرية في إبداء رأيه، وهذا ما أكدته المادة 19 من هذا الإعلان على أنّ: "لكل فرد الحق في حرية التعبير، ويتضمن هذا الحق حرية اعتناق الآراء دون أي تدخل واستقصاء الآراء والأفكار وتلقيها وإذاعتها بأي وسيلة كانت تقيد بالحدود الجغرافيا." وعليه من خلال نص المادة نجد أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ربط حق كل شخص في إنشاء نقابات مع الآخرين بكل حرية دون تضييق حقوق أخرى كالحق في العمل، فلقد أورد في الفقرة الرابعة من المادة 23 أنّ "لكل شخص حق إنشاء نقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".

لقد أكدّ المشرّع الجزائري من خلال المادة 23 من القانون 14/90 أنّ الحق النقابي من الحقوق الأساسية للإنسان من أجل حماية مصالحه من خطر الرأسمالية<sup>(1)</sup>.

(1) بيرم عبد المجيد صغير ص 61، 60.

ثانياً: الحق النقابي في العهدين الدوليين

نظراً للصراعات التي شاهدها أوربا وتدهور الأوضاع الاجتماعية، سارعت الجمعية العامة للأمم المتحدة للاعتماد في توصيتها في فيفري 1952 لعهدين دوليين مستقلين، أحدهما جاء انعكاساً لمبادئ الثورة الفرنسية تتضمن الحقوق المدنية والسياسية كحقوق الإنسان، وثانها تتضمن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي جاء استجابة للاتجاه الاشتراكي. وقد ورد على الحق النقابي في العهد الدولي الخاص في الحقوق المدنية والسياسية من خلال المادة 22 التي جاء فيها ما يلي:

- حق كل شخص في تكوين اتحادات حرفية على المستوى الوطني، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية.

- حق الإضراب شريطة أن لا يُخالف القوانين الداخلية.

- حق النقابات في ممارسة نشاطها بكل حرية دون أي قيد<sup>(1)</sup>.

(1) بيرم عبد المجيد، مرجع سابق ص 78.

## المطلب الثاني

## المعايير الوطنية لتمثيل العمال في القانون الجزائري

من البديهي أن التمثيل العمالي له ارتباط عضوي بالإطار السياسي والتشريعي والاقتصادي الذي يسود البلاد، فإن ممارسة هذا الحق له ارتباطا وثيقا بالمراحل التي مرت بها الجزائر منذ استقلالها<sup>(1)</sup>، إلى غاية صدور قوانين اجتماعية بداية 1980 إلى غاية المصادقة على دستور 1989 والتي تنقسم إلى مصادر رسمية (الفرع الأول) ومصادر تفسيرية (الفرع الثاني).

## الفرع الأول

## المصادر الرسمية

\* الدستور: باعتبار الدستور أعلى سلطة وأهم مصدر في التشريع الجزائري، بدء من دستور 1989 ما يعرف بالدستور القانون، بعد أن ثبت الدستور البرنامج الذي تميّز بخصائصه دستور 1976 حيث اكتفى كل من دستور 1989 و1996 بوضع المبادئ الدستورية التي تحكم عالم الشغل دون التوسع في مكانة العمل في المجتمع، مثلما كان الوضع بالنسبة لدستور 1976، في المقابل إقرار المبادئ الأساسية للعمل، والتي وردت في الفصل الخاص بالحقوق والحريات العامة،

(1) بيرم عبد المجيد، مرجع سابق ص78.

لاسيما المواد من 55 الى 57 من دستور 1996 التي تضمنت الحق في العمل، الحق في الإضراب، الحق النقابي، وغيرها من الحقوق المرتبطة بعالم الشغل كالحق في الحماية والأمن، والحق في الراحة<sup>(1)</sup>.

حيث نجد أن المشرع الجزائري ولأول مرة أقرّ في المادة 57 بحق ممارسة العمال للإضراب، ولكنّه يشير وبكل وضوح إلى إمكانية منع ممارسة هذا الحق، أو أن يجعل له حدودا لممارسته في ميادين الدفاع والأمن الوطني، أو في جميع المصالح الخدمية أو الأنشطة العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجموعة الوطنية<sup>(2)</sup>.

أفرزت الإصلاحات المؤسسية بعد الإقرار بدستور 1996 إصلاحا واسعا لتشريع العمل في الجزائر، ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل جديدة، وهم منظمات العمال وأصحاب العمل، والحكومة في مهمة مشتركة وذلك بهدف إقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية، وكذا إبرام الاتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي.

(1) محاضرات الأستاذ ساسان، قانون العمل الجزائري، سنة 2012.

(2) بالرغم من الاستثناءات التي وضعها المشرع الجزائري فيما يخص ممارسة الحق في الإضراب، فإنه لم يحجز التنظيم النقابي ولم يعاقب عليه على مستوى القطاعات كالشرطة، القضاة ومختلف المصالح التابعة لوزارة الداخلية والجماعات المحلية كالجمارك والحماية المدنية.

\* النصوص التشريعية: لا تكفي المبادئ الدستورية لوحدها كي تحكم عالم الشغل، بحكم أنها مجموعة مبادئ عامة، ينبغي أن تفضل بمقتضى نصوص تشريعية، بحيث أحال دستور 1996 على البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل، وذلك بمقتضى نص المادة 122 فقرة 18 من الدستور، التي خصت البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، وممارسة الحق النقابي<sup>(1)</sup>.

وهي الصلاحية التي أكدها المشرع بمقتضى المادة 155 من دستور 1989 مما انجر عنه إصدار العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بالشغل لاسيما قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

\* النصوص التنظيمية: وهو ما ورد في المادة 125 من الدستور أن "يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون" وهي المسائل التي حددتها المادة 122 من الدستور، كما أنّ لرئيس الحكومة (وهو الوزير الأول حالياً) صلاحية اتخاذ الوسائل التنظيمية والإجرائية لتنفيذ النصوص القانونية، مثلما هو وارد في الفقرة 2 من المادة 125 من الدستور: "يندرج تطبيق القانون في المجال التنظيمي الذي يعود لرئيس الحكومة". كما أنّ النصوص التنظيمية فتتان وهما:

-المراسيم الرئاسية: وهي الصادرة عن رئيس الجمهورية،

-المراسيم التنفيذية: وهي الصادرة عن الوزير الأول، مثل

(1) محاضرات الأستاذ ساسان نفسها.

المرسوم التنفيذي 90-289 المؤرخ في 10 ربيع الأول عام 1411 الموافق لـ 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم مندوبي المستخدمين المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 3 ربيع الأول 1418، وهذا المرسوم جاي تطبيقا لنص المادة 98 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>(1)</sup>.

المرسوم التنفيذي رقم 91-481 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1412، الموافق لـ 14 ديسمبر 1991، الذي حدّد كيفيات ضبط التوقيت اليومي للعمل، وكذا الترخيص بالغيابات الخاصة المدفوعة الأجر، وجاء هذا المرسوم تطبيقا لنص المادة 4 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر<sup>(2)</sup>.

المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المحدّد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، وجاء هذا المرسوم تطبيقا لنص المادة 4 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر والاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 177 لسنة 1994 المتعلقة بعمال المنازل<sup>(3)</sup>.

(1) الاطلاع على أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 8 جويلية 1997، بالرجوع الى الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 1990 وكذا الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1997-المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 90-289 السالف الذكر.

(2) الاطلاع على أحكام المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 6 جويلية 1992 أرجع إلى الجريدة الرسمية عدد 38 لسنة 1991 والجريدة الرسمية عدد 35 لسنة 1992.

(3) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

\* الأحكام القضائية: اختلف الفقه في الأخذ بالأحكام القضائية ضمن زمرة المصادر الرسمية، وإن كان الإجماع بها قد وقع باعتبارها مصدراً مادياً للكثير من الأحكام التشريعية والتنظيمية أو الاتفاقية، من خلال المبادئ القضائية التي يستقر عليها القضاء للفصل في مختلف الدعاوي المرفوعة إليه، وبالتالي فهي تمثل أحد أهم المصادر في القانون انطلاقاً من الدور الذي يلعبه القضاء، في تطبيق قواعد القضاء واستكمال النقص الذي يشوبه. كما نجد إن البعض من الفقهاء اعتبر بعض أحكامه مصدر رسمي للقانون، لكونه يصدر أحكامه باسم الشعب.

## الفرع الثاني

### المصادر التفسيرية

إن قواعد قانون العمل تتميز بذاتية مصدرها وواقعية أحكامها، والمراد من هذه الميزة أن هذه القواعد تعود في غالبيتها إلى إرادة أطراف علاقة العمل، وهذا ما انجر عنه ظهور فئة من المصادر غير الرسمية، أي غير التي ينشؤها القانون أو السلطات الرسمية في الدولة، ومن هذه المصادر نجد:

\* أولاً: العرف والعادات المهنية: لم تعد للعرف في مجال قانون العمل أهمية بالغة، ونجد من هذه الأحكام ممارسة الحق النقابي وذلك باعتباره مصدراً احتياطياً لأن اللجوء إليه أصبح محدود الأهمية، الحق في مهلة الإخطار، والحق في العطل مدفوعة الأجر، وذلك باعتباره مصدر احتياطي لأن اللجوء إليه أصبح محدود الأهمية لسبب ظاهرة وفرة التشريع المنظم لعلاقات العمل، وكل لا يحول دون تطبيق العرف إما في حالة نقص التشريع أو في حالة المشرع إليه<sup>(1)</sup>.

(1) يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 ص16.

\*ثانياً: الاتفاقيات الجماعية: وهي اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وكذا ظروفه بين العمال من جهة ممثلين بمنظمة نقابية، أو مندوبي المستخدمين وبين صاحب العمل من جهة أخرى، كما يشترط في هذا الاتفاق أن يضمن ظروف ومزايا عمل أفضل من تلك المقررة في التشريع، وهذا ما يفهم من نص المادة 114 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم، كما نجدها تبرم بين ممثلي العمال وأصحاب العمل حول شروط وظروف العمل وبالتالي تصبح أحكامها مكملة للأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية.

وهي التي تمكن من استقلالية الاتفاقية الجماعية عن الهيئات الرسمية في الدولة، مما سمح لها بالتفاوض بين العمال وأرباب العمل من اكتساب أهمية كبيرة وتقبل أطراف علاقة العمل لأحكامها، كونها مستقاة من إرادتهم، كما تمنح أيضاً في غالب الأحيان الاتفاقية الجماعية للعمال مزايا عديدة من تلك التي يمنحها القانون.

وهذا ما أدى إلى نشوء مصداقية كبيرة في عالم الشغل، وهذا ما ورد في نص المادة 6 من الأمر رقم 96-21: "يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام من سنة العمل الواحدة. حيث أدخل المشرع الجزائري بمقتضى الأمر 96-21 المعدل والمتمم لقانون علاقات العمل اصطلاح الاتفاق الجماعي والذي يتميز عن الاتفاقية الجماعية بكونه: "اتفاق مدون يعالج عنصراً معيناً، أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية، ويمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية." حسبما ورد في الأمر 96-21 المعدل والمتمم للمادة 114 من القانون 90-11.

## الفصل الثاني

### آليات تجسيد التمثيل العمالي في قانون العمل الجزائري

يعتبر قانون العمل القانون المنظم للعلاقات المهنية بين العمال في إطار علاقات العمل الفردية أو بين ممثليهم لاسيما النقابات العمالية في إطار علاقات العمل الجماعية، من جهة، وأصحاب العمل أو منظماتهم المهنية من جهة أخرى. حيث نعالج في هذا الفصل التنظيم النقابي كمثل للعمال في النقابة (المبحث الأول)، وبيان كيفية و نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات المستخدمة (المبحث الثاني).

#### المبحث الأول

##### التنظيم النقابي كمثل للعمال في النقابة

التنظيم النقابي أو النقابة، هي منظمة ذات طابع مهني وهدفها يكمن في الدفاع عن مصالح العمال أمام الجهات القضائية والإدارية المختصة وتكون أمام أصحاب العمل، وذلك بهدف إبرام الاتفاقيات الجماعية وتسوية النزاعات، حيث نجده يتميز بتكثّل مجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن وذلك بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة، وذلك في إطار نقابة تتصف بنوع من الاستمرارية.

وعليه كرسّت التشريعات العمالية ممارسة هذا العمل بأحكام ونصوص خاصة. ومنه نجد أنّ المشرع الجزائري اعترف دستورياً بالحقوق النقابية، لكونه يساهم في المحافظة على حسن سير

العمل النقابي<sup>(1)</sup>، ويقوم على احترام الإجراءات التنظيمية (المطلب الأول) وتمتعها بالشخصية القانونية (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### إجراءات تأسيس التنظيم النقابي

يمكن للعمال والمستخدمين الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو قطاع واحد تأسيس تنظيم نقابي بهدف الدفاع عن مصالحهم، ويكون ذلك بتقديم طلب من الأعضاء المؤسسون له إلى والي الولاية التي يوجد بها مقر تلك النقابة، أو الوزير المكلف بالعمل، وذلك من خلال عقد جمعية تأسيسية عامة (الفرع الأول). ويلزم القانون 14/90 بإيداع ملف التأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة (الفرع الثاني) ثم إشهارها في وسائل الإعلام (الفرع الثالث).

## الفرع الأول

### عقد جمعية عامة تأسيسية

تقوم النقابة على أساس انعقاد جمعية عامة تشكلها جماعة من العمال وذلك بهدف إنشاء نقابة، وهذا ما نصت عليه مختلف القوانين التنظيمية وكذا قانونه الأساسي للنقابة ونظامها الداخلي والقانون 11/90 المتعلق بقانون العمل.

(1) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون علاقات العمل، الطبعة الثالثة، سنة 2001، ص 50.

إضافة إلى تعيين الهيئة القيادية وذلك عن طريق الانتخاب مع تدوينها في محضر، وعلاوة من ذلك اشترطت المادة 7 من القانون 90-14 "يؤسس التنظيم النقابي عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين". وهذا بحضور محضر قضائي.

كما أضاف المشرع الجزائري في المادة 21 من القانون 90-14 جملة من البيانات التي يجب أن يشتمل عليها القانون الأساسي تحت طائلة البطلان وهي:

"- هدف المنظمة وتسمية مقرها.

- نوع المنظمة ومجال اختصاصها الإقليمي.

- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المعنية.

- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.

- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتحديد مدة عضويتها.

- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.

- قواعد إدارة المنظمة النقابية وإجراءات رقابيتها الموافقة عليها.

- القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة"<sup>(1)</sup>.

(1) عصام طواليبي الثعالبي، مرجع سابق، ص 107.

## الفرع الثاني

## إيداع ملف تأسيس النقابة

عند انعقاد الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية تلتزم التشريعات الوطنية بإيداع

تصريح التأسيس لدى السلطات الإدارية المختصة، المرفقة بالوثائق التالية:

"في مثال التشريع المصري للعمل الذي يمنح للنقابة المؤسسة حديثاً مهلة خمسة عشر (15)

يوماً لوضع ملف من ثلاث نسخ لدى الجهة الإدارية المختصة ويتضمن كل واحد منه:

النظام الأساسي للمنظمة مصادق على توقيعات الأعضاء، محضر انتخاب أعضاء الإدارة

واختيار ممثل هيئة المكتب، كشوف بأسماء أعضاء الإدارة، بيان يحدد اللجان النقابية الثابتة

للنقابة العامة، بيان عدد أعضاء النقابة العامة، تسلم الجهة الإدارية المختصة للنقابة صورة

من محضر الإيداع إلى ممثل النقابة".

في حين أن المشرع الجزائري لم يذكر المهلة القانونية التي يجب احترامها لإيداع ملف

تصريح بالتأسيس، ولكنه اكتفى فقط بذكر المدة التي تلتزم فيها الجهة الإدارية المختصة

وهي ثلاثين (30) يوماً على الأكثر من إيداع الملف".<sup>(1)</sup>

ويطبق شرط ثالث وهو إتمام إجراءات الإشهار في يومية إعلامية على الأقل، كما يجب أن

يرفق الملف بالقائمة الاسمية والحالة المدنية، المهنة، السكن وأسماء أعضاء الإدارة، إضافة

إلى نسختين مصادق عليهما من القانون الأساسي للنقابة ومحضر الجمعية التأسيسية<sup>(2)</sup>.

(1) بورنين محند أورايح، "جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات"،

مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون فرع قانون الدولي العام 'كلية الحقوق، جامعة مولود معمري سنة 2011 ص 84.

(2) المادة 9 من القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

وكل هذه الوثائق هي التي تشكل ملفا كاملا، والذي بدوره يودع لدى الجهات التي منح لها القانون صلاحية الإيداع والتسجيل وهذا ما نصت عليه المادة 10 من القانون 90-14 المتعلقة بكيفية ممارسة الحق النقابي على أنه: "يودع تصريح تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعضاء المؤسسين لدى :

- والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية،

- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات" النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطن.

### الفرع الثالث

#### الإشهار

يعتبر الإشهار من بين الإجراءات الشكلية اللازمة وذلك لاستكمال التأسيس القانوني للمنظمة النقابية، كما يطلق عليه أيضا إجراء النشر الذي يراد به حسب القانون الأساسي إشهار نشأة التنظيم النقابي، في وسائل الإعلام بحيث اعتبره البعض أنه إجراء جوهري، وهو ما نصّ عليه التشريع الجزائري في المادة 8 فقرة 3 من القانون 90-14 "استفتاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، في نفقة التنظيم.

إلا أن هذا الأخير لم يذكر المدة القانونية التي يجب على التنظيم نشر التصريح بتأسيسه كما يعتبر أيضا من بين الإجراءات الواجب احترامها لإنشاء تنظيم نقابي وذلك بمجرد توفر الشروط المنصوص عليها في المادة 8 من القانون 90-14 وعقب إيداع ملف النقابة لدى الهيئات العمومية المختصة. وتكون الإدارة طبقا للمادة السالفة الذكر ملزمة بتسليم وصل

تسجيل تصريح التأسيس خلال ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف<sup>(1)</sup>. وهذا كله يدل على أنّ شرط الإشهار يتم وفق الوسيلة التي تراها المنظمة النقابية مناسبة لها.

## المطلب الثاني

### طبيعة الشخصية القانونية للنقابة

بعد إيداع القانون الأساسي لدى السلطة الإدارية المختصة واستكمال إجراءات النشر تكتسب النقابة الشخصية القانونية ويترتب الاعتراف لها بالشخصية المعنوية عدة نتائج<sup>(2)</sup>، المتمثلة في اكتساب الحقوق و الواجبات وحق التقاضي (الفرع الأول) و تمتعها بالذمة المالية وأهلية التملك (الفرع الثاني) .

### الفرع الأول

#### أهلية التقاضي

تعترف بأهلية النقابة بحسب طبيعة نشاطها المتمثلة في اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، كما لها الحق في إبرام العقود اللازمة لتحقيق أهدافها، ويتم ذلك عبر رئيس مجلس إدارة النقابة أو من ينوب عنه<sup>(3)</sup>.

(1) عصام طوالي الثعالبي، مرجع سابق، ص 108.

(2) بورنين محند أورابح ص 93.

(3) يلزم المشرع الجزائري إكساب التنظيم النقابي للشخصية المعنوية بمجرد تأسيسه طبقا للترتيبات المنصوص عليها في المادة 8 من القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي ويتمتع على إثرها بالأهلية المدنية ويتسنى للتنظيم النقابي أمام الهيئات القضائية المختصة والدفاع عن المصالح المادية والمعنوية.

وقد قضت المادة الخامسة من القانون النقابي حيث نصّت على أنّ "المنظمات النقابية حق التقاضي للدفاع عن مصالحها، والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل، ويجوز لهذه المنظمات التدخل مع أعضاءها في جميع الدعاوي المتعلقة بعلاقات العمل".  
وعليه نستخلص من النصوص المذكورة أعلاه أنّ للنقابات دعاوي ذات نطاق متسع على النحو التالي:

- للمنظمة النقابية الحق في رفع الدعاوي وذلك للدفاع عن مصالحها وحقوقها باعتبارها شخص معنوي تتمتع بذمة مالية مستقلة (1).

- كما لها صلاحية رفع الدعاوي للدفاع عن مصلحة جماعية لأعضائها ناشئة عن علاقات العمل، وهي مصلحة مستقلة عن المصالح الذاتية للعمال، ولهذا يمكن أن تكون المصلحة الجماعية محلاً للاعتداء دون أن ينال الأذى مصلحة أي عضو في النقابة.

كما نصّت أيضا المادة 16 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، بأنّه يمكن للتنظيم النقابي بعد اكتساب الشخصية القانونية " التقاضي وممارسة الحقوق المختصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضرارا بمصالح أعضاءه الفردية والجماعية المادية والمعنوية"، ومعنى هذا أن للنقابة أهلية تقاضي مزدوجة.

فمن جهة يمكنها التقاضي عن طريق ممثلها القانوني وذلك بالنسبة للقضايا التي تهم مصالحها الخاصة كتتنظيم مستقل، ومن جهة أخرى يمكنها تمثيل أعضاءها أمام الجهات القضائية المختصة، وذلك بالنسبة للقضايا المتعلقة بالمصالح المهنية الفردية

(1) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر فرع جامعة القاهرة سنة 1993 ص9.

والجماعية، المادية أو المعنوية لهؤلاء باعتبارها طرفا مباشرا في النزاع كمثل للطرف أو الأطراف المتضررة، كما يمكنها أن تتأسس كطرف مدني في أية قضية تمس المصالح الجماعية للعمال أو المهنة. وهو المبدأ الذي أقره المشرع الفرنسي في عدة مناسبات، بحيث أصبح قانونا وقضاءً أنّ للنقابة حق متابعة قضية تتعلق بمصالح العمال المعرضة وهو ما أكدّه المشرع الجزائري في المادة 16 فقرة 1 السالفة الذكر<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني

### الذمة المالية وأهلية التملك

إلى جانب اكتمال إجراءات تأسيس المنظمة النقابية، يترتب عليها اكتساب الشخصية القانونية مما يؤهلها لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات.

#### أولاً: الذمة المالية:

باعتبار النقابة شخصية معنوية تتمتع بكامل الأهلية، لها الحق في إبرام العقود التي تسهل تحقيق أهدافها، وتكون في مرتبة صاحب العمل ولا يختلف وضعها القانوني عن أصحاب العمل الآخرين، كما يمكن لها أن تأسس بين أفرادها صناديق خاصة ولدعم المعاش كما تتمتع بحق اكتساب حقوق عينية عقارية أو منقولة دون ترخيص وبصفة مجانية<sup>(2)</sup>.

(1) أحمية سليمان، مرجع سابق ص 245.

(2) بورنين محند أورايح، مرجع سابق ص 97.

ثانياً: أهلية التملك:

إنّ النقابة كباقي الأشخاص القانونية الأخرى، تحتاج عند القيام بمهامها وحين أداء وظائفها إلى مجموعة من الأموال والممتلكات العقارية سواء منقولة أو خاصة، وهو ما اعترفت به مختلف النظم القانونية كالقانون الفرنسي والجزائري، إلى باقي القوانين الأخرى، وهو ما نصت عليه المادة 16 فقرة 1 من القانون رقم 90-14 التي تعترف للمنظمات النقابية بحق "اقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجاناً أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي وهو المبدأ الذي يفصل بين الذمة المالية للنقابة وبين الذمة المالية لأعضائها<sup>(1)</sup>.

---

(1) أحمية سليمان، مرجع سابق ص 246.

## المبحث الثاني

### نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات المستخدمة

من بين الصلاحيات التي اعترفت بها القوانين الحديثة للنقابات وممثلي العمال مهمة المشاركة في تسيير المؤسسات المستخدمة، بما فيها المؤسسات الكبرى والمتوسطة التي تشغل أكثر من 20 عاملا بصفة دائمة وذلك إما بواسطة مندوبي المستخدمين في كل مكان عمل يحتوي على 20 عاملا على الأقل، أو من خلال لجنة المشاركة التي تضم مندوبي المستخدمين في مقر الهيئة المستخدمة، التي تبيّن كفاءات انتخاب مندوبي العمال (المطلب الأول) وأهم الصلاحيات المخولة لأجهزة المشاركة (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول

#### كفاءات انتخاب مندوبي العمال ولجنة المشاركة

هناك اختلاف في انتخاب مندوبي العمال ولجنة المشاركة وذلك بالنظر إلى أماكن العمل المتقاربة أو المتباعدة، أو في مكان واحد حيث بين القانون أهم الإجراءات المتعلقة بمختلف الحالات التي تمرّ بها عملية الانتخاب بالنسبة لكل من ممثلي العمال (الفرع الأول) ولجنة المشاركة (الفرع الثاني) وكذلك كيفية تنظيم عملية الانتخاب (الفرع الثالث).

## الفرع الأول

### بالنسبة لانتخاب ممثلي العمال

في حالة تعدد أماكن العمل لانتخاب ممثلي العمال، يمكن أن يتم الاقتراع في كل واحدة بصفة مستقلة، وذلك عندما يتساوى أو يفوق عدد العمال عن 20 عاملاً. كما يمكن أيضاً أن يتمتع العمال المعنيين في مكان عمل واحد، وذلك في حالة تواجد عمال الوحدة في مكان واحد يقل عن 20 عاملاً<sup>(1)</sup>. وهو ما ورد في نص المادة 92 من قانون علاقات العمل "يمكن أن ينضم العمال في أقرب مكان أو أن يجتمعوا لانتخاب مندوبيهم عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة تضم كل واحدة أقل من عشرين (20) عاملاً لكن عددهم الإجمالي يفوق العشرين.

أمّا كيفية عملية الانتخاب، قد حددتها المادة 97 المعدلة من قانون العمل.

## الفرع الثاني

### بالنسبة لانتخاب أعضاء لجنة المشاركة

فيما يخص انتخاب أعضاء لجنة المشاركة فإنّ عملية الانتخاب تتم بين طرف المندوبين المنتخبين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة في حدود العدد المناسب من العمال المستخدمين وذلك وفق ما نصّت عليه المادة 99 من قانون علاقات العمل على أنّه "يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي:

(1) نص المادة 91 من نفس القانون 90-14.

- من 20 إلى 50 عاملا: مندوب واحد،
- من 51 إلى 150 عاملا: مندوبان،
- من 151 إلى 400 عامل: أربعة مندوبين،
- من 401 إلى 1000 عامل: ستة مندوبين،
- من 1001 إلى 4000 عامل: سبعة مندوبين،
- من 4001 إلى 16000 عامل: تسعة مندوبين،
- أكثر من 16000 عامل: إحدى عشر مندوبا.

### الفرع الثالث

#### كيفية تنظيم عملية الانتخاب

حدّدت المادة 97 المعدلة من قانون علاقات العمل كيفية تنظيم عملية الانتخاب والتي اشترطت أن يكون الاقتراع سرّي وبصفة مباشرة لانتخاب المندوبين النقابيين وأن تكون لهم أقدمية في مجال العمل على الأقل سنة، وأن يكونوا بالغين من العمر 21 سنة يوم الاقتراع، وكذا تمتعهم بالحقوق المدنية والسياسية<sup>(1)</sup>.

كما أن عملية الاقتراع تتم عبر مراحل وهي:

- تتم عملية الاقتراع في دورتين إذا اقتضى الأمر ذلك، ففي الدورة الأولى يتم فيها تقديم النقابة أو النقابات الأكثر تمثيلا، وذلك وفق المعايير المعمول بها وذلك للمترشحين الذين تتوفر فيهم شروط الانتخاب لكي تتم عملية الاقتراع.

(1) المادة 44 من نفس القانون 90-14.

- في حالة عدم وجود نقابة تمثيلية يتم انتخاب مندوبين، وذلك من بين العمال الذين تتوفر فيهم شروط الانتخاب السابقة الذكر.
- والفائز في عملية الاقتراع هو المترشح الذي يحصل على أكبر عدد ممكن من الأصوات، أما في حالة تساوي الأصوات بين المترشحين يفوز صاحب الأقدمية الأطول، و في حالة التساوي في الأقدمية يفوز صاحب الأقدم سنا(1).
- وفي حالة وقوع أي احتجاج أو طعن، لا بد أن يقدم ذلك الطعن في اجل لا يتجاوز 30 يوما وذلك أمام المحكمة المختصة إقليميا، وهو ما حددته نص المادة 100 من قانون علاقات العمل (2).

## المطلب الثاني

### تنظيم وسير لجان المشاركة ومدى صلاحيتها

تتمتع لجنة المشاركة من حيث التنظيم والتسيير بنوع من الاستقلالية والحرية، عن تلك الإدارة المسيرة للهيئة المستخدمة(الفرع الأول)، ولهذا منحها القانون صلاحية وحرية وضع نظامها الداخلي(الفرع الثاني)، وكذا انتخاب رئيسها من بين أعضائها(3) وهذا ما حددته المادة 110 من قانون علاقات العمل: "تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي، كما يمكّنها إلى خبرات غير تابعة لأصحاب العمل".

(1) المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بكيفيات تنظيم الانتخابات مندوبي

المستخدمين المعدل والمتمم. الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 1990.

(2) المادة 100 من قانون علاقات العمل.

(3) المادة 102 من قانون علاقات العمل.

## الفرع الأول

## سير وتنظيم لجان المشاركة

إلى جانب تمتع لجنة المشاركة بنوع من الحرية والاستقلال، وأداء مهامها على الوجه المطلوب، إلا أن القانون ألزم إدارة المؤسسة المستخدمة بوضع الوسائل الضرورية تحت تصرفها وتصرف مندوبي العمال، وذلك لعقد اجتماعاتها وكذا إنجاز أعمالها الإدارية.

وهذا ما نصّت عليه المادة 109 من قانون علاقات العمل: "يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة و مندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم وإنجاز أعمالهم السكرتارية" إلى جانب تخصيص لها ميزانية خاصة، والتي تحدد كيفية سير عملها وكذا وضع طرق تنظيمها، كما حدّدت أيضا اجتماع دوري عادي كل ثلاثة (3) أشهر.

يمكن أن تجتمع بصفة إجبارية وذلك في حالة استثنائية بطلب من أغلبية أعضائها أو رئيسها، على أن تتطلع إدارة المؤسسة على جدول أعمالها وذلك بمرور خمسة عشر (15) يوما من تاريخ عقد الاجتماعات. كما يمكن أن يجتمع أيضا أعضاء مجلس اللجنة تحت رئاسة المستخدم أو ممثله القانوني لتلك المهمة الموكلة له، على أن يبلغ جدول أعمال الاجتماعات قبل ثلاثين (30) يوما إلى رئيس اللجنة، من تاريخ الاجتماع، على أن يكون موضوع هذا الأخير من اختصاصات لجنة المشاركة.

وفي الأخير نجد أنّ المشرّع وضع تسهيلا لعمل مندوبي العمال النقابيين، قد ألزم المستخدم تمكين هؤلاء المندوبين من التمتع بعشر (10) ساعات عمل مدفوعة الأجر خلال كل شهر (1).

(1) المادة 106 و 108 من قانون العمل.

## الفرع الثاني

### صلاحيات لجنة المشاركة ومندوبي العمال

من خلال نص المادة 94 من قانون علاقات العمل، نجد أن المشرع وضع مجموعة من الصلاحيات لكل من مندوبي العمال ولجنة المشاركة وهي كالتالي:

1. تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة (3) أشهر على الأقل، الخاصة

ب:

- تطوير إنتاج المواد والخدمات المبيعات وإنتاجية العمل.

- تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل.

- تطبيق النظام الداخلي.

2. مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن، والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

3. القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

4. إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي:

- المخططات السنوية و حصيالات تنفيذها.

- تنظيم العمل ومشاريع إعادة هيكلة الشغل.

- مخططات التكوين المهني، وتجديد المعارف وتحسين مستوى التمهين.

- نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين.

5. تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، إذا أسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة.
6. الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة من الحصيلات، وحسابات الاستغلال، وحسابات الأرباح والخسائر.
7. إعلام العمال بانتظام المسائل المعالجة، ما عدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير، والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان السري.
- وهذه الصلاحيات معظمها ذات طابع مهني اجتماعي، وهناك من هي ذات طابع إعلامي أو طابع رقابي أو استشاري<sup>(1)</sup>، وهذا ما يجعل من هذه المشاركة شكلية أكثر من هي فعلية.

### الفرع الثالث

#### النظام القانوني الذي يخضع له المندوبون النقابيون

##### \*الأحكام المتعلقة بالتسهيلات المقررة لهم:

لضمان حسن تأدية المهام النقابية الموكلة للمندوبين النقابيين، فإن المشرع الجزائري منح لهم مدة 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر، واعتبرها عمل فعلي، كما لا تدخل الساعات التي يقضيها المندوب النقابي في الاجتماعات في حساب الساعات التي يستدعيه المستخدم. كما أن هذه الساعات يمكن للمندوب النقابي أن يستعملها دفعة واحدة أو على فترات خلال الشهر، وذلك حسب أعماله النقابية.

(1) المادة 93 مكرر من قانون علاقات العمل وكذا المادة 91 و92.

وفي حالة عدم استعماله لتلك الساعات أو البعض منها يمكنه تأجيلها للشهر المقبل،

كما يمكن للمندوبين أن يقسموا أو يجمعوا تلك الساعات فيما بينهم، وذلك بشرط موافقة المستخدم على ذلك. وأن هذه الساعات العشر (10) تعتبر مدة عمل فعلي للعامل يمكن استخدامها أثناء العمل أو خارجه على الرغم من أن نص المادة 53 من القانون 90-11 يقضي بأنه لا يمكن لأي عامل أن يتقاض أجرًا على فترة لم يعمل فيها وذلك بالرغم عن مكانته في الترتيب السلمي، ما عدا الحالات التي نص عليها القانون.

إلا أنّ المادة 46 من القانون 90-14 فهي تعتبر تلك المدة كوقت فعلي وبالتالي يقابله أجر وما على المستخدم إلا أن يدفع له.

\* نظام الحماية العام المقررة لكافة النقابيين: إذ نجد نظامين وهما:

- نظام الحماية المقررة لكافة النقابيين: باعتبار أن ممارسة الحق النقابي حق دستوري وهو معترف به لجميع المواطنين فلا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد العمال بسبب نشاطاته النقابية أثناء أداء ذلك العمل أو خلال الترقية فيه، سواء عند تحديد مجال التكوين المهني أو المنافع الاجتماعية، سواء كان مندوب نقابي أو مسؤول في المنظمة النقابية حتى ولو كان عضوا بسيطا.

- نظام الحماية المقررة للمندوبين النقابيين: أنّ المشرع الجزائري أوجب بالضرورة تبليغ أسماء وألقاب المندوبين النقابيين للهيئة المستخدمة لكونها تعتبر همزة وصل بين المنظمة النقابية والعمال الأجراء.

وهذا ما يجعلهم على اتصال مستمر مع المستخدم، لكونهم يمثلون سلطة داخل تلك المؤسسة، إلا أن المشرع لتسهيل أداء مهامهم منح لهم حماية خاصة بهم إلى جانب الحماية العامة المقررة لكافة أعضاء المنظمة النقابية وهذا ما جعل من المشرع يفرق بين نوعين من الجزاءات التي يمكن تطبيقها على المندوبين النقابيين وذلك على حساب نوع الخطأ المرتكب

أثناء تأدية النشاطات المهنية، وعليه فإن المنظمة النقابية لوحدها الحق في تسليط نوع العقوبة وذلك على حساب نوع الخطأ المرتكب<sup>(1)</sup>.

---

(1) محاضرات الأستاذ كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية، العدد الرابع، 2011.

بعد استعراضنا لموضوع النظام القانوني لتمثيل العمال في قانون العمل الجزائري وأهميته في علاقة العمل، نجد أنه مرّ بعدة مراحل، فبعد أن كانت معظم التشريعات الداخلية لم تعترف للعمال بهذا الحق، حدثت قفزة نوعية بتكريس هذا الحق وكان ذلك بعد ظهور الثورة الصناعية حيث ازداد اضطهاد العمل والضغط عليهم من طرف أرباب العمل وهذا ما أدى بالطبقة العمالية إلى المطالبة بدورها بالعدالة الاجتماعية للتخلص من الأوضاع المزرية التي آلت إليها حالتهم المهنية المادية والمعنوية.

كما يرجع الفضل أيضًا إلى جهود المنظمات الدولية التي ساهمت بشكل فعّال في تدوين هذا الحق من خلال الاتفاقيات الدولية، لاسيما اتفاقية 87 التي تعتبر المصدر الأساسي لحماية الحرية النقابية، وكذا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، التي جاءت كدعم معنوي وقانوني لمنظمات العمل وأصحاب العمل، وتجسيد مبدأ الحرية النقابية في إطار علاقات العمل.

إضافة إلى النصوص القانونية والتنظيمية المسيرة لعلاقات العمل، التي صدرت في 1990، قد أعادت العديد من الهيئات المنتخبة التي تستشار في مجال التقويم، والتنظيم المتعلقين بالعمل، إلى جانب المنظمات النقابية التي تساهم أيضًا بالمشاركة في الوقاية وتسوية نزاعات العمل، وكذا ممارسة الحق النقابي التي تسهر على تمثيل مصالح العمال المادية والمعنوية.

وخصّص القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مكانة هامة للجنة المشاركة في كل هيئة مستخدمة، كما تتمتع أيضا هذه اللجنة باختصاصات وصلاحيات تتعلق باستراتيجيات الشغل كونه يسمح بالتعبير الجماعي عن العمال من أجل التكلّف الدائم والمستمر لمصالحهم المتعلقة بالتسيير والتطور الاقتصادي والمالي للمؤسسة.

ورغم جهود الدولة في تكريس الحق النقابي و حماية العامل إلا أنّ تجسيده في أرض الواقع بات بالأمر الصعب، حيث لايزال أداء المنظمات النقابية، عمالية كانت أو نقابات أرباب

العمل، قاصراً، محاولة فرض نفسها كفاعل قوي يمكن أن يمثل واحداً من أهم جماعات الضغط مثلما ما هو الحل في الدول المتقدمة. فالمحاولات المتكررة، وبالوسائل المختلفة، من النقابات العمالية الجديدة لفرض نفسها كبديل عن المركزية النقابية لم تنجح حتى اليوم، حتى ولو جلبت لفت الانتباه، إلا أنها لم تحقق الهدف المنشود. حيث لازالت منظمة الإتحاد العام للعمال الجزائريين المنظمة المعترف بها كنفابة أكثر تمثيلاً على مستوى التصريحات الرسمية.

إنّ هذا الواقع هو الذي كرّس وضعاً نقابياً ضعيفاً تمثل فيه النقابة المركزية نقابة موالية للسلطة، فقدت به ثقة القاعدة العمالية فأصبحت لا تمثل إلا ذاتها. ممّا يجعل كل النقابات العمالية تتخبط في مشاكلها وعدم قدرتها على التكتّل للنهوض بواقع العمال والمساهمة الفعلية في النهضة الاقتصادية، وقد ساهم في ضعف الأداء وعدم بلوغ الهدف الصعوبات التي فرضت على المنظمات النقابية، أهمها الأزمة الاقتصادية وظاهرة العولمة، و ما خلقته من آثار سلبية في عالم الشغل وعلى دور النقابات في علاقات العمل.

كل هذه العوامل أصبحت تشكل تحدياً كبيراً أمام الحركة النقابية عامة وأمام النقابات الجزائرية خاصة، ممّا يتطلب تعاوناً مكثفاً و إرادة حقيقية تتجاوز الذات من أجل المنفعة العامة للطبقة العمالية.

## قائمة المراجع

### أولاً: الكتب

- 1) أحمية سليمان، الوجيز في شرح قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة سنة 2012.
- 2) بشير هدفي، الوجيز في شرح علاقات العمل، الطبعة الثالثة، سنة 2006.
- 3) بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر، سنة 2008.
- 4) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، سنة 1988.
- 5) عصام الطوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة للنشر، الجزائر، سنة 2014.
- 6) محمد أحمد إسماعيل، الوجيز في القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة 1993.
- 7) محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية.
- 8) مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، جامعة طنطنة، سنة 2005.
- 9) مهدي نجدة، الوجيز في القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر، تيزي وزو، سنة 2014.
- 10) يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987.

ثانيا: المذكرات

1) بيرم عبد المجيد صغير، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة الجزائر، سنة 2014.

2) بورنين محند أورابح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري سنة 2011.

ثالثا: المقالات

جلال مصطفى القرشي "الحركة النقابية" المجلة السياسية والإقتصادية، العدد 2 سنة 1988.

رابعا: النصوص القانونية

أ) النصوص التشريعية:

- 1) دستور 2016 المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 14.
- 2) القانون 90-11 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 97-248.
- 3) القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم لقانون رقم 91-70.

ب) النصوص التنظيمية

- 1) المرسوم التنفيذي رقم 289/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية، العدد 42 سنة 1990.
- 2) المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات انتخاب أعضاء مكتب المصالحة.

1.....مقدمة

## الفصل الأول

### نظام التمثيل العمالي و أسسه القانونية

- 5.....المبحث الأول: المقصود بالتمثيل العمالي في قانون العمل الجزائري
- 6.....المطلب الأول: مفهوم التمثيل العمالي وممثلي النقابي
- 7.....الفرع الأول: تعريف التمثيل العمالي والتمثيل النقابي
- 7.....أولا: تعريف التمثيل العمالي
- 7.....ثانيا: تعريف التمثيل النقابي
- 9.....الفرع الثاني: مهام وأهداف النقابة
- 11.....المطلب الثاني: شروط وأدوات ممارسة الحق النقابي وفقا للقوانين الأساسية
- 11.....الفرع الأول: شروط تأسيس هيكل المنظمة النقابية
- 12.....أولا: الشروط الموضوعية
- 12.....ثانيا: الشروط الشكلية
- 13.....الفرع الثاني: أدوات ممارسة الحق النقابي
- 13.....أولا: الحق في المفاوضات
- 15.....ثانيا: الحق في المشاركة
- 15.....ثالثا: الحق في الإضراب

## فهرس الموضوعات

---

- المبحث الثاني: المعايير الدولية والوطنية لتمثيل العمال ..... 16
- المطلب الأول: المعايير الدولية في تمثيل العمال ..... 16
- الفرع الأول: الاتفاقيات الصادرة عن المنظمات الدولية ..... 17
- الفرع الثاني: المواثيق الدولية ..... 21
- أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ..... 21
- ثانياً: الحق النقابي في العهدين الدوليين ..... 22
- المطلب الثاني: المعايير الوطنية لتمثيل العمال في القانون الجزائري ..... 23
- الفرع الأول: المصادر الرسمية ..... 23
- الفرع الثاني: المصادر التفسيرية ..... 27
- أولاً: العرف والعادات المهنية ..... 27
- ثانياً: الاتفاقيات الجماعية ..... 28

الفصل الثاني

آليات تجسيد التمثيل العمالي في قانون العمل الجزائري

- المبحث الأول: التنظيم النقابي كمثل للعمال في النقابة ..... 29
- المطلب الأول: إجراءات تأسيس التنظيم النقابي ..... 30
- الفرع الأول: عقد جمعية عامة تأسيسية ..... 30
- الفرع الثاني: إيداع ملف تأسيس النقابة ..... 32
- الفرع الثالث: الإشهار ..... 33
- المطلب الثاني: طبيعة الشخصية القانونية للنقابة ..... 34
- الفرع الأول: أهلية التقاضي ..... 34
- الفرع الثاني: الذمة المالية وأهلية التملك ..... 36
- أولاً: الذمة المالية ..... 36
- ثانياً: أهلية التملك ..... 37
- المبحث الثاني: نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات المستخدمة ..... 38
- المطلب الأول: كفيات انتخاب مندوبي العمال ولجنة المشاركة ..... 38
- الفرع الأول: بالنسبة لانتخاب ممثلي العمال ..... 39
- الفرع الثاني: بالنسبة لانتخاب أعضاء لجنة المشاركة ..... 39
- الفرع الثالث: كيفية تنظيم عملية الانتخاب ..... 40

## فهرس الموضوعات

---

- المطلب الثاني: تنظيم وسير لجان المشاركة ومدى صلاحيتها ..... 41
- الفرع الأول: سير وتنظيم لجان المشاركة ..... 42
- الفرع الثاني: صلاحيات لجنة المشاركة ومندوبي العمال ..... 43
- الفرع الثالث: النظام القانوني الذي يخضع له المندوبون النقابيون ..... 44
- خاتمة ..... 47
- قائمة المراجع ..... 49
- الفهرس ..... 52