



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور -خنشلة-

كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم الحقوق نيابة العمادة للدراسات وشؤون الطلبة

الحق في ممارسة الإضراب في ضوء القانون 08/23

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبين:

- د. مزيتي فاتح

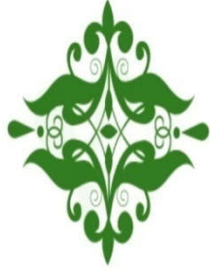
- سعادنة سعاد

- حانو بثينة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الاصلية	الصفة
أوشن حنان	أستاذ التعليم العالي	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	رئيسا
د. مزيتي فاتح	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	مشرفا ومقررا
مرزوقي بوزيد	أستاذ مساعد أ	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	عضوا مناقش

السنة الجامعية: 2024/2023



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وعرفان

الحمد لله الذي خلق الإنسان وصوره بقدرته وأنعم عليه من رزقه وعلمه ما لم يكن يعلم وكان فضل الله عليه عظيما والصلاة والسلام على خيرة رسله محمد عبده ونبيه

ففي بادئ الأمر نقدم شكرنا إلى الأستاذ "مزيتي فاتح" لقبوله الإشراف على هذه المذكرة وإلى جميع أساتذة قسم الحقوق بجامعة عباس لغرور خنشلة لمنحهم لنا الكثير من وقتهم وعلمهم ما يجعلنا نظل مدينين لهم مدى الحياة ونتقدم بالشكر إلى كل من وجهنا وساعدنا في إتمام هذا العمل المتواضع. شكرا للذين تركوا لنا أشياء سعيدة تجعلنا نبتسم حين تبدو الحياة كئيبة.

الإهداء

أو من بمقولة لكل نهاية بداية وها أنا أرى رحلتي قد شارفت على إنهاء وها
أنا اليوم شخص كان له الفضل في مسيرتي

أهدي هذا النجاح إلى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة أهدى هذا
البحث إلى من علمني القيم والمبادئ إلى من لا ينفصل إسمي عن اسمه إلى
من كان مصدر الدعم والعطاء إلى الرجل الأبرز في حياتي "والدي الحبيب
رحمه الله" وإلى من أضاءت في ليالي العتمة طريقي وإلى من ظلت دعواتها
تضو اسمي إلى من مهدت لي طريق العلم "والدي الحبيبة"

إلى شريكة الدرب والطموح البعيد إلى من أزالته من طرف أشواك الفشل
ومن كانت دوما موضع اتكاء عثرات حياتي خالتي الحبيبة

وإلى الشموع التي تنير طريقي وإلى ملهمي نجاحي وإلى كل من يقترح
نجاحي ولكل من كان عوناً وسنداً في هذه الطريق أنا ممتنة لكم جميعاً

حانو بثينة

الإهداء

بعد مسيرة دراسية دامت عدد السنين سنة حملت في طياتها الكثير من الصعوبات والمشقة والتعب اليوم ها هنا نقطت ثمرها والحمد لله أهدي تخرجي الى تلك العنونة التي من كانت دعواتها تحيطني وتسدني في كل وقت الى من اضاءت في ليالي العتمة طريقتي الى من مهدت لي طريق العلم قرة عيني أمي الحبيبة وإلى الشموع التي تنير طريقتي وإلى ملهم نجاحي اخواتي منى وخولة والآن اومن بمقولة لما بداية نهاية وهانا اري رحلتي الدراسية قد شارفت على الانتهاء و اليوم اختتم بحث تخرجي بكل التقدير وامتنان لكل شخص كان له الفضل في مسيرتي

سعادنة سعاد

حقبة

ينبغي على الموارد البشرية ذات الكفاءة العمل على خلق وإيجاد علاقات وظيفية جيدة وقوية مع جميع الشركاء والفاعلين عليه في قطاع النشاط الذي تنتمي إليه بدأ بالموظفين والمستخدمين المنتمين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وكذا كافة الشركاء الاجتماعيين لاسيما المنظمات النقابية.

حيث أنه وحتى تتمكن إدارة الموارد البشرية من أداء مهامها على أحسن وجه الأمر الذي من شأنه ان يعود ايجابيا على الأداء العام للمؤسسة أو الإدارة العمومية فإنه ينبغي عليها إيجاد وإرساء علاقات وظيفية جيدة وقوية مع مستخدميها وهذه الهيئات التي تعتبر شريك أساسي وجزء مهم من شأنه المساهمة في تجسيد أهداف وغايات المؤسسة.

لذلك فإن تنظيم وإدارة العلاقة الوظيفية مع المستخدمين أو النقابات التي تمثلهم تعتبر أحد وظائف إدارة الموارد البشرية التي تهتم بإدارة وتنظيم العلاقة الوظيفية مع المستخدمين والمنظمات النقابية، لاسيما التي تملك تمثيلا على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية وكذا الإهتمام بجميع الموضوعات والمسائل ذات الصلة بنزاعات العمل الجماعية التي قد تقوم بخصوص العلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين كل من المستخدمين وممثلهم من جهة والمؤسسة أو الإدارة العمومية من جهة أخرى، ومن المعلوم أن من يملك السلطة قد يتعسف في إستعمالها والمساس بحقوق الموظفين لهذا أقرت التشريعات مجموعة من الوسائل القانونية لحماية هذه الحقوق وحل النزاعات الناجمة عنها النزاعات.

ومن أبرز هذه الوسائل ما يعرف بالإضراب والذي يعرف على أنه إمتناع العاملين عن أداء عملهم لفترة مؤقتة دون التخلي الكلي عن وظائفهم وذلك إما إحتجاجا على أوضاع معينة أو أملا في نيل مطالب محددة.

وإذا كان الإضراب بهذا المعنى أمرا ممكنا ومتصورا في المشروعات الخاصة التي تهدف أساسا لتحقيق الربح فإنه ليس كذلك في المرافق العامة التي تقدم خدمات أساسية للجمهور لأن مثل هذا الإضراب كن شأنه عرقلة سير المرفق العام بانتظام وإطراد مما يؤثر سلبا على حياة الناس ومعيشتهم ومما يؤثر بالنتيجة على النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الدولة، خاصة إذا ما تذكرنا أن المرافق العامة تحتكر عادة نوع من الخدمات التي تحتاجها الجماعة كالتعليم والمياه والكهرباء والتي لا تقدم لهم من خلال هيئات أخرى.

وتختلف الدول في تعاملها مع الإضراب في إطار الوظيفة العامة فالدول الرأسمالية تعتبر الإضراب من حيث المبدأ حقا دستوريا للعامل أو الموظف وأحد الوسائل المشروعة لحصوله على مطالبه وتحسين ظروف عمله ولكنها تضع العديد من الضوابط التي تضمن أن لا تخل ممارسة هذا الحق بسير المرافق العامة وتعطيل مصالح المواطنين، أما في الدول الاشتراكية والتي تعد فيها الدولة هي رب العمل فلا مجال لممارسة الحق في الإضراب حتى في القطاع الخاص ولذا يعد الإضراب فيها الإضراب أمرا مجرما.

أولا: الأهمية:

- 1- مدى تأثير هذا الحق على سير المرافق العامة من جهة والموظف من جهة أخرى.
- 2- لإعتباره ظاهرة ماثرة للنقاش في معظم المجالات ذلك نظرا للأهمية البالغة التي ينطوي عليها.
- 3- إرتباطه بالنزاعات الجماعية للعمال.

ثانيا: أهداف دراسة الموضوع:

- 1- معرفة وتحديد تسيير الإضراب وتبين مختلف الأحكام القانونية الخاصة به.
- 2- إبراز آليات تسوية تلك النزاعات والآثار المترتبة عنها.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

أ- الأسباب الذاتية:

1-رغبنا الشخصية في معالجة هذا الموضوع وإعطائه القدر اللازم من الإهتمام وذلك نظرا للأهمية البالغة التي يكتسيها .

2-وكذا حماسنا لدراستك والفائدة التي قد نجدها في حياتنا العملية.

ب- الأسباب الموضوعية

1-كونه ظاهرة قانونية جاءت في مرحلة زمنية متأخرة.

2-لكونه من المواضيع البالغة الأهمية والمطروحة بقوة في الساحة الدولية والوطنية نتيجة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية وغيرها....

3- وأيضا ما شهدته الساحة المهنية للعمال من كثرة الإضرابات في الآونة الأخيرة في القطاع العام أو الخاص.

4-وكذلك الرغبة في معرفة رأي المشرع في مسألة الإضراب

رابعا: الإشكالية:

تعد الإضرابات ظاهرة مثيرة للنقاش في مختلف الدوائر العملية والعلمية نظرا لأهميته وإرتباطه بالجانب التنظيمي، وكذلك إرتباطه بالفرد والمجتمع على حد سواء ومن هنا نشير الإشكالية التالية :

- ما هي الضمانات القانونية والضوابط التي حددها القانون المشرع الجزائري لممارسة حق الإضراب في

ظل القانون 08/23؟

خامسا: الصعوبات

ولقد واجهتنا خلال إنجاز هذا البحث صعوبات وعراقيل والتي كانت تعد بمثابة محفزات وتتمثل أبرز المشاكل في:

- ندرة الدراسات القانونية والمراجع المتخصصة.
- كما أننا لم نجد من قام بدراسته برسائل دكتوراه بل اقتصرت دراسته في مذكرات ماستر وبعض المجالات.

سادسا: المنهج المعتمد في الدراسة:

ولقد اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج التحليلي والوصفي والذي يتناسب مع طبيعة دراسة الموضوع لأنه أنسب منهج يمكننا تسليط الضوء على كافة عناصر الموضوع وأيضا نقوم من خلاله إلى كيفية ممارسة حق الإضراب، بالإضافة عرض القواعد المنظمة له وتحليل مختلف المواد القانونية له.

سابعا: الدراسات السابقة

- مذكرة لنيل شهادة الماستر التي نوقشت بجامعة سعيدة الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، السنة 2017/2016 للطالب لعويساتلحسن. إلا أن هذه الدراسة تناولت الضمانات في ظل القانون 90/02 أما نحن فقد تناولناها في ظل القانون 08/23.
- مذكرة ماستر حق الإضراب في المؤسسات الاقتصادية والعمومية التي نوقشت بجامعة ورقلة سنة 2012/2013، لطالبة جدي نريمان، وتوصلت هذه المذكرة إلى أن الحق في الإضراب من الحقوق والحريات العامة ووسيلة من وسائل التعبير عن الرأي. وتم النص على الحق في الإضراب لصالح الموظفين والمتعاقدين من أجل الدفاع عن مصالحهم المهنية لذلك احاطه المشرع بضمانات تكفل ممارسته . أما دراستنا سنتناول الحق في

الوظيفة العمومية للعمال والموظفين وهو ما يميزها عن الدراسة السابقة التي تناول الحق في الاضراب للعمال دون الموظفين.

إلا أن هذه الدراسة تناولت الضمانات في ظل القانون 90/02 أما نحن فقد تناولناها في ظل القانون 08/23.

تاسعا: التصريح بالخطوة:

تتطلب الدراسة إلقاء الضوء على تحديد الإطار المفاهيمي لحق الإضراب وكذا تحديد الإطار القانوني له وذلك وفق الخطة التالي:

• **الفصل الأول:** تحت عنوان الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب، والذي يندرج تحته مبحثين:

- المبحث الأول: ماهية الحق في ممارسة الإضراب
 - المبحث الثاني: التطور التاريخي لحق ممارسة الإضراب
- ويحتوي كل منهما على مطالب.

• **الفصل الثاني:** تناولنا الإطار المفاهيمي القانوني لممارسة حق الإضراب، والذي يندرج من خلاله مبحثين نذكرهما كالآتي:

- المبحث الأول: الآليات القانون لتسوية النزاعات والقيود الواردة على حق ممارسة الإضراب
 - المبحث الثاني: الآثار القانون لحق ممارسة الإضراب والجزاء المترتبة عليه.
- ويحتوي كل منهما على مطالب.

الفصل الأول

الإطار النظري لممارسة حق

الإضراب

الفصل الأول: الإطار النظري للممارسة حق الإضراب

يعد الإضراب ظاهرة من الظواهر العالمية في عالم الشغل، فهي وليدة النضالات العالمية في هذا المجال، فتاريخياً عرف الإضراب تطورات حسب الحقبة الزمنية التي سايرتها البشرية حيث كان الإضراب جنحة في أول الأمر ثم أصبح خطأً إلى غاية الاعتراف به كحق دستوري ابتداءً من النصف الثاني من القرن العشرين كما حاربت الشريعة الإسلامية جميع أشكال استغلال القوي للضعيف، وبذلك تكون قد نظمت العلاقة بين الموظف أو العامل من جهة ورب العمل أو السلطة الإدارية من جهة أخرى، حيث أرشدت كلا منهما إلى واجبة تجاه الآخر في العصر الحالي وبالتالي وقصد مقاومة تعسف أو استغلال الإدارة للموظف ثم الاعتراف لهذا الأخير لحق الإضراب والذي ظهر كحق أساسي في الوظيفة العامة.

ونظراً لأهمية وسيلة الإضراب في تحقيق المصالح المهنية للموظفين كان لابد من إحاطة بمجموعة من الضمانات القانونية التي تكفل ممارسة هذا الحق من خلال الاعتراف به وإبراز التطور التاريخي لحق ممارسته، وبناء على ما سبق تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين

- المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني لحق الإضراب.
- المبحث الثاني: التطور التاريخي لحق ممارسة الإضراب.

المبحث الأول: ماهية الحق في ممارسة الإضراب

يعتبر الإضراب من المسائل التي حظيت باهتمام كبير لاعتباره وسيلة من الوسائل التي يدافع بها العمال عن مطالبهم فهو من الحقوق التي بها طابع مختلط ومتنوع، وهذا نظرا إلى الأسباب التي يقوم عليها فالإضراب هو نتيجة لنضالات ومحاولات قادها العمال ضد ارباب العمل والمؤسسات المستخدمة فقد خطى بعناية كبيرة من قبل الهيئة التشريعية في الآونة الاخيرة، منطقة له من كل الجوانب لضمان ممارسة والمطالبة به لصفة عادية، وهذا المبحث يلقي نظرة عامة على تطور الحق في ممارسة الإضراب من خلال المطالبين الأول تعريف الإضراب والثاني صورته وأركانه.

المطلب الأول: ماهية الإضراب.

رغم قدم الإضراب إلا أنه مازال إلى اليوم كأحد الوسائل التي يلجأ الموظف العام للمطالبة بحقه،¹ وقبل التعرف على عناصر الإضراب والتكييف القانوني وجب أولا تعريف الإضراب.

الفرع الأول: مفهوم الإضراب

إن مختلف التعاريف التي تناولت حق الإضراب فقهي وتشريعي لم تستطع أن تعطي تعريف جامعاً مانعاً لمفهوم الإضراب.

أولاً: التعريف القانوني:

عرف المشرع حق الإضراب بموجب القانون 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويق وممارسة حق الإضراب على أنه: "توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال

¹ تامر محمد الصالح، الإضراب بين المشروعية والتحریم، دراسة مقارنة، دار الكتاب الجامعي، الجمهورية اللبنانية، الامارات العربية، الطبعة الاولى، 2016، ص 19.

الأجراء أو الأعوان العموميون وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل".¹

- والحق في الإضراب من الحقوق المعترف بهلا دستوريا اعمار بأحكام المادة 70 من دستور سنة 2020 التي تنص على: " ان حق الإضراب معترف به، ويمارس في اطار القانون. ويمكن ان يمنع القانون هذا الحق أو يجعل حدود لممارسته في ميادين الدفاع والامن الوطني أو في جميع الخدمات أو الانشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة".² كما اعترفت المادة 36 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية على أنه: " للموظف حق ممارسة الإضراب في نظر التشريع المعمول به".³

ثانيا: التعريف الفقهي:

لقد تعددت آراء الفقهاء في هذا التعريف إذ نذكر ما يلي:

- عرفه الأستاذ أحمية سليمان بأنه: " التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل والسلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم وإيجاد حل للنزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل".⁴

¹ قانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444 هـ الموافق لـ 21 يونيو سنة 2023 يتعلق الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42. مؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444 هـ الموافق لـ 21 يونيو سنة 2023، يتعلق الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويقها وممارسة حق الإضراب، الباب الثالث الجريدة الرسمية، عدد 42.

² دراسة نص قانون يتعلق الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويق وممارسة حق الإضراب بمجلس الأمة 2023-04-24 المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2020.

³ المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتضمن بفروع تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، عدد 54.

⁴ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، سنة 2005، ص 139.

- يُعرف الفقه المصري الإضراب أنه: " هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم، مع تمسكهم بوظائفهم، ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة، أو لإرغام الحكومة على الاستجابة لمطالبهم".¹

- أما الفقه العراقي عرف الإضراب على أنه: " توقف العمال الجماعي المؤقت عند تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل بسبب وقوع نزاع جماعي يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل يقصد بتوقف العمل الجماعي جميع العمال أو أكثرهم".²

ثالثا: التعريف القضائي

عرفت محكمة النقض الفرنسية، في الحكم الصادر عن 28 يونيو 1951 الإضراب على أنه: "وسيلة من وسائل الدفاع عن مصالح العمال المهنية".

- وبصفة عامة استقر موقف هذه المحكمة على أن الإضراب هو: " توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والاتفاقيات الجماعية، لم يوف بها المستخدم أو صاحب العمل".³

¹ زناي فريدة، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، بحث لنيل شهادة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الانسان، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق، 2004، ص 101-102.

² د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة العمال المركزية، بغداد، العراق، 1989، ص 209.

³ محمد سعيد الليثي، التظاهر والإضراب دراسة تطبيقية مقارنة، دار أبو المجد للطباعة، مصر القاهرة، الطبعة الثانية، 2016، ص 127.

الفرع الثاني: خصائص حق الإضراب:

أولاً: خصائص الإضراب

1- الإضراب حق مشروع ومقيد:

يعد الإضراب أحد حقوق الإنسان ومن أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، لذلك اهتم به القانون الدولي والقوانين الداخلية وأكدت عليه العديد من المواثيق الدولية والاقليمية، إلا أن هذا الحق لم يأت مطلق بل جاء مقيد ويجب أن يمارسه العمال في إطار التشريع وطبق للضوابط والاجراءات المقررة فيه.¹

2- الإضراب حق فردي يمارس في اطار جماعي:²

يعتبر الإضراب حرية فردية لأنه تقرر لكل عامل بصفة شخصية فلكل عامل الحق في التوقف عن العمل، ويكون الإضراب يعبر عن مصالح العمال فإن هذه الحرية الفردية للعمال في اتقاقهم على التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالبهم.

وعليه فإن هذه الخاصية تعطي العامل الحق في الحرية في المشاركة في الإضراب من عدمها، والحرية أن يستمر في الامتناع عن العمل حتى نهاية الإضراب أو يعود لمباشرة عمله قبل ذلك.

3- الإضراب حق يلحق الضرر بصاحبه أو بغيره:

يترتب على ممارسة العامل للإضراب إلحاق الضرر به، من خلال اثاره المسؤليات التأديبية ضده، اضافة إلى اثاره المسؤلية الجزائية ضده وإذا رافق الإضراب تصرفات غير مشروعة من خلال توقف الانتاج وما يترتب عليه من تبعات مالية.

¹ أبو عمر، مصطفى أحمد، التنظيم القانوني لحق الإضراب، القاهرة، مصر، دار الكتب القانونية، ص 122-124.

² عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل، القاهرة، مصر، دار النصر للتوزيع والنشر، ص 91.

الفرع الثالث: شروط ممارسة حق الإضراب:

كرس القانون رقم 08/23 مجموعة من الشروط لممارسة حق الإضراب يمكن أن نوجزها فيما يلي:

- أن يكون ممارسة الإضراب بمناسبة نزاع جماعي للعمل.
- استمرار النزاع الجماعي للعمل به استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في الباب الثاني من ق 08/23.¹
- الموافقة على الإضراب من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة
- انقضاء أجل الإشعار المسبق للإضراب طبقاً للتشريع المعمول به في هذا المجال.²
- عدم اللجوء إلى التحكيم.

المطلب الثاني: أركان وأنواع الإضراب وموقف المشرع الجزائري منه:

يمكن تقسيم حق الإضراب إلى أنواع مختلفة وذلك بحسب الزاوية التي يتم من خلالها النظر إليه فحق الإضراب من حيث المشروعية قد يكون إضراباً مشروعاً أي وافق الأحكام والقيود التي فرضها للقيام به كما أنه قد يكون إضراباً غير مشروع يتم بمخالفة القانون.

كما أنه يتخذ أشكال (صور) وأركان مختلفة إذا ما تم النظر إليه من حيث درجة شدته أو خطورته إذ يمكن تقسيمه إلا أنواع والأركان الآتية³ والتي أدرجناها في الفروع.

الفرع الأول: أركان حق ممارسة الإضراب:

¹قانون 08/23 المتعلق الوقاية من النزعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

²عبد الحكيم بن مصباح سواكر، بسكرة، 2003، ص 24.

³هيثم جامد المصاروة، المتقي في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، ط2، دار النشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص

من خلال التعريفات السابقة يمكننا استنتاج أن للإضراب ركنين أساسيين يجب نوافرهما معا لكي تضي على التوقف عن العمل بصفة الإضراب وهما: الركن المعنوي (أولا) والركن المادي (ثانيا).

أ- الركن المعنوي:

يتكون الركن المعنوي بدوره من 03 عناصر وهي:

1. قصد الإضراب:

ومعناه أنت إرادة العمال قد اتجهت نحو تعليق عقد العمل أو الوظيفة لفترة مؤقتة¹، وللقصد عنصران العلم والإرادة أي ان العامل أو الموظف قد أراد الإضراب وأراد النتيجة وبعبارة أخرى فإن إرادته قد اتجهت نحو قبول السبب والنتيجة معا، فلا يمكن مكرها، أو وقوع ضحية تدليس أو استغلال أو غبن فلا يعتبر إضرابا، حالة توقف العمال عن العمل لأسباب خارجة عن إرادتهم الحرة كنقص المواد الأولية للإنتاج، كما لا يعتبر إضراب التوقف الجماعي عن العمل لأسباب راجعة لصاحب العمل² أو بسبب القوة القاهرة³ وكذلك يجب أن تتجه نية العامل إلى الضغط على صاحب العمل من أجل تحقيق مطالب مشروعة وممكنة فإن كانت نيتهم فقط الإخلال بسير العمل كان تصرفهم غير مشروع، في استعمال هذا الحق⁴، كما لا يعد إضراب الاستقالة الجماعية التي تعد هي كذلك وسيلة ضغط على صاحب العمل.

¹ محمد عزمي البكري، مدونة الفقه القضاء، في قانون العمل الجديد، الجزء 2، القاهرة، مصر، المكتبة القانونية، 1986، ص 735.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 139

³ السيد عيد نايل، قانون العمل، القاهرة، مصر، دار النهضة العربية، 2000-2001، ص 685.

⁴ إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في الخلافات التعاقدية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، عمان (الأردن)، دار وائل للنشر، 2012، ص 53.

2. تدبير الإضراب:

لكي يتطبق على التوقف الجماعي عن العمل صفة الإضراب يجب أن يصاحبه إتقان أو تدبير الإضراب، ولا يهم إن كان سابقا أو لاحقا، لذلك لا يتحقق الإضراب بالمفهوم الدقيق إذ تعلق الأمر بمجرد تزامن الحالات توقف فردية لأسباب مختلفة، فبغير الجماعة لا يكون الإضراب مدبرا، غالبية الفقهاء قالو "أن الإضراب هو التوقف الجماعي المدبر عن العمل".¹

3. النتيجة أو الغاية:

يتحدد الإضراب بغاياته، فيعد تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب، ويمثل الهدف النهائي والغاية الرئيسية من ممارسته فوجوب توافر المصلحة المهنية للعمال لمضربين هو أمر ضروري وجوهري أي أن يكون الهدف من الإضراب هو تحقيق مطالب مهنية للعمال.²

ب. الركن المادي:

يعد الركيزة الثانية للإضراب، ولولاه لكن أمام حالة التوقف عن العمل غير الشرعي ويتكون من عناصر فرعية هي:

1. التوقف عن العمل:

يتمثل التوقف عن العمل في إقلاع العمال عن اداء العمل المكلفين بأدائه اتفاق وقانون دون رضا صاحب العمل³، ومهما كان مصدر عقد العمل فردي أو جماعي أو لائحة داخلية ويشترط أن يكون التوقف كاملا وصريحا، بحيث لا يدع مجالا للشك في رغبة العمال في

¹مصديق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره دراسة مقارنة، ط1، بيروت (لبنان)، منشورات الحلبي الحقوقية، 2013، ص 38.

²Chande or liac, le contrat du travail d'apres la loi et le jurisparu, tome 3, les greves, Paris ed entreprise moderne, 1968, p23

³Pierre Dominique Ollier, le droit du travail, Paris, Acollin, 1972, p389

الضغط على صاحب لعمل من اجل الاستجابة لمطالبهم المشروعة وعليه فإن مجرد إبطال العمال في معدل العمل لا يعد عملا مشروعاً ما لم يقيم المشرع على أنه تدرج في ممارسة حق الإضراب.

2. التوقف الجماعي عن العمل:

يمثل التوقف الجماعي عن العمل عنصراً جوهرياً من عناصر الإضراب¹، حيث يعد هذا التصرف شرطاً لازماً لتكليف الحركة الجماعية على انها إضراب، وهكذا لا يمكن أن يقوم إضراب بتصرف منفوذ من جانب عامل واحد فقط، فالذي يتوقف عن العمل لاحتجاج ضد فصل عامل آخر لا يدخل تحت مظلة للإضراب، بل إن ذلك يشكل خطأ جسيماً يبرر توقيع العقوبات عليه والتي قد تصل على حد الفصل دون إخطار أو تعويض².

إذا فالإضراب وإن كان حق فردي، أي يحق لكل عامل أن يدخل في حركة احتجاجية عن طريق الإضراب أو يمتنع عنها ولكنه لا يمارس إلا في إطار الجماعة وهذا يقودنا للتساؤل عن المعيار المستعمل للتحديث عن الجماعة من عدمها، أي كيف يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتكوين الجماعة؟ هنا نتطرق إلى معيارين هما:

• المعيار العضوي:

وفق لهذا المعيار لكي يتوافر التوقف الجماعي عن العمل لا بد أن تقوم النقابة أو الفرع النقابي الممثل للعمال داخل المؤسسة بإعلان وتنظيم الإضراب، وبالتالي فإن قيام العمال بالإضراب دون الرجوع لنقاباتهم يعد تصرفهم غير مشروع ولا تضافى عليه صفة الإضراب بل قد يعد خطأ جسيماً يعرض أصحابه للعقوبات التأديبية، وهذا ما أخذت به بعض

¹مصطفى أحمد أبو عمر، الحق في الإضراب بين القانون الفرنسي وقوانين العربية، الاسكندرية (مصر)، دار الجامعة الجديدة، 2012، ص 36.

²عدنان العابد ويوسف إلياس، قانون العمل، بغداد (العراق)، مطبعة العمال المركزية، 1989، ص 213.

التشريعات الأوروبية¹، أما المشرع الجزائري فقد نص أن يتم البث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل عن طريق جمعية عامة يستند عليها ممثلو العمال.² وقف شرح عبارة ممثلي العمل على أنها تعني الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين³، إذا نستنتج أن المشرع الجزائري قد أخذ بالمعيار العضوي من حيث المبدأ، وأضاف المعيار الآخر وهو العددي كمعيار احتياطي في حالة انعدام الفرع النقابي على مستوى المؤسسة.

• المعيار العددي:

وفقا لهذا المعيار لكي تتوافر الصفة الجماعية في الامتناع عن العمل يكفي أن يتوقف عدد من العمال عن تنفيذ عملهم سواء كانوا تحت نقابة أم لا فلم يجرّد أنصار هذا المعيار عدد معين من العمال يجب توافره، ولكن في مقابل ذلك هناك من اشترط عدد معين يمقل أغلبية المشروع لكي يوصف التوقف عن العمل على أنه إضراب.⁴

ومع هذا نقول بأن عدد تحديد معين من العمال لتوافر الصفة الجماعية في التوقف عن العمل الجماعي، وهو الحل الأنسب للمحافظة على ما بقي للعمال من طرق للمطالبة بحقوقهم المشروعة والتعبير عن ظروفهم الصعبة.

¹ ابراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 45 وانظر عبد الباسط عبد المحسن الإضراب في قانون العمل، ص 46.

² المادة 27 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 المعدل والمتمم

بموجب القانون رقم 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 الصادر بالجريدة الرسمية، عدد 6، سنة 1990. الملغى.

³ المادة 04 الفقرة 02 من ق رقم 02/90 الملغى.

⁴ ابراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 46.

الفرع الثاني: صور الإضراب

أولاً: الإضراب البطيء:

يطلق عليه العديد من التسميات منها إضراب الإنتاجية، والإضراب الجزئي وما يميز هذا النوع عن باقي الإضرابات أن المضربون لا يتوقفون عن العمل، وإنما ينقصون من فعاليتهم والتخفيض إرادياً وبصورة ملموسة في الوتيرة الإنتاجية وفق مخطط موضوع مسبقاً وشن هذا الإضراب عادة للمطالبة بكفاءة إنتاجية أو تعديل شروطها ويعد أكثر ندرة من غيره من الإضرابات¹ ومن ثم الصعب تكييف هذا التصرف بالإضراب ذلك أن العمل النقابي يبقى مستمراً.²

ثانياً: الإضراب الإيجابي والإداري:

يطبق عليه كذلك إضراب المبالغة في النشاط وإضراب الحماس والإندفاع وهو على نقيض من الإضراب الأخرى التي تركز على التوقف عن العمل أو على تخفيض الإنتاج ويتضمن هذا الإضراب تصعيداً في النشاط³، أما الإداري يتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية مع أن النشاط الأساسي يبقى مستمراً من جهة أو بالتطبيق الحرفي للنصوص القانونية والتنظيمية والإجراءات المتبعة في المرفق العام وذلك ما ينجر عنه تأخير في سير المرفق العام وتذمراً لدى مستعمليه.⁴

ثالثاً: الإضراب المتكرر والقصير:

¹ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة، ص 299.

² عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 368.

³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 123.

⁴ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 368.

يطلق على هذا الشكل كذلك الإضراب غير المعلن، وهو عبارة عن توقيات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل فالمضربون لا يخرجون من المؤسسة ويتظاهروا من خلال تواجدهم بسليبتهم¹، ثم يستأنفوا العمل بعد ذلك والإضراب هنا ذو وجه مزدوج فهو إضراب مفاجئ لرب العمل وإضراب مخطط بالنسبة للمنظمين له وأخيرا فإن الضرر الذي يصيب تنظيم الإنتاج من جراء التوقف المتكرر يكون في أغلب الأحيان أكثر جسامة من الضرر الناتج عن التوقف الصريح عن العمل وفي الواقع يؤدي هذا النوع إلى إضطراب نسق الإنتاج بسبب الانقطاع المتكرر والمستمر في مدة زمنية متواترة.²

أما القصير فلا يتعدى بضع دقائق أو ساعات وعادة ما يقع قبل بداية العمل بالوصول الجماعي المتأخر للعمل أو قبل نهايته بالتوقف المبكر عن العمل.³

رابعاً: الإضراب الدائري:

يمس هذا النوع أقسام ومصالح المؤسسة بصورة دورية حيث يتطلب انسجاما وتخطيطا محكما ويتم هذا الإضراب بالتناوب بين مجموعة من العمال في مصلحة معينة يقومون بالتوقف عن العمل، ثم يأتي دور مصلحة أخرى ولمدة زمنية معينة بهدف عرقلة النشاط داخل المؤسسة فهذا النوع من الإضراب يمثل الرد على تقسيم العمل إذ يستلزم مخطط التحرك الأكثر دقة⁴ والأكثر تنظيماً لأنه يتطابق مع منطق التوقف عن العمل في شكل إضرابات دائرية متتالية دون شل حركات النشاط والمردودية في المؤسسة وهو في نفس الوقت تمهيد لتهيئة العمال للانقطاع التام عن العمل والذي يكلف صاحب العمل مصاريف

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 121.

² رشيد واضح، نفس المرجع، ص 122.

³ عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة والنشر، الجزائر، 2003، ص 368.

⁴ بن الشيخ مصطفى وخليفي سعاد، المرجع السابق، ص 19.

باهظة لاسيما أجور العمال الماكثين في المراكز عملهم رغم ما تتكبده المؤسسة من خسائر جراء نقص الموارد الناتجة عن نشاط العمال المضربين ولو استمر ذلك وقتا أطول.

كما أن هناك نوعين من الإضراب الدائري يسمى النوع الأول بالإضراب الأفقي ويختص هذا النوع بممارسة عمال صنف مهني معين وينعكس سلبا على عمل صنف آخر تابع للعمال والنوع الثاني: الإضراب العمودي الذي يجمد العمل في قطاع محدد من المؤسسة دون أن يمس القطاعات الأخرى المجاورة.¹

خامسا: الإضراب التقليدي والإضراب الدائري:

1- التقليدي:

ويقصد به أن ينقطع المضربون عن نشاطهم في نفس الوقت ويتركوا أماكن العمل أو أن يتغيروا عن الذهاب إليها حتى وهذا الشكل يكون في أغلب الأحيان محل مخطط موضوع ومدروس والتحضير له يشمل في أن واحدة مسألة اندلاعه ومدته المحتملة.²

وقد يطلق هذا الشكل كذلك مجموعة التحريض على الإضراب بحيث تتبنى مجموعة من العمال الإضراب وهم على العموم ممثلي العمال النقابيين أو المنتخبين خصيصا لهذا الغرض وتقوم هذه المجموعة بإقناع وحمل باقي العمال على المشاركة في الإضراب مستعملة كل الوسائل ما عدا ما كان منها ممنوعا كالتهديد واحتلال أماكن العمل واستعمال العنف، ويجب أن يعمل منظمو الإضراب على خدمات الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على الممتلكات وأمن المؤسسة مع وجوب تشكيل لجنة من العمال تتكفل بهذا العمل.³

¹رشيد واضح، منازعات العمل الفردي والجماعة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، الجزائر، دار هومه، دون طبعة، الجزائر، 2003، ص ص 120-121.

²راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، دون سنة نشر، الجزائر، ص 294.

³خليفة عبد الرحمان، الوجيز في المناعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم والتوزيع، 2008، غنابة، ص 67.

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من ممارسة حق الإضراب:

فقد سادت عالم الشغل في الجزائر اضطرابات عديدة في القطاعين العام والخاص، تم في أغلبها اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب لأنه الإجراء الحاسم لتحقيق مطالب ومكاسب معينة، إذ رغم اقتصار ممارسة حق الإضراب على القطاع الخاص في ظل النظام الاشتراكي وهو ما أكدته المادة 61 من دستور 1976،¹ فحد ذلك وقلل من وجود نزاعات في ميادين وأنشطة القطاع العام بسبب إزالة الفوارق الاجتماعية وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة، تضمن المساواة في الحقوق والواجبات وتعمل على ضمان استمرارية العمل.² غير أن صدور دستور 1989³ في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية اعترف بحق الإضراب في المادة 54 منه ليمارس في القطاعين العام والخاص، وتصدر بشأنه قوانين وتنظيمات قصد تنظيم ممارسته وإخضاعه للقانون.

- القطاع العام والقطاع الخاص في الباب الثالث منه، والذي أبان عن موقف المشرع الجزائري من هذا الحق، وطبيعة الشروط المرتبطة به، والآثار القانونية المترتبة عن ممارسة هذا الحق وكيف تتم تسويته. كما أنه لم يكن الاعتراف بحق الإضراب مطلقا، بل قيده المشرع بنظام قانوني يتكون من جانبين:

¹ المادة 61 من دستور سنة 1976 الصادر بموجب الامر رقم 97/76 المرخ في 23 أكتوبر 1976 المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 19 أكتوبر الجريدة الرسمية، عدد 94، سنة 1976.

² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 117 دون سنة.

³ المادة 54 من دستور 1989، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 11/12/1989، الجريدة الرسمية، عدد 52، المؤرخة في 11/12/1989، ص 1422.

- الجانب التنظيمي:

تجدر الإشارة بالذكر أن المادة (24) من قانون رقم 02/90 أنها قد ميزت بين نوعين من التنظيمات، تنظيمات وقائية وتنظيمات حصرية:¹

ويقصد بالوقائية، وجوب استنفاد جميع الطرق الممكنة للتسوية، كإجراءات المصالحة والوساطة، وكافة الوسائل الأخرى المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية.

أما الحصرية، فترمي إلى إضفاء الشرعية على هذا الحق، فلا يكون الإضراب قانونيا أو شرعيا إلا إذا نتج عن قرار جماعي، تتخذه الجمعية العامة للعمال المنعقدة في مكان العمل وبعد إخطار المستخدم بالاجتماع، والذي له الحق في الحضور وتقديم موقفه اتجاه الخلاف ولا يتم الإعلان عن الإضراب إلا بموافقة أغلبية العمال والتي تدلي برأيها عن طريق اقتراع سري للجمعية العامة للعمال تضم نصف عددهم على الأقل، ويتعهد العمال غداة الإعلان عن الإضراب بضمان المحافظة على أملاك المؤسسة وأمنها، ويعين الطرفان العمال المكلفين بذلك، كما يمكن الحد من ممارسة حق الإضراب في حالتين نصت عليهما المادة (33)² من القانون وهما:

- حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة: والذي يمس ديمومة المرفق أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة وقد حددت المادة (38)³، المجالات التي شملتها هاته الحالة والتي تربط أساسا بالمصالح الحيوية للمواطن ويحدد الحد الأدنى للخدمة في إطار الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية، أو السلطة

¹ القانون رقم 02/90 الملغى.

² المادة 33 من قانون 02/90 الملغى.

³ المادة 38 من قانون 02/90 الملغى.

الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال، ويعتبر امتناع العمال عن أداء الحد الأدنى للخدمة بمثابة خطأ مهني جسيم يستوجب التسريح.¹

¹ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، د ط، دار الخلودية، الجزائر، دون سنة، ص 222.

المبحث الثاني: التطور التاريخي لحق ممارسة الإضراب

يعتبر حق الإضراب من الحقوق المتأخرة في مجال قانون العمل والتي جاءت بعد معاناة طويلة عبر المراحل التاريخية ويرجع أول إضراب في التاريخ يرجع إلى مصر وتحديداً في الحضارة الفرعونية فترة حكم الملك "رمسيس الثالث" والذي قام به العمال الذين كانوا يشيدون قبر الفراعنة من أجل تسديد ديونهم وأيضاً ضد ظروف العمل، أما في البلدان الأوروبية لم يتم الاعتراف بحقه بصورة صريحة إلا من أواسط القرن العشرين ويكون هذا الاعتراف انطلاقاً من دستور كل دولة على حدى مع تقييده بضوابط دستورية. وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث كالاتي:

المطلب الأول: التطور التاريخي في الجزائر

يعد الإضراب حق من الحقوق يكفلها ويحميها القانون ويثبتها بصفة منفردة للموظف العام وذلك بهدف تحقيق مطالبه المهنية كوسيلة للضغط على الإدارة وبذلك يعد وسيلة جماعية خطيرة كونها تشمل خدمات المرفق التي تكفلها الدولة للأفراد نظراً لأهميته تم الاعتراف به كضمانة تكفل ممارسة في الإطار القانوني في التشريع الجزائري.¹

الفرع الأول: قبل دستور 1989:

لقد اعترفت الجزائر علي غرار نظيراتها من الدول الأخرى بحق الإضراب كونه حق من الحقوق والحريات الأساسية للعمال حيث كرسته في وثيقتها الدستورية وتركت مسألة تنظيمه وتحديد كيفية ممارسته للنصوص التشريعية وبذلك يكون المشرع قد وفر الحماية القانونية للإضراب على مستوى النص كضمانه لممارسته.²

¹عويصات لحسن، الضمان والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة، جامعة سعيدة الموسم الجامعي 2016-2017، ص 46.

²عويصات لحسن، المرجع نفسه، ص 33.

ومن المعلوم أن حق العمال الجزائريين في اللجوء إلى الإضراب كان مهضوما من قبيل الاستعمار الفرنسي الذي كان يمنع العمال الجزائريين من ممارسة هذا الحق ويقتصره على العمال الفرنسيين مما أدى ذلك إلى بروز الحركة العمالية والنقابية في الجزائر وذلك كرد فعل على الواقع الاقتصادي والسياسي للجزائر الذي فرضه المستعمر منذ الاحتلال إلى غاية الاستقلال.¹

وكذا احتل النص الدستوري الصدارة في تدرج السلم التشريعي الوطني لكافة الدول مما يعني التقيد بما ورد فيه، حيث تم الاعتراف بحق الإضراب في دستور 1963 بموجب المادة 20 التي نصت على أن: الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون.²

ويستنتج من نص هذه المادة أن المؤسس الدستوري اعترف بحق الإضراب دون التمييز بين القطاع العام والقطاع الخاص. وعندما صدر القانون الاساسي للوظيفة العامة في 02 شهر جوان 1966³ لم يشر في الأمر رقم 71-74 ولا أحكام بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي اكتفى بالإعلان عن مجموعة من الحقوق كالحق في الأجر، وهو حق المشاركة في التسيير والحق في الأرباح والتكوين ولراحة دون اشارة لحق الإضراب.⁴ وهذا أمر طبيعي فرضته طبيعة المرحلة فلا يمكن أن تتصور أن اعمال في ظل الفلسفة الاشتراكية هم من جهة رواد التنمية الاقتصادية، ومن جهة أخرى يعترف لهم المشرع بحق الإضراب، وبتخاذ الجزائر من المنهج الاشتراكي أسلوبا ومنهجيا ومن خلاله يرى أن

¹ بن شيخ مصطفى، خليفي سعاد، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، جامعة العقيد أحمد دراية، ادرار، 2014-2015، ص54.

² المادة 20 من دستور 1963 (وقعت اضرابات في منطقة الجزائر مست عدة مؤسسات تنتمي إلى قطاعات نشاط مختلفة لنسيج بناء مواد كسائوية صناعة غذائية وموانئ وسجل سنة 1963 100 اضراب منها وقعت خارج الجزائر الوسطى، أنظر لحرش موسى، الإضراب العمالي في القطاع العمومي، جامعة عنابة، معهد علم الاجتماع، 1993، ص 51).

³ القانون 133/66 المتضمن القانون الأساسي المتضمن بالوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية عدد 46 ، الصادرة في 8 جوان 1966.

⁴ غسان محمد مدخت، مدخل في القانون الاداري، عمان، دار اليازة للنشر والتوزيع، 2012، ص 150.

الموظفون والعمال دعامة أساسية تركز عليها الدولة لتحقيق المساعي والاهداف الاشتراكية وذلك بتوفير كافة الوسائل والمعدات من أجل تهيئة ظروف العمل عبر جميع القطاعات. وقد حرص دستور 1976¹ على منع الإضراب في القطاع العام عموماً سواء كان اداري أو اقتصادي، واقتصر على القطاع الخاص حيث نصت المادة 61 على ما يلي:² " في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته وتم تحد قواعد القانون الاساسي العام للعامل عن المبدأ فلم تجز صراحة ممارسة حق الإضراب في القطاع العام الاقتصادي بل أجازته بصريح العبارة فقط في قطاع الخاص وذلك تجسيدا للمبدأ الدستوري.

الفرع الثاني: بعد دستور 1989:

حمل دستور 1989³ ولأول مرة شيئاً جديداً بخصوص الاعتراف بممارسته في جميع القطاعات ولجميع العمال وفئات المجتمع إلا ما استثنى بنص وها ما نصت عليه المادة 54 على أن: " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في اطار القانون، ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والامن، أو في جميع الخدمات أو الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".⁴ وهو نفس مضمون المادة 57 من التعديل الدستوري لسنة 1996 وكذلك نفس محتوى المادة 71 من تعديل الدستوري لسنة 2016، وتبعاً لهذا التكريس صدرت مجموعة من القوانين التي تدعم مبدأ الحرية النقابية وتعطي الحق في الإضراب لصالح فئات واسعة من الموظفين والعمال، وذلك بالإشارة إلى القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها،

¹ الدستور 1976 المتضمن بمنع الإضراب في القطاع العام.

² غسان محمد مدحت، المرجع السابق، ص 151.

- الأمر 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتضمن بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ميثاق التنظيم الاشتراكي

للمؤسسات، الجريدة الرسمية عدد 101 المؤرخة في 1971/12/13.

- المادة 61 من دستور 1976، المتضمن بالإضراب

³ الدستور 1989 المؤرخ في 23 فيفري 1989، المتضمن بالإضراب

⁴ غسان محمد أحمد، المرجع السابق، ص 151.

وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27¹ والذي تضمنت قواعده كيفية ممارسة حق الإضراب واجراءاته وآثاره. وبعدها شهد صدور قانون اساسي جديد للوظيفة العمومية تمثل في الأمر 06-03² المؤرخ في 15-07-2006 والذي تضمنت القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ولم يترك مجالاً للتأويل بخصوص حق الموظف في الإضراب وذلك من خلال المادة 36 التي نصت على أن: يمارس الموظف حق الإضراب في اطار التشريع والتنظيم المعمول به.

ونشير في هذا الاطار أن مشروع التعديل الدستوري لسن 2020³ أنه لم يحمل أي جديد حيث حافظت المادة 70 منه على نفس النص الذي حملته مواد دستور 1989-1996 التي تفيد بتكريس هذا الحق مع امكانية منعه لدى بعض الفئات.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لحق ممارسة الإضراب في فرنسا وبعض الدول الاخرى

إن الاعتراف التشريعي بحق الإضراب انطلق من دستور كل دولة على حدى قد يكون إما صريحا أو ضمنيا مع تقييمه بضوابط دستورية التي يتضمنها التشريع وسوف نحاول التطريق إليها في كل من فرنسا ومصر وبعض الدول الأخرى.⁴

¹ القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون 90-02 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444 هـ الموافق لـ 21 يونيو سنة 2023 يتعلق الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42..

² الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.

³ المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتضمن بمشروع تعديل الدستور عدد 54 الصادرة في 6 سبتمبر 2020، ص 02.

- المادة 54 من دستور 1989.

- المادة 57 من التعديل الدستوري لسنة 1996.

- المادة 71 من التعديل الدستوري لسنة 2016، المؤرخ في 26 جمادى الاولى عام 1437 الموافق لـ 07 مارس 2016، الجريدة الرسمية عدد 14.

- القانون 90-02 الملغى المتضمنا الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.

⁴ عويسات لحسن، المرجع السابق، ص 37.

الفرع الأول: بعض الدول الأوروبية

أولاً: فرنسا:

بصدور الدستور الفرنسي لسنة 1946 والذي نص على ان حق الإضراب يباشر في حدود القوانين التي تنظمه ثار جدل بين الفقهاء حيث يرى بعض الفقهاء أنه مهما اختلفت أوجه النظر في معنى النص الوارد في الدستور الفرنسي إلا أنه لا يحول دون اصدار تشريعات خاصة تقيد من هذا الحق أي تنظيمه وتأييد لذلك أصدر مجلس الدولة الفرنسي لسنة 1950 حكماً قال فيه:¹ " إن من حق الحكومة أن تفرض الضوابط تقييدا لهذا الحق على أن يكون تصرف الدولة خاضعا لرقابة القضاء"، وبعض الفقهاء يذهب إلى القول:² ظل الإضراب في فرنسا عملا غير مشروع حتى سنة 1947 فقد اعتبره مجلس الدولة الفرنسي خطأ شخصيا وخروجاً على القوانين واللوائح...مقرا بالجزاءات التي توقعها الادارة على الموظف المضرب.

وقد كفل دستور الصادر في 1958 من حيث المبدأ الحق في الإضراب للعاملين في المرافق العامة باعتباره إحدى وسائل التعبير عن الرأي، لكن المشرع نظم هذا الحق بالقانون الصادر سنة 1963 بما يوفق بين ممارسة هذا الحق الدستوري من جهة وسير المرافق العامة بانتظام واطراد من جهة أخرى.³

وقد ألزم المشرع عمال المرافق العامة اخطار السلطات المعنية مسبقا بنيتهم للإضراب وتحديد موعده وساعته ومكانه ودوافعه، ويشترط ان يكون من أجل حماية مصالح مهنية

¹ زهدي يكن، القانون الاداري، منشورات المكتبة العصرية، صيدا، بيروت، لبنان، 1985، ص 229-230.

² سعاد الشرقاوي، القانون الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1984، ص 131-132.

³ محمد الخالية، أستاذ القانون العام، كلية الحقوق، جامعة مؤتة عميد كلية الدراسات العليا جامعة العلوم الاسلامية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1936-2015، ص 259.

وليس لأغراض سياسية، كما حرم بصورة كلية بالنسبة لبعض فئات الموظفين كموظفي الاتصالات والنقل وذلك بالنظر لأهمية هذه المرافق في حياة المواطنين.¹

وبناء على ذلك يمكننا الآن استخلاص من نص مقدمة الدستور الفرنسي لسنة 1946 والالفاظ الواردة في حكم مجلس الدولة الصادرة سنة 1950 ومقدمة دستور 1958 أن الإضراب حق لكن ضرورة دوام سير المرفق العام تقتضي تقييده من نطاق ولا يعني ذلك الغاء هذا الحق ومصادرته كلياً ببل تنظيم صون للمصالح العام.²

وفي فترة حديثة نسبياً صدر قانون 1983 بشأن حقوق وواجبات الموظفين ليؤكد على نفس الفكرة علماً بأن القانون الفرنسي رفض الاعتراف بهذا الحق لطوائف معينة من الموظفين العاملين في المرافق الحساسة التي لا يمكن السماح بتعطيل خدماته كالعاملين في مرفق القضاء وبعض العاملين في الملاحة الجوية، العسكريين.

وقضى دستور 1983 بأن المشرع هو المختص برسم حدود هذا الحق من خلال اجراءات التوافق الضروري بين الدفاع عن المصالح المهنية حيث يعد الإضراب أحد وسائلها وبين حماية المصلحة العامة.

وبالرغم من اعتراف المجلس الدستوري بالقيمة الدستورية للحق في الإضراب وتأكيد على ذلك غلا أنه عد هذا الحق من قبيل الحقوق المقيدة حيث تفرض قيود لمباشرته وقد يخطر في بعض الأحيان إذا اقتضت المصلحة العامة بذلك.³

ثانياً: إيطاليا:

اعترف المشرع الايطالي بحق الإضراب حيث نصت المادة 40 من دستور إيطاليا لسنة 1947 على حق الإضراب للمستخدمين كافة في حدود التشريعات على الرغم من أن

¹ على خاطر الشنطاوي، الوجيز في القانون الاداري، الادارة المحلية عمان، دار وائل للنشر، ط1، 2002، ص 323.

² هاني الطهراوي، القانون الاداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع 2006، ص 301.

³ أمل محمد عبد المعطي، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة، دراسة مقارنة، ط2، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، 2014، ص 263.

القانون الإيطالي سابقاً عدَّ حق الإضراب جريمة يعاقب عليها القانون بموجب نص مادة 330 والتي رأت أن ترك العمل من جماعة العُمَّال يعد جريمة يعاقب عليها القانون.

وبعد ذلك صدر قانون 1990، المتعلق بالإضراب في القطاع العام، حيث نصت المادة الأولى منه على أن الخدمات العامة والضرورية الخاصة هي التي يكون الغرض منها الانتفاع بالحقوق الشخصية المحمية دستورياً، وأن تؤدي هذه الخدمات سواء عن طريق الامتياز أو العقد، وقد وضع القانون مجموعة من القيود، مثل ضرورة الإشعار بوقوع الإضراب بمدة لا تقل عن 15 يوماً على الأقل، وبالمقابل قررت عقوبات بموجب نص المادة 04 لمن يخالف هذه الشروط.

ويرى الاتجاه السائد في إيطاليا يرى عدم توافق الإضراب مع متطلبات المرافق العامة، فقد وضعت بموجب القانون عدة طرق لحل جميع متطلبات الموظفين مثل المؤسسات التحكيمية والمفاوضات المباشرة دون اللجوء إلى الإضراب، والذي يرونه وسيلة من وسائل العنف التي لا تتسجم مع المواطن الإيطالي.¹

الفرع الثاني: بعض الدول العربية:

أولاً: مصر:

اعتبر المشرع الإضراب الذي من جانب الموظف العام عملاً محرماً وجريمة من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات وذلك من 1923 عندما أضاف بالقانون رقم 37 لسنة 1923 عدة نصوص إلى قانون العقوبات عدة نصوص إلى قانون العقوبات تعاقب على الإضراب ولكن هذا الموقف التشريعي يعي كان محل انتقاد من الفقه الذي يطالب بحق تنظيم هذه المسألة كما في فرنسا وليس بتحريمها على هذا النحو فالاعتراف بحق الإضراب للعاملين يساعد على تحقيق مطالبهم المشروعة ثم أنه إذا نظم تنظيمًا جيدًا من الناحية

¹ هيثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والاباحة، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، مصر، 2016، ص 207.

القانونية لن يؤدي بالضرورة إلى اصابة المرافق العامة بالشلل.¹ وعندما الغى قانون العقوبات القديم لسنة 1904 وحل محل القانون الصادر سنة 1973 ضمنه المشرع بنصوص تقضي العقاب على الإضراب فوضع لالك النصوص الثلاثة الموجودة في المواد (124-374-375).

وفي أعقاب الحرب العلمية الثانية وما تركته من آثار رئيسية كارتفاع الاسعار وانخفاض مستوى المعيشة اشتدت حركة الإضراب حيث اضرب كثير من الطوائف ، بل امتدت العدوى إلى حفظة الامن أنفسهم فاضرب رجال البوليس مطالبين الحكومة بتحسين حالهم، ازاء ذلك كله وجدت الحكومة أن النصوص التي تضمنها قانو العقوبات وما احتوته من جزاء لا تكفي لمقاومة الإضراب والقضاء عليه لالك كان اتجاه المشرع المصري هو تعديل نصوص قانونية نحو تشديد العقاب الجزائي على الإضراب وبجانب العقاب الجزائي هناك العقاب التأديبي الذي قد يصل إلى فصل الموظفين أو العمال المضربين في الرفق العام من وظائفهم بواسطة مجالس التأديب أو المكمة التأديبية.²

لذلك رأى المشرع ضرورة تعديل تلك النصوص فعدلت مرة بالمرسم بقانون رقم 116 لسنة 1946 ومرة أخرى بالقانون رقم 24 لسنة 1951 الذي الغى القانون السابق ونص في مادته 02 صراحة على ذلك.

وكان ذلك كله طبقا لأحكام قانون العقوبات وفي سنة 1977 في تاريخ 18-19 يناير حدثت حركة شعبية غاضبة احتجاجا على القرار المفاجئ الذي اصدرته الحكومة برفع أسعار عديد من الاسلع الاساسية وما كان فيها من القوة والتخريب وهذا ما أقلق المشرع فصدر القرار بقانون رقم 2 لسنة 1977 الذي يسمى بقانون حماية أمن الوطن والمواطن ورفع عقوبة الإضراب للأشغال الشاقة المؤبدة ونص في مادته السابعة على أن: " يعاقب

¹ محمد علي الخلايبي، المرجع السابق، ص 259.

² محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الاداري، منشورات الحلبي الحقوقية، ص 38-309، دون سنة.

بالأشغال الشاقة المؤبدة العمال الذين يضربون عن عملهم عمدا متفقين في ذلك أو مبتغين غرض مشترك إذا كان من شأن هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومي،¹ وينطبق هذا النص على جميع العاملين في الدولة والقطاع العام والقطاع الخاص أيضا، وظل هذا القرار يعمل جنب بجنب مع نصوص قانون العقوبات إلى أن صدر القانون رقم 194 لسنة 1983 فقام بإلغائه.

وفي عام 1982 جاء الحدث الكبير الذي ترتب عليه أن أصبح الإضراب في مصر مباحا وتقتصر سلطة المشرع على التدخل لتنظيمه دون تحريمه وهذا بعد انضمام إلى الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتي اباحت حق الإضراب واعترفت به.

فالمادة 151 من الدستور المصري جعلت هذه الاتفاقية التي صادقت عليها مصر جزءا من التشريع المصري ولا تستطيع مصر بعد إن صادقت عليها أن تجرم الإضراب بشكل مطلق وكل ما تستطيعه هو أن تنظم، ومن ثم فالمادة التي تحظر اضراب الموظفين العموميين في قانون العقوبات تعتبر منسوخة ولا قيمة لها وفقا للفقهاء المصري وذلك منذ مصادقة مصر على هذه الاتفاقية وعلان العمل بها وذلك في عام 1982.²

ثانيا: لبنان:

اعتبر المشرع اللبناني أيضا الإضراب في المرافق العامة جريمة يستحق فاعلها عقوبة جزائية، بل إن العقاب الجزائي يشمل أيضا أرباب الأعمال الخاصة والمستخدمين في القطاع الخاص في أحوال معينة.

¹ مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، استاذ القانون العام بجامعة الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ص 314.

² ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1999، ص 323.

فقد نصت المادة 340 من القانون الجزائي اللبناني على عقوبة التجريد المدني للموظفين الذين يربطهم بالدولة عقد عام إذا أقدموا متفقين على وقف أعمالهم، أو اتفقوا على وقفها، أو على تقديم استقالتهم في أحوال يتعرقل معها سير إحدى المصالح العامة.¹

كما نصت المادة 341 من قانون الجزائي على أنه إذا توقف عن الشغل أحد ارباب الاعمال أو رؤساء المشاريع أو المستخدمين أو العمال، إما بقصد الضغط على السلطات العامة وإما احتجاجا على قرار، عوقب كل منهم بالحبس أو بالإقامة الجبرية مدة ثلاثة أشهر على الأقل.

كذلك أفرد المشرع اللبناني نصا خاصا لحماية انتظام سير المرافق العامة ذات أهمية متميزة لحياة الافراد اليومية وهي مرافق النقل والمواصلات البريدية والتليفزيونية ومرافق المياه والكهرباء، فنص على معاقبة كل اغتصاب يقوم أكثر من عشرين شخصا بقصد توقيف وسائل النقل بين أنحاء لبنان أو بينه وبين البلدان الاخرى والمواصلات البريدية... او احدى المصالح العامة المخصصة بتوزيع المياه والكهرباء بالحبس والغرامة ومن ناحيته جاء قانون الموظفين الصادر بالمرسوم رقم 112 لسنة 1959 فحرم على الموظفين الإضراب عن العمل أو التحريض عليه وقد نص القانون عن أن الموظف الذي يضرب عن العمل يعتبر مستقيلا حكما فتنتهي خدمته.²

ثالثا: الاردن:

لم يتعرض المشرع الاردني بموجب القوانين لتنظيم الإضراب وبيان حدوده حيث نلاحظ خلو قانون العقوبات الاردني من أي نص يقضي بمعاقبة موظفي وعمال المرافق الذين يضربون عن اعمالهم.³

¹ محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 309.

² محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع نفسه، ص 309.

³ هاني علي الطاهري، المرجع السابق، ص 298.

وقد اجز قانون العمل الإضراب للعاملين في المشروعات الخاصة ضمن ضوابط وقود معينة، أما في القطاع العام فليس هناك تنظيم تشريعي يلحق في الإضراب وهذا فراغ تشريعي يجب تلافيه.

وإذا كان قانون العقوبات الاردني لم يحرم الإضراب في مجال الوظيفة العامة، وهو ما ينسجم مع الحق الدستوري في التعبير ن الرأي ومع تصديق الاردن على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تعترف في المادة 8 منها بالحق في الإضراب،¹ فإن نظام الخدمة المدنية قد حرص على دوام سير المرافق العامة في الدولة بانتظام واطراد فقرر عقوبة تأديبية على فعل الإضراب الذي يقع على الموظف العام إذ نصت المادة فقرة هـ من النظام المذكور على ما يلي: "يحظر على الموظف تحت طائلة المسؤولية التأديبية، الاقدام على أي من الافعال التالية"²:...الاشتراك في أي تظاهرة أو اضراب وإذا كان للمشرع الاردني أي ينص على تحريم أو حظر الإضراب لخطورته على سير المرافق العامة بانتظام، إلا أننا نرى أن من واجب المشرع أن ينص بقانون يصدره لهذه الغاية على تنظيم الإضراب وحظره في حالات معينة وبشروط محددة وأن يسمح للموظفين والعاملين في المرافق العامة بممارسة حريتهم في التعبير عن آرائهم والدفاع عن حقوقهم ولكن بصورة قانونية منظمة لا تؤدي إلى تعطيل أو شل المرفق العام.

وفيما نذهب اليه حماية مزدوجة، فمن ناحية يكفل ويضمنه استمرار سير المرافق بصورة مطرودة، ومن ناحية أخرى يصون حقوق الموظفين وحديثهم في الدفاع عنها إذا ما جرى تهديدها والجدير بالذكر أن الإضراب عن العمل يتكرر وقوعه في كثير من الدول ونعني به توقف العاملين في بعض المرافق العامة عن القيام بأعمالهم لفترة مؤقتة بغية تحقيق هدف معين غالب ما تعلق بتحسين اوضاعهم.

¹ صادق الاردن على هذه الاتفاقية في 08-05-1975. ودخلت حيز التنفيذ في 03-01-1976.

² نظام الخدمة المدنية رقم 01 لسنة 1988.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تناولنا مفاهيم مختلفة لحق الإضراب ابتداء من التعريف القانوني والخصائص التي يتميز بها أما الأركان فهناك اختلاف في تسميتها مع تبيان أهم الشروط المتعلقة بممارسته وموقف المشرع الجزائري منه، كما تم التطرق إلى تطور حق الإضراب في كل من الدول الرأسمالية التي تعتبر الإضراب من حيث المبدأ حقا دستوريا وأحد الوسائل المشروعة لحصوله على مطالبه وتحسين ظروف عمله ولكنها تضع العديد من الضوابط التي تضمن أن لا تخل ممارسة هذا الحق بسير المرفق، أما في الدول الاشتراكية والتي تعد فيها الدولة هي رب العمل فلا مجال لممارسة حق الإضراب حتى في القطاع الخاص ولذا يعد الإضراب فيها أمرا محرما.

الفصل الثاني

الإطار القانوني لممارسة

حق الإضراب

يعتبر الإضراب من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الموظف والمتعاقد في مجال الوظيفة العامة باعتباره وسيلة قانونية لتحقيق المطالب المهنية لذلك أحاطه المشرع الجزائري بالحماية اللازمة التي تكفل ممارسته، ولكن هذا الحق مقيد غير مطلق، حيث تدخل المشرع الجزائري لتنظيمه وتحديد الآليات القانونية لتسوية النزاعات على مستوى القطاع الاقتصادي والوظيفة العمومية مبرزا أهم القيود الواردة عليه وذلك لإضفاء طابع المشروعية على ممارسته بما يضمن المصلحة العامة من خلال المحافظة على سير المرفق العام بانتظام وإطراد وحماية النظام العام، ويترتب على مخالفة هذه الضوابط قيام المسؤولية القانونية التي تحملها الموظف كالمسؤولية الجزائية والتأديبية منتجة آثارا بالنسبة للمؤسسة المستخدمة والعمال، إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: الآليات القانونية لتسوية النزاعات والقيود الواردة على حق ممارسته.

المبحث الثاني: الآثار القانونية لممارسة هذا الإضراب والمبادئ المتعلقة به.

المبحث الأول: الآليات القانونية لتسوية النزاعات والقيود الواردة على حق ممارسة الإضراب

لقد تعددت آليات ممارسة حق الإضراب وتتنوع القيود التي ترد على ممارسته والتي جعلت منه حقا مقيدا وليس مطلق كما اشرنا إليه سابقا ولكن رغم هذا لم تقلل من استعماله بل قامت بوضع ضوابط تمارس في إطار القانون والتنظيم المعمول به، ويترتب على عدم احترامها مسائلة الموظف المضر، وفي الحقيقة هذه الضوابط تعد بمثابة حماية للموظف المضرب لذلك كفلها لمشروع مجموعة من القيود والآليات التي يتقيد بها الموظف حتى يكون الإضراب صحيحا وقانونيا ، وقد تم تقسيم هذا المبحث إلى قسمين هما:

المطلب الأول: الآليات القانونية لتسوية النزاعات.

باستقراء جملة النصوص القانونية الخاصة بتسوية النزاعات الجماعية ممارسة حق الإضراب كحق دستوري نجد المشرع كرس آليات وقائية رغبة منه لتفادي تفاقم النزاع الجماعي بين أطراف علاقة العمل وكذا ضمان استمرار العلاقات المهنية وحسن سير العمل داخل الهيئات المستخدمة وتفاديا لتفاقم الآثار المترتبة عن الخلافات الجماعية تبنى المشرع الجزائري حلولا وقائية¹ عن طريق وضع آليات التسوية على مستوى القطاع الاقتصادي (فرع أول) وعلى مستوى الوظيفة العمومية (فرع ثاني).

الفرع الأول: الآليات القانونية لتسوية النزاعات في الوظيفة العمومية

أولا: المصالحة:

1- تعريفها:

¹أحمية سليمان، المرجع السابق، ص376.

عرفها القانون رقم 08/23 على انها إحدى كفاءات التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل التي تتم بمساعدة الغير يدعى "قائما بالمصالحة" يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.¹ حيث انه يمكننا أن نوضح هذه الطريقة أو الآلية لحل النزاعات في مجموعة من النقاط الفرعية نوجزها كالآتي:

2- طبيعة النزاعات التي يتم تسويتها عن طريق المصالحة:

يتم اللجوء إلى المصالحة بغرض حل أو تسوية كل نزاع جماعي للعمل بين الطرفين المعنيين حول بعض أو كل المسائل التي يتم دراستها خلال الاجتماعات الدورية المخصصة لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والادارات العمومية.²

يتضح من خلال هذه النقطة أن النزاع الجماعي للعمل قد يشكل من مسألة واحدة أو مجموعة من المسائل التي يتم دراستها. مثال ذلك مسألة عدم تقاضي الراتب لمدة معينة وعدم تقاضي المنح ذات الطابع العائلي وعدم تهيئة أماكن العمل... الخ.³

3- الجهة التي يمكنها الاخطار بوجود نزاع جماعي

يتم الاخطار بوجود نزاع جماعي للعمل من طرف ممثلو العمال بواسطة إذن يقدم حسب الحالة امام الجهات الآتية:

السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي اليها المؤسسة أو الادارة المعنية.

الوزراء أو ممثليهم المؤهلين عندما تكون المؤسسات أو الادارات المهنية تابعة لاختصاصهم، أو عندما يكتسي النزاع الجماعي للعمل طابعا جهويا أو وطنيا.¹

¹ المادة 4 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية .

² المادة 22 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ عبد الحكيم بن مصباح سواكر، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة، الجزائر، 05 جويلية 2023، ص 19.

4- عقد اجتماع المصالحة:

إذا تعذرت تسوية المسائل موضوع الطعن المنصوص عليها في المادة 23 من القانون 08/23 المقدم مكن طرف ممثلو العمال، تستدعي السلطة السلمية العليا، خلال الثمانية (08) أيام عمل الموالية لإخطارها، طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة اقليمياً.²

5- مخرجات اجتماع المصالحة:

ينتج عن اجتماع المصالحة الذي ينعقد بين كل من ممثلي العمال والممثلين في المؤسسات والادارات العمومية، بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة اقليمياً تحت اشراف السلطة السلمية العليا، حسب طبيعة المسائل المطروحة اتخاذ احد التدابير الآتية:

أ- التدابير المتخذة في حال تعلق الامر بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي:

إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تتخذ السلطة السلمية العليا التي تم اخطارها التدابير الضرورية لضمان تطبيق هذا الالتزام في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ الاخطار.³

ب- التدابير المتخذة في حال تعلق الامر بتأويل احكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل

لا يمكن التكفل بها في اطار الاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها:

- إذا تبين أن اجتماع المصالحة بأن النقاط محل النزاع الجماعي للعمل تخص تأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في اطار الاحكام التشريعية

¹ المادة 23 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 24 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 25 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

والتنظيمية المعمول بها، يتم اخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ممثلة في مصالحها المركزية حسب الاشكال المنصوص عليها في المادة 27 من القانون 08/23 من قبل السلطة السلمية العليا من اجل اخضاع المسائل محل نزاع للمجلس المتساوي الاعضاء للوظيفة العمومية المنصوص عليه في الاحكام المواد من 34 إلى 37.¹

6- نتائج اجراء المصالحة:

عند نهاية اجراء المصالحة المنصوص عليه في الاحكام المواد 23 إلى 26 من القانون 08/23 والذي لا يمكن أن يتجاوز خمسة عشرة (15) يوم عمل، ابتداء من تاريخ الاجتماع الاول، تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان يتضمن الاتفاقات الحاصلة، وعند الاقتضاء الاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، المتعلقة بأشكال واجراءات التكفل بالمسائل التي لا يزال النزاع الجماعي للعمل فيها مستمرا.²

ثانيا: الوساطة:

1- تعريفها:

عرفها القانون رقم 08/23 على أنها اجراء يتم من خلاله اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي عن طريق الغير يدعى "وسيط" يتم اختياره بالاتفاق المشترك من بين الاشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء،³ حيث أنه يمكننا ان نوضح هذه الآلية لحل النزاعات في مجموعة من النقاط الفرعية نوجزها كالآتي:

¹ المادة 26 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 27 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 4 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

2- متى يتم اللجوء إلى الوساطة:

إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد اجراء المصالحة المنصوص عليها في المواد 23 إلى 26 يمكن عرضه في اجل خمسة عشر (15) يوم عمل على اجراء الوساطة.¹

3- إجراءات الوساطة:

تمر عملية الوساطة بمجموعة من الاجراءات ذكرها القانون رقم 08/23 يمكن ان نوجزها في ما يلي:

أ- تعيين الوسيط:

يقوم وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، حسب الحالة، بتعيين وسيطاً مؤهلاً يتم اختياره من بين الوسطاء المذكورين في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة 38 التي يحددها الوزير المكلف بالعمل، بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الاكثر تمثيلاً على المستوى الوطني.²

يتم اختيار الوسطاء من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانوني والاجتماعي وسلطتها المعنوية وخبرتها وحيادها واستقامتها والتزامها بمبادئ العدالة الاجتماعية والإنصاف. كما يجب ألا تكون للوسطاء أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل.³

¹ المادة 28 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 29 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 39 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

يتم اعلام أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية والمفتشيات الولائية للعمل بهذه القائمة، التي يمكن ان تتم مراجعتها، عند الاقتضاء بنفس الاشكال.¹

❖ الشروط اللازمة لكون الوسيط:

يجب أن تتوفر في الوسيط الشروط الآتية:²

- أن يكون من جنسية جزائرية.
- ان يكون حائزا شهادة جامعية، وله على الاقل خمس (05) سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية.
- أن يثبت حسب الحالة، أنه تلقى تكوينا أو ان لديه خيرة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل.
- ألا يكون قد صدر ضده حكم جزائي بالإدانة يتعارض مع تأدية مع مهمة الوسيط.
- ألا يكون قد تعرض حسب الحالة: خصوصا لعقوبة تأديبية أو إدارية نهائية تخص التسريح أو الشطب أو العزل أو سحب الاعتماد أو الترخيص.

❖ تحديد ملف الوسيط وقائمة الوسطاء:

- تحديد الملف:

يتعين على الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط المذكورة أعلاه الراغبين في مزاولة مهمة الوسيط، تقديم طلب الترشح للتسجيل في قائمة الوسطاء،¹ إذ يجب أن يشمل الملف المتعلق بطلب الترشح للتسجيل في قائمة الوسطاء الوثائق الآتية:²

¹ المادة 38 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 اكتوبر سنة 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفايات تعيينهم، الجريدة الرسمية العدد 67.

- شهادة تثبت مؤهلات الترشح.

- شهادة تثبت خبرته المهنية.

- التعهد المنصوص عليه في أحكام المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363.

يرسل الملف إلى الوزارة المكلفة بالعمل التي تباشر عملية انتقاء الاشخاص المؤهلين للقيام بمهمة الوسيط بعد دراسة الملف والتأكد من مطابقته للشروط المطلوبة.

- تحديد قائمة الوسطاء:

- تحدد قائمة الوسطاء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني.³

- وتبلغ هذه القائمة إلى أعضاء الحكومة إلى أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وكذا المفتشيات الولائية للعمل.⁴

ب- التنسيق مع الوسيط:

يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل تزويد الوسيط الذي يتم الاتفاق عليه بالدعم اللازم لتحقيق مساعيه، والتعاون الوثيق معه لتسهيل مهمته وإفادته دون تأخير بجميع الوثائق والمعلومات المرتبطة بالنزاع، حيث أنه يمكن للوسيط أن يستعين بخبراء وكذا بكل شخص مؤهل.⁵

¹ المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم.

² المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم.

³ المادة 16 الفقرة الاولى من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم.

⁴ نفس المادة الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم.

⁵ المادة 30 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

ج- ارسال الاقتراحات إلى طرفي النزاع:

- يرسل الوسيط الاقتراحات المعدة من طرفه مكتوبة في شكل توصيات معللة إلى طرفي النزاع لتسويته في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع ويمكن تمديد هذا الاجل بثمانية (08) أيام عمل على الاكثر بموافقة الطرفين المعنيين، كما يقوم الوسيط بإرسال اقتراحاته كتابيا إلى مفتشية العمل المختصة اقليميا.¹

ت- تبليغ الوسيط بالرأي حول الاقتراحات:

- يجب على الطرفين تبليغ الوسيط بقبول اقتراحاته أو رفضها، عند الاقتضاء بأي وسيلة قانونية مع اشعار بالاستلام في أجل ثمانية (08) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام اقتراحاته، على أن يتم اعلام مفتشية العمل المختصة اقليميا بذلك.²

4- نتائج إجراء الوساطة:

- في حالة اتفاق الطرفين، يحرر الوسيط محضرا يدون فيه الاقتراحات المقبولة ويسلمه إلى الاطراف المعنية. وترسل نسخة منه، حسب الحالة، إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص اقليميا.³

- في حالة عدم رد الطرفين في أجل ثمانية (08) أيام عمل، ابتداء من تاريخ تسليم اقتراحات الوسيط، أو في حالة رفض هذه الاقتراحات، يعلم الوسيط في أجل ثمانية وأربعين (48) ساعة، الاطراف وكذا السلطات المعنية المذكورة في المادة 32.⁴

¹ المادة 29 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 29 الفقرة الثانية من ق. رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 32 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

⁴ المادة 33 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

ثالثاً: المجلس المتساوي الاعضاء للوظيفة العمومية:

1- تشكيله المجلس وتعيين رئيسه:

أ- تشكيله:

- يتشكل المجلس متساوي الاعضاء للوظيفة العمومية من عشرة (10) دائمين، ومن عدد متساو من الاعضاء الاضافيين، منهم:¹

❖ خمسة (05) ممثلين عن الادارة.

❖ خمسة (05) ممثلين عن العمال.

❖ حيث يمثل الادارة في المجلس الذي يرأسه المدير العام للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية كل من:²

• ممثل الوزير المكلف بالعدل.

• ممثل الوزير المكلف بالمالية.

• ممثل الوزير المكلف بالعمل.

• ممثل الوزير المكلف بالداخلية.

ب- تعيين رئيس المجلس:

- يعين رئيس المجلس من بين أعضائه مقررات لكل نزع جماعي للعمل ثم عرضه على المجلس.

¹ المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المؤرخ في ربيع الثاني عام 1445هـ الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكيفية تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الاعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية العدد 67.

- المادة 34 من ق. رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 والمادة 34 من ق. رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

❖ الجهات المعنية بالتعيين في المجلس:

- تتولى تعيين ممثلي العمال في المجلس، المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، في حدود النسب الموافقة لتمثيليتها.
- إذ يتولى تعيين ممثلي الادارة المذكورين في أحكام المادة 5 من المرسوم التنفيذي سالف الذكر، الوزراء المكلفون بالقطاعات المعنية.¹

ث- فقدان العضوية في المجلس:

تفقد صفة العضوية في المجلس، في الحالات الآتية:

- ❖ الوفاة.
 - ❖ التقاعد.
 - ❖ انتهاء المهام في الوظيفة أو الاستقالة منها.
 - ❖ فقدان أحد الشروط المنصوص عليها في احكام المنصوص عليها في المادة 8 من المرسوم.
 - ❖ فقدان صفة الممثل النقابي بالنسبة لممثلي العمال.
 - ❖ حل المنظمة النقابية الممثلة في المجلس.
- يستبدل العضو في حالة فقدان عضويته في المجلس حسب الاشكال نفسها إلى غاية انتهاء مدة عهدة المجلس. والمحددة بـ (05) سنوات قابلة للتمديد مرة واحدة.²

¹ المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم.

² المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم.

ج- إجراءات المجلس:

❖ إخطار المجلس:

تقوم السلطة السلمية العليا بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لعرض المسائل محل النزاع الجماعي للعمل على المجلس في أجل لا يتعدى خمسة (05) أيام ابتداء من الاجتماع الاخير للمصالحة المنعقد على مستوى الهيئة المستخدمة، مرفقا بملف كامل حول النزاع الجماعي للعمل.¹

❖ ارسال الاستدعاءات إلى أعضاء المجلس:

- ترسل السلطة السلمية العليا المنصوص عليه في احكام المادة 27 من القانون 08/23 وبمذكرة تلخيصية حول النزاع الجماعي للعمل. حيث يمكن لرئيس المجلس ان يطلب من طرفي النزاع تسليمه وثائق اضافية حول المسائل ذات الصلة بالنزاع التي يراها ضرورة لتسويته.² بحيث ترسل نسخة من المحضر إلى السلطة المكلفة بالوظيفة والسلطة السلمية إلى مفتشية العمل المختصة اقليميا.³

ج- نتائج انعقاد المجلس:

- يعقد المجلس اجتماعاته بحضور نصف أعضائه (2/1) على الأقل ويجب في كل الحالات أن يتساوى عدد الممثلين الحاضرين عن الادارة وعن العمال وعندما لا يكتمل هذا النصاب، يتم تأجيل الاجتماع بثلاثة (03) أيام ابتداء من تاريخ الاجتماع المؤجل، وعندئذ

¹ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المحدد لمهام الوطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم.

² المادة 17 المرسوم التنفيذي رقم 23-363 والمادة 27 من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 24 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المحدد لمهام الوطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم.

يجتمع المجلس مع مراعاة تساوي عدد ممثلي العمال وممثلي الادارة، عند الاقتضاء باستدعاء الاعضاء الاضافيين.

- يجب ألا تكون للأعضاء المعنيين في المجلس سواء كانوا أعضاء دائمين أو إضافيين أي صلة قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع.¹

الفرع الثاني: الآليات القانونية لتسوية النزاعات الجماعية في القطاع الإقتصادي

أولاً: المصالحة:

في حالة نزاع جماعي لعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقات الجماعية التي يكونون على الطرف الأخر الأكثر استعجالاً عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليمياً المنصوص عليها في أحكام هذا القانون.²

إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية أو عدم تنفيذ التزامات متعاقد عليها ناشئة عن اتفاقيات أو اتفاقات جماعية للعمل يسهر مفتش العمل على تطبيق هذا الإلتزام طبقاً للمهام والصلاحيات المخولة له بموجب القانون رقم 08/23.³

يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوباً لاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل بحيث يعين الطرفان بحرية ممثليهما المفوضين كتابياً بمطلق الصلاحية للتفاوض وإبرام اتفاق وعندما يمثل أحد الطرفين يستدعيهما مفتش العمل

¹ المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المحدد لمهام الوطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم.

² المادة 7 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 8 الفقرة 5 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

من جديد في أجل لا يتجاوز (72) ساعة،¹ في حين تستأنف إجراءات المصالحة في التاريخ الذي حدده مفتش العمل الاجراء المصالحة الثانية بعد أخذ رأي طرفي النزاع الجماعي للعمل.²

ثانيا: الوساطة:

في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوبا على إجراء الوساطة في أجل (15) يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة وفي هذه الحالة يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تعيين وسيط باتفاق مشترك من بين القائمة المذكورة في المادة 38 من قانون رقم 08/23.³

مهام الوسيط في القطاع الاقتصادي

يؤهل الوسيط في حدود مهمته وذلك:

لإجراء التحقيقات والتحريات للإطلاع على الوضع الاقتصادي الهيئة المستخدمة ووضعية العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل.

بإمكانه أن يطلب الأطراف إفادته بجميع الوثائق أو المعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية أو المحاسبية أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية التي تساعد في إنجاز مهمته وذلك بالاستعانة بالخبراء أو أي شخص مؤهل.

التقيد إزاء الغير بالسر المهني بالنسبة للمعلومات التي تم إخطاره بها والوقائع التي يكون قد إطلع عليها خلال أداء مهمته.

¹ المادة 9 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 13 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 14 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

يساعد الوسيط في مجال تشريع العمل بناء على طلبه مفتشيه العمل المختصة وإقليما التي تسمله ملف النزاع الجماعي مرفقا بمحضر الغياب أو عدم المصالحة.¹

ثالثا: التحكيم:

1- تعريفه:

وهو كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير يدعى المحكم وذلك تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية (المواد 1006 إلى 1038).²

2- إجراءات التحكيم:

عند اتفاق الطرفين على عرض نزاعهما على التحكيم بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم،³ بحيث تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي.

يمكن أن يكون التحكيم إلزاميا وفق الأشكال والشروط التي يحددها قانون الإجراءات المدنية والإدارية بحسب الحالة أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم في حين ما تعلق الأمر بالمرافق الأساسية.⁴

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين (30) يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين ويعد هذا القرار ملزما للطرفين تنفيذه بصرف النظر عن أي طعن مقدم من أحد الطرفين في اجل

¹المادة 16 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

²المادة 04 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³المادة 20 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

⁴المادة 04 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

(03) أيام عمل التي تلي التبليغ حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية.¹

بحيث يجب على الطرفين الحضور أمام المحكم ويمثلهم ممثل مفوض قانونا.²

3/- أوجه التشابه والاختلاف بين إجراءات وطرق تسوية النزاعات الجماعية للعمل:³

الجدول رقم 01: يبين أوجه التشابه والاختلاف بين إجراءات وطرق تسوية النزاعات

الجماعية للعمل

الإجراء أو الطريقة	الطبيعة	الجهة المكلفة بالإجراء	طريقة اختيار الجهة المكلفة	الهدف من الإجراء	مخرجات الإجراء
المصالحة	كيفية أو طريقة للتسوية الودية	الغير يدعى قائماً بالمصالحة	عن طريق السلطة السلمية العليا	تقريب وجهات النظر	محضر اجتماع الأطراف يتضمن الاتفاقات الحاصلة والاقتراحات المقدمة
الوساطة	اجراء للتسوية الودية	الغير يدعى وسيط	عن طريق التعيين	اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي	محضر يحرره الوسيط يدون فيه الاقتراحات المقبولة ويسلمه الى الأطراف المعنية
التحكيم	كيفية أو طريقة للتسوية الودية	الغير يدعى محكم	عن طريق الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي	تسوية النزاع نهائيا	إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي

¹المادة 20 فقرة 2 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

²المادة 21 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³عبد الحكيم بن مصباح سواكر، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة 05 جويلية 2023، ص 13.

المصدر: عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، دليل توضيحي استرشادي معد على ضوء أحكام القانون رقم 08-23 المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444 الموافق لـ 21 يونيو سنة 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بسكرة، 05 جويلية، 2023، ص 13.

المطلب الثاني: القيود الواردة على حق ممارسته.

إن القيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب لا تقلل من أهمية استعمال هذا الحق وأنها تجعل من ممارسة هذا الحق طبقا للقانون مما جعل المشرع يفرض قيودا وحدودا على ممارسته¹، تحول دون تعسف الجهة القائمة به وكذا لتحسب العواقب الوخيمة التي تنجم عن هذا الحق².

الفرع الأول: القيود الإجرائية لممارسة حق الإضراب

أولا: موافقة العمال على الإضراب.

يعد استنفاد كافة الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل المنصوص عليه في التشريع المعمول به³ في المادة 41 اعلاه وفي حال الرغبة في الشروع في الإضراب يتم اللجوء لأول إجراء يتمثل في الحصول على موافقة العمال على الإضراب هذا الإجراء الذي نوضحه من خلال الإجراءات الفرعية التالية:

¹ عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري وللتحولات الاقتصادية، دار القصب، دون طبعة، الجزائر 2003، ص 387.

² بوعطاز سهام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، سنة 2018-2019، ص 36.

³ المادة 41 من رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

1/ الإجراءات المتخذة للحصول على موافقة العمال:

أ- عقد جمعية عامة:

يستدعي الموظفون والأعوان العموميون المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة، بمبادرة وتحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي الموظفون والأعوام العموميون المنتخبين في حال عدم وجود منظمة نقابية وذلك قصد إعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه¹.

ب- تبليغ المستخدم أو المؤسسة أو الإدارة العمومية بعقد جمعية عامة:

يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي الموظفين والأعوان العموميين المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل بتبليغ المستخدم أو المؤسسة والإدارة العمومية، قبل (48) ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة، كتابيا، مقابل إشعار بالاستلام².

ت- حضور ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية الجمعية العامة:

يحضر مسؤولي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو ممثليهم المؤهلين، ويكنهم اخذ كلمة بهذه المناسبة من أجل إبداء رأي شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل³، التي من شأنها رفع اللبس ومحاولة إقناع المعنيين قصد العدول عن الإضراب.

2/- الموافقة على اللجوء إلى الإضراب:

تتم الموافقة على اللجوء للإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من الموظفين والأعوان العموميين الحاضرين في الجمعية العامة التي تضم أكثر من نصف عدد

¹ المادة 49 القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 49 الفقرة 02 من ق 08 / 23، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ نفس المادة 49 الفقرة 03 من ق 08 / 23. المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

الموظفين والأعوان العموميين المعنيين على الأقل، حيث انه تتم معاينة نتائج الاقتراح بموجب محضر يعده محضر قضائي¹.

ثانيا: الإشعار المسبق بالإضراب.

حرص المشرع الجزائري على ضمان إخطار المؤسسة أو الإدارة العمومية بصفة مسبقة بتنظيم الإضراب، وذلك فحتى يتسنى لها مواجهة هذا الظرف الاستثنائي، الذي من شأنه التأثير سلبا على صيرورة المرفق العام بانتظام وإطراد، هذا الإجراء الذي نوضحه من خلال الإجراءات الفرعية الآتية:

1- آجال إيداع الإشعار المسبق للإضراب.

يودع لإشعار المسبق وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي الموظفين والأعوان العموميين المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية مفتشية العمل المختصة إقليميا، مقابل إشعار بالاستلام².

2- تاريخ بداية سريان مدة الإشعار المسبق بالإضراب:

يبدد سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا، مرفقا بنسخة عن المحضر الذي يعده المحضر القضائي بخصوص معاينة نتائج الاقتراح الخاصة المنصوص عليه في المادة 48 اعلاه³

¹المادة 48 من رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

²انظر المادة 49 من رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 50 الفقرة الأولى من رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

بخصوص معاينة نتائج الاقتراع الخاصة باللجوء إلى الإضراب حيث انه تحده مدة هذا الإضراب عن ريق المفاوضة على أن لا تقل عن (10) عشرة أيام عمل من تاريخ إيداعه¹.

3- مشتملات الإضراب:

يجب أن يتضمن الإضراب المسبق بالإضراب تحت طائلة البطلان ما يأتي²:

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي الموظفين (العمال المنتخبين).
- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي الموظفين والأعوان العموميين المنتخبين الموقع على الإضراب.
- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه
- عدد الموظفين والأعوان العموميين المعنيين بالتصويت.
- مكان الشروع في الإضراب.
- النطاق الإقليمي للإضراب.

4- شروط صحة الإضراب المسبق بالإضراب:

- لكي يكون الإضراب المسبق بالإضراب صحيحا ومرتباً لآثاره القانونية لابد أن تتوفر فيه مجموعة من شروط الصحة نلخصها في الآتي:
- أن تتم لمبادرة بالإضراب المسبق من طرف منظمة نقابية إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها القانونية.

¹ المادة 50 الفقرة الثانية من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 52 من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

- أن تتم المبادرة بالإشعار المسبق من طرف منظمة نقابية كاحترام أي شرط من شروط وكيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل المحددة في قانون رقم 08/23.

- كل إشعار مسبق يبادر بهم مثلوا الموظفين والأعوان العموميين المنتخبين طبقاً لأحكام قانون رقم 08/23¹.

5- تاريخ سريان مفعول الإشعار المسبق بالإضراب:

يسري مفعوله في التاريخ المحدد له ولا يمكن تمديده عند انقضاء الآجل المحددة².

6- أهم الإجراءات المتخذة خلال فترة الإشعار المسبق بالإضراب:

يتعين على كل من مسؤولي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو ممثليهم المؤهلين وممثلي الموظفين والأعوان العموميين وبمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، الاجتماع خلال فترات هذا الإشعار لمواصلة المفاوضات وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات طبقاً لأحكام قانون 08/23 المتعلق بحق الإضراب³.

ثالثاً: حماية حق الإضراب.

كرس قانون 08/23 سالف الذكر دون الإخلال بأحكام المادة 45، حماية ممارسة حق الإضراب من خلال سن مجموعة من الإجراءات نوجزها في الآتي:

1- الإضراب محمي طبقاً للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه فقط تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل⁴.

¹المادة 53 من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 53 الفقرة الثالثة من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 55 من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

⁴ المادة 56 الفقرة الأولى من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

2- يمنع أي تعيين للموظف والأعوان العموميين عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف الأعوان والموظفين المضربين، ما عدا في حالات التسخير الذي تام ربه السلطات العمومية المختصة، أو إذا رفض الموظفين والأعوان تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون.

3- لا يمكن تسليط أي عقوبة تأديبية أو اتخاذ إجراء تمييزي ضد الموظفين والأعوان بسبب مشاركتهم في إضراب مشروع وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون¹.

4- يمنع من المنظمات النقابية إقصاء منخرطيها أو معاقبتهم بأي طريقة كانت بسبب رفضهم المشاركة أو رفضهم الاستمرار في إضراب غير قانوني².

غير انه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن (15) يوم عمل في الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 من ق رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023³.

رابعاً: عرقلة حرية العمل.

تعتبر عرقلة حرية العمل احد الأفعال التي يمنع ارتكابها من طرف الموظفين والأعوان العموميين أثناء ممارسة حق الإضراب حيث انه ونظرا لخطورتها افردتها المشرع الجزائري بأحكام خاصة نوجزها في الآتي:

1- تعريف عرقلة حرية العمل.

تعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع الموظف أو العون العمومي أو مستخدمي أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم عن

¹ المادة 56 الفقرة الثانية من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 58 من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 51 من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

طريق التهديد أو المناورة أو الاحتيال¹، بحيث يعاقب على عرقلة حرية العمل طبقا لأحكام القانون رقم 08/23.

2- الأفعال الممنوعة التي تعد عرقلة لحرية العمل.

يمنع على الموظفين والأعوان العموميين المضربين فمن احتلال المحلات المعنية أو أماكن العمل للمستخدم أو المباشر عندما يشكل عرقلة لحرية العمل²، ويمكن حينها للمستخدم أن يطلب من الجهة القضائية أن تأمر الأطراف المعنية بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل³.

3- الجزاءات المترتبة عن عرقلة حرية العمل.

تشكل هذه العرقلة، وكذا رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل خطأ مهنا جسديا ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، دون الإخلال بالعقوبات الجزائية⁴.

خامسا: ضمان الحد الأدنى من الخدمة.

كرس قانون رقم 08/23 اجراء ضمان الحد الأدنى من الخدمة كأحد الإجراءات للحد من سلبيات الإضراب باعتباره حالة استثنائية تعرفها المرافق العمومية هذا الإجراء الذي نوضحه من خلال النقاط الآتية:

¹المادة 59 من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

²المادة 60 من الفقرة الأولى من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³المادة 60 الفقرة الثانية من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

⁴المادة 61 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

1- المقصود بضمان الحد الأدنى من الخدمة:

يقصد به كافة الإجراءات التي يجب القيام بها من اجل مواصلة الأنشطة الضرورية ضمان للحد الأدنى من الخدمة، وذلك عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العامة الأساسية أو يمس بالأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تمويه لموطني عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية أو المنشآت والأماكن الموجودة¹.

2- قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة.

تحدد القائمة التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسة والإدارات العمومية والمرافق العمومية والتي لا تقل عن 30% من مجموع لموظفين والأعوان العموميين المعنيين بالإضراب من قبل وزير القطاع المعني بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي الموظفين والأعوان المنتخبين حسب الحالة وسيتم إعلان الوزير المكلف بالعمل بذلك².

وتشمل هذه القطاعات لا سيما مصالح العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الخارجية والمالية والشؤون الدينية والنقل والتربية والطاقة والفلاحة التكوين والتعليم المهنيين³.

- ومن خلال المادة 9 من المرسوم التنفيذي 23-361 نذكر قائمة المستخدمين والوظائف للقطاعات المذكورة في المادة 67 من القانون رقم 08/23 لاو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة والممنوع عليهم اللجوء إلى الاضراب وهي كالتالي¹:

¹المادة 62 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

²المادة 64 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 8 الفقرة الثالثة من المرسوم التنفيذي 23-361 المؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445هـ الموافق لـ 17 أكتوبر سنة 2023 ، المحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا وقائمة القطاعات المستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب. الجريدة الرسمية عدد 67 .

- ❖ القضاة.
- ❖ الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
- ❖ مستخدمي مصالح الحماية المدنية.
- ❖ اعوان مصالح استغلال شبكات الاشارة الوطنية في الوزارتين المكلفتين بالداخلية وبالشؤون الخارجية.
- ❖ الاعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
- ❖ أسلاك ادارة السجون.
- ❖ أئمة المساجد.
- ❖ مراقبي الملاحة الجوية والبحرية.
- ❖ العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة واستراتيجية .
- ❖ مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد.
- ❖ الاعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات.
- ❖ مديرية المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين.

3- تحديد الحد الأدنى للخدمة:

- دون الاخلال بأحكام المادة 62 من القانون 08/23، يحدد الحد الأدنى للخدمة في القطاع الاقتصادي الذي لا يمكن ان يقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

- ❖ حيث يمكن رفع كل نزاع امام الجهة القضائية المختصة.²

¹ المادة 9 من المرسوم التنفيذي 23-361 المحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا وقائمة القطاعات المستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

² المادة 63 الفقرة 1 و 2 من نص القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

❖ وفي حالة غياب الاتفاقية يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، كل في مجال اختصاصه، قائمة قطاعات النشاطات ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى مك الخدمة بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة.¹

4- حالات استثنائية لضمان الحد الأدنى للخدمة:

❖ يجب ضمان حد أدنى من الخمة اجباريا، في حالة الشروع في إضراب في العمل في ميادين الأنشطة التي يمكن ان يضر انقطاعها الجزئي لآو الكامل باستمرار نشاطات المرافق العمومية الأساسية، أو يسمى الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لا سيما في تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والاملاك المجودة.²

❖ حيث يتم تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصا، إما بأمر خدمة موقع عليها من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئي المجلس الشعبي البلدي المعني، أو بمقرر من المستخدم أو ممثله، وذلك بكل وسيلة قانونية في مساكنهم اوفي مقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية، عند الاقتضاء وعن طريق الالتحاق في أماكن العمل.³

❖ يجب المستخدم ان يضع تحت تصرف العمال المعنيين بالحد الأدنى من الخدمة الاجباري، كل الوسائل الضرورية لإنجاز مهامهم في اطار من الخدمة.⁴

¹ المادة 63 الفقرة 2 من ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 4 من المرسوم التنفيذي 23-361 المحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا وقائمة القطاعات المستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

³ المادة 5 من المرسوم التنفيذي 23-361 المحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا وقائمة القطاعات المستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

⁴ المادة 6 من المرسوم التنفيذي 23-361 المحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا وقائمة القطاعات المستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

❖ يتقاضى المستخدمون المعنيون اجورهم عن أداء عملهم في اطار تنفيذ الحد الانى من الخدمة خلال الاضراب طبقات للتشريع والتنظيم المعمول بهما.¹

5- التسخير:

كرس القانون رقم 08/23 اجراء التسخير كأحد الاجراءات للحد من لبيات الاضراب والتي يتم اللجوء اليه عادة في حال عدم الاستجابة لإجراء ضمان الحد الادنى من الخدمة أو عدم كفايته هذا الاجراء الذي توضحه من خلال النقاط الآتية:²

أ- المقصود بالتسخير:

- اجراء استثنائي تلجا اليه السلطة العمومية المختصة لإجبار العمال المضربين في المرافق الاساسية التابعين للهيئات والادارات العمومية أو المؤسسات، على مواصلة وتأدية الخدمات في مناصب عمل ضرورية لأمن وصحة الاشخاص وامن المنشآت والاملاك، وكذا لاستمرارية المرافق العمومية الاساسية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد، أو العمال الذين يمارسون أنشطة اساسية لتموين السكان.³

ب- الجهات التي يمكنها القيام بتسخير العمال:

يمكن أن يتخذ اجراء التسخير ويأمر به كل من وزير القطاع أو والي الولاية أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني حيث أنها تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية أو ممثلها القانوني وباستعمال كافة الطرق القانونية بتبليغ كل موظف أو عون عمومي معني بقرار التسخير.

¹ المادة 7 من المرسوم التنفيذي 23-361 المحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا وقائمة القطاعات المستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

² المادة 65 م ق رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 4 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

ت- مناصب العمل المعنية بإجراء التسخير:

يمكن ان يتخذ هذا الاجراء ويأمر به كل من وزير القطاع أو والي الولاية أو رئيس المجلس البلدي المعني، وذلك من اجل تسخير الموظفين والاعوان العموميين المضربين التابعي للهيئات والمؤسسات والادارات العمومية الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية:¹

- ❖ لأمن الاشخاص والمنشآت والأموال.
- ❖ لاستمرار المصالح العمومية الاساسية.
- ❖ لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد.
- ❖ لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة. ويبلغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطق فكل عامل معني بقرار التسخير.

ث- الجزاءات المترتبة عن عدم تنفيذ اجراء التسخير

يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهني جسيما ينز عنه تطبيق الاجراءات التأديبية ضد الموظف الو لعون المتعاقد المعني، طبقا للتشريع المعمول بهما وذلك دون الاخل بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات.²

الفرع الثاني: موانع اللجوء إلى الإضراب.

أولاً: الموانع المتعلقة بطبيعة الاضراب

1- الإضرابات غير القانونية:

أ- المقصود بالإضرابات غير القانونية

¹ المادة 65 م القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 66 من القانون 08/23 ويتضح لنا أن عدم تنفيذ قرار التسخير يعتبر خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق احكام المادة 173 من الامر رقم 06-03 المرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر.

- تعد الاضرابات غير القانونية طبقا للمادة 45 من القانون رقم 08/23 الاضرابات الناتجة عن نزاع جماعي للعمل والتي تنظم خرقا للإجراءات المنصوص عليها في التشريع المعمول به. والتي بدورها:

- تنظيم لأسباب سياسية تهدف إلى تلبية مطالب سياسية غير مهنية.
- تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية.
- **الاضراب المفاجئ:** اضراب دون ايداع اشعار مسبق ودون مراعاة الاجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.
- **الاضراب المفتوح:** إضراب متواصل غير محدد المدة.
- **الاضراب المتقطع:** اضراب في اوقات مختلفة.
- **الاضراب التضامني:** اضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة دعم مطالب عمالها بصفة تضامنية.
- تنظم لأسباب أو مطالب غير اجتماعية ومهنية.
- تشترع فيها منظمة نقابية ولم يثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية.
- لم يتم الموافقة عليها من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة.
- لم يسبقها اشعار مسبق
- يشترع فيها قبل استنفاد اجراءات التسوية طبقا لأحكام هذا القانون.
- يشترع فيها اللجوء إلى التحكيم.
- تكون بعنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرة العمل.

▪ تكون خرقاً لأحكام اتفاق مصالحة أو وساطة أو لقرار تحكيمي حائز على القوة التنفيذية.¹

2- النتائج المترتبة عن اللجوء أو المشاركة في الإجراءات غير القانونية:

- يترتب عن اللجوء إلى تنظيم الاضرابات غير القانونية الو المشاركة فيها مجموعة من الجزاءات نوجزها في ما يلي:

أ- اجزاء تخص الموظفين والاعوان العموميين:

- أنه لا يستفيد الموظفين والاعوان العموميين المشاركين في الاضرابات غير القانونية من الحماية المقررة.

- انه تعد مشاركة ومساهمة الموظفين والاعوان العموميين بالنشاط المباشر في الاضراب المنظم فرقا للإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 08/23 خطأ مهنيا جسيما.²

* حيث أنه يتعرض الموظفين والاعوان العموميين المعنيين في حال عدم التحاقهم بمناصب عملهم اعدارهم، دون تقديم مبرر مقبول عند الآجال المحددة في التشريع المعمول به، إلى تطبيق الاجراءات التأديبية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هاذ المجال.³

¹ المادة 45 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمال المادة 4 من نفس القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

أ. الاضراب المفاجئ: اضراب دون ايداع اشعار مسبق ودون مراعاة الاجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

ب. الاضراب المفتوح: إضراب متواصل غير محدد المدة.

ج. الاضراب المتقطع: اضراب في اوقات مختلفة.

د. الاضراب التضامني: اضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة دعم مطالب عمالها بصفة تضامنية.

² المادة 57 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

³ المادة 57 الفقرة الرابعة من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

ب- جزاءات تخص المنظمات النقابية:

طبقاً للتشريع المعمول به، يمكن للمنظمة النقابية التي تبادر إلى تنظيم إضراب غير قانوني ان تتعرض إلى عقوبة الحل.¹

3- الاجراءات المتخذة في حال تنظيم إضراب غير قانوني (غير مشروع):

في حال تنظيم إضراب مخالف للإجراءات المنصوص عليها في القانون سالف الذكر يتم توجيه إعدارات بأية وسيلة كانت إلى العمال المضربين لدعتهم إلى استئناف العمل في أجل 48 ساعة.²

ثانيا: الموانع المتعلقة ببعض القطاعات:

1- مجالات العمل التي يمنع اللجوء فيها إلى الإضراب.

أ- حدد القانون رقم 08/23 بموجب المادة 67 منه فئات المستخدمين ومجالات النشاط التي

يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب وذلك ن طريق التنظيم وهي:

ب- المستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين.

ج- وظائف السلطة باسم الدولة.

د- وظائف في قطاعات إستراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح

الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، الذي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن

أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى

أزمة خطيرة.³

¹ المادة 46 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 57 الفقرة 3 من القانون رقم 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 67 القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

2- كيفية تسوية نزاعات العمل الجماعية في قطاعات النشاط التي يمنع فيها اللجوء إلى الإضراب.

تخضع النزاعات الجماعية للعمل التي يكون طرفا فيها العمال أو المستخدمين ممنوعين من اللجوء إلى الإضراب الإجراءات التسوية الإجبارية وعند الاقتضاء للدراسة من طرف اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليها في أحكام المواد 71 إلى 76 من القانون 08/23¹.

وتتمثل هذه القائمة طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 23-361 من المادة 2 فيما يلي:²

المصالح العمومية للصحة والمداولة والاستعجالات وتوزيع الادوية ومخابر التحاليل الطبية.

- المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الصحية.
- مصالح الادارة العمومية التي تتولى الانشطة الديبلوماسية للدولة.
- مصالح ادارة العدالة.
- مصالح الدفن والمقابر.
- مصالح الشحن بالموانئ والمطارات ونقل المنتجات المعترف بخطورتها.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والاذاعة والتلفزة... الخ.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وشحنها وتوزيعها.
- مصالح شركات التأمين عند الاخطار.

¹ المادة 68 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 2 من المرسوم التنفيذي 23-361 المحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا وقائمة القطاعات المستخدمين والوظائف ممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

- مصالح استقبال وحماية ومراقبة الأشخاص المسنين وذوي الاحتياجات الخاصة والطفولة المسعفة والمعرضة للخطر.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل، لا سيما الارصاد الجوية، الاشارة البحرية السكك الحديدية...الخ.
- المصالح المرتبطة بتلقين البرامج البيداغوجية وصب النقاط واجتماعات مجالس الاقسام والمداولات والامتحانات طوال فترة اجرائها.
- مصالح صناديق الضمان الاجتماعي والتعاضديات الاجتماعية ومفتشية العمل.
- مصالح الادارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية.
- المصالح الفلاحية والمصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الغذائية ذات الاستهلاك الواسع.

ثالثا: حق اللجوء للقطاعات الممنوعة من الإضراب على اللجنة الوطنية والولاية للتحكيم:

1- اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم:

سوف نتطرق بالدراسة لهذه اللجنتين وفقا لأحكام الواردة في القانون رقم 08/23 والمبينتف في النقاط الآتية:

أ- اختصاصهما:

- طبقا لأحكام المادة 71 من القانون رقم 08/23 تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالبت في:¹
- النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب.
 - النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد إلى عدة ولايات ا والى كامل التراب الوطني.
- حيث انه يجب على طرفي النزاع الجماعي العمل على تقديم كل التسهيلات وتوفير كل المستندات والمعلومات المتعلقة بالنزاع بناءا على طلب اللجنة التي يمكنها أن تتلقى جميع

¹المادة 71 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

المعلومات التي لها صلة بالنزاعات الجماعية للعمل، وكذا كل وثيقة أعدت في إطار الجراء المصالحة ولوساطة المنصوص عليها في القانون رقم 08/23¹.

ب- طريقة الإخطار:

يتم إخطار اللجنة الوطنية للتحكيم من طرف وزير القطاع المعني أم اللجنة الولائية فيتم إخطارها من طرف الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي في حال استمرار الإضراب، وذلك بعد استشارة المستخدم أو مسؤولي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو ممثليهم المؤهلين وممثلي العمال² حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة³.

كما يتم إخطارهما بعريضة مكتوبة وفق الشروط المنصوص عليها في أحكام المواد 70 و 71 و 72 و 75 من قانون 08/23، ويجب أن تتضمن العريضة المسائل محل النزاع الجماعي للعمل والمواقف المعبر عنها من الطرفين بشأنها وكذا توضيحا للضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي تبرر إخطار اللجنتين⁴، فعند دراسة المقرر مدى قبول العريضة بالنظر إلى الأسباب التي تستند إليها وبعد سماع عند الضرورة ممثلي العمال المعنيين والمستخدم المعني⁵، يقوم المقرر بعد قبول العريضة بعناية الوثائق ذات الصلة التي قدمها الطرفان المتنازعان، ويقدم التقرير لجميع أعضاء اللجنة الوطنية أو الولائية من طرف المقرر، ويقترح المقرر بالتشاور مع الطرفين المتنازعين وأعضاء اللجنة الآخرين على رئيس

¹المادة 76 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

²المادة 70 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³المادة 71 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

⁴المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق ل17 أكتوبر سنة 2023، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيميهما وكذا سيرهما الجريدة الرسمية، العدد 67.

⁵المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364 يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيميهما وكذا سيرهم.

اللجنة الوطنية للتحكيم، حسب الحالة وبعد تحديد التاريخ كاملا يقوم رئيس اللجنة بتبليغ الطرفين المتنازعين بتاريخ الجلسة¹.

ج- التشكيلة:

- بالنسبة للجنة الوطنية.

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسها قاضي لدى الجهة القضائي المختصة، من عدد متساوي من ممثلي القطاعات الوزارية لمعنية ومن ممثلي المنظمات النقابية للعماله والمستخدمين الأكثر تمثيلا.

وتتكون مما يأتي:

- اللجنة الوطنية وأربعة (4) أعضاء يمثلون القطاعات الوزارية المكلفة بالعدل والداخلية والمالية والعمل.
- عضو (1) يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني².

- بالنسبة للجنة الولائية.

وتتكون من:

- ثلاثة (3) أعضاء يمثلون الإدارة المحلية: مدير التنظيم والشؤون العامة والمدير الولائي للتشغيل والتجارة.

¹المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364 يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيميهما وكذا سيرهم

²المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364 يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيميهما وكذا سيرهم

- عضو (1) يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على المستوى المحلي.
 - أربعة (4) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية
 - أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية¹.
- د- آجال البت في النزاعات الجماعية للعمل.

تصدر اللجنة الوطنية للتحكيم قراراتها التحكيمية في اجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل في النزاعات الجماعية للعمل التي تخطر بها من طرف وزير القطاع المعني أو ممثلي المستخدمين الممنوعين من اللجوء الى ممارسة حق الإضراب (العمال المنصوص عليهم في المادة 67 من القانون رقم 08/23.

وتصدر اللجنة الولائية للتحكيم قراراتها التحكيمية عندما يتم إخطارها فقط في النزاعات الجماعية للعمل التي تحدث في نطاق الولاية، وتصدر اللجنة الولائية للتحكيم قرار التحكيم بشأن النزاع في اجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ مثل الطرفين أمامها في محضر عدم المصالحة أو محضر معاينة فشل الوساطة².

هـ - انتقاء العضوية للجنيتين.

يتم انتقاء أعضاء اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم المذكورتين في أحكام المادتين 2 و5 من المرسوم السالف الذكر على أساس خبرتهم المثبتة وكفاءاتهم في التحكيم، من بين الشخصيات التي تتوفر فيها الشروط الآتية:

- أن يكونوا من جنسية جزائرية.

¹المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 23- 364 يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيميهما وكذا سيرهم.

² المادة 75 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

- أن يكون لهم مستوى دراسات عليا وعلى الأقل (5)سنوات من الخبرة المهنية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية.

- ألا يكونوا موضوع إدانة جزائية تتنافى مع ممارسة مهامهم¹.

و- فقدان العضوية للجننتين.

يفقد عضو اللجنة الوطنية والولائية عضويته في الحالات الآتية:

❖ فقدان.

❖ الوفاة.

❖ التقاعد.

❖ إنهاء المهام في الوظيفة أو الاستقالة منها.

❖ فقدان احد الشروط المنصوص عليهم في المادة8من المرسوم رقم23- 364.

❖ فقدان صفة العضو الممثل للعمال أو للمستخدمين.

❖ حل المنظمة النقابية لممثلة في اللجننتين.

❖ يستبدل العضو في حالة فقدان عضويته في اللجننتين، حسب الحالة بالعضو

الإضافي إلى غاية انقضاء مدة عهدة هاتين اللجننتين.

ز- انعقاد اللجننتين:

تعقد اللجنة الوطنية واللجنة الولائية اجتماعات عادية وغير عادية حسب الاحتياجات وحجم

العمل، بناء على استدعاء من رئيسهما خلال خمسة عشر (15) يوم عمل على الأقل قبل

تاريخ الاجتماع بحضور ثلثي (2/3) أعضائهما على الأقل.

¹المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم23- 364يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيميهما وكذا سيرهم.

وعندما لا يكتمل النصاب تجتمع اللجنتين بعد الثمانية (08) أيام عمل الموالية لتاريخ الاجتماع المؤجل مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين.

ولا يمكن أن يجتمع الأعضاء الإضافيون إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين وألا تكون لأعضاء اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم أي صلة قرابة أو مصاهرة مع احد طرفي النزاع الجماعي للعمل كما يجب عليهم التحلي بالاستقلالية والنزاهة والحياد اتجاه هؤلاء الأطراف¹.

ح- قرارات التحكيم:

يصدر عن كل امن اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم بعد انتهاء أشغالها قرارات التحكيم وذلك بغرض فض النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، التي يترتب عنها حل الإضراب واستئناف العمال أو الموظفين والأعوان العموميين عملهم.

❖ نفاذ قرارات التحكيم:

تصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة، وذلك بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الوطنية أو أمر من رئيس المجلس القضائي المختص.

❖ تبليغ قرارات التحكيم:

إقليميا إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الولائية² تبليغ قرارات التحكيم إلى طرفي النزاع خلال أيام العمل الثلاثة (03) الموالية لتاريخ صدورها حسب الحالة، من قبل رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم أو رئيس اللجنة الولائية للتحكيم عن طريق رسالة ومن عليها.

¹ المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364 يحدد تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيميهما وكذا سيرهم.

² المادة 77 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

كم ترسل نسخ من قرارات التحكيم إلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليميا إذا صدر عن اللجنة الولائية للتحكيم¹.

المبحث الثاني: الآثار القانونية لممارسة حق الإضراب والجزاء المترتبة عليه

نظرا لأهمية الإضراب لحل النزاعات الجماعية خص المشرع الجزائري له عدة أحكام وقواعد تنظم وتوضح آثاره ومبادئه وبالتالي الوقاية منه وذلك لتفادي وصول الإدارة إلى درجة كبيرة من التعقيد وذلك في القانون 08/23 المنظم لشروط ممارسة حق الإضراب بحيث رتب المشرع الجزائري فيه آثارا على ممارسة هذا الحق بطريقة مشروعة.

المطلب الأول: الآثار القانونية لممارسة الإضراب

الممارسة القانونية والشرعية لحق الإضراب التي حددها المشرع الجزائري في قانون 08/23² تتولد عن ذلك جملة من الآثار القانونية على أطراف النزاع الجماعي منه، منها ما يصيب المركز القانوني للعمال (فرع أول) ومنها ما يصيب المؤسسة المستخدمة (فرع ثاني).

الفرع الأول: آثار الإضراب بالنسبة للعمال.

أولا: بالنسبة للعمال المضربين:

هناك عدة ضمانات أقرها القانون للعمال المضربين أهمها:

- عدم قطع علاقات العمل أثناء فترة الإضراب، ولكنها توقف طوال هذه المدة، ماعدا ما اتفق عليه الطرفين بواسطة اتفاقيات وعقود كانوا قد وقعوها³، ولكن يمكن إنهاء علاقة العمل في حالة الخطأ المهني الجسيم المنسوب للعامل ارتكابه.

ثانيا: بالنسبة للعمال غير المضربين:

¹ المادة 77 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 32 من ق رقم 02/90 السالف الذكر الملغى.

يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل، وتعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو نشاطهم المهني أو مواصلته بأي طريقة كانت.

أما بالنسبة للأجر فإن الفقه خاصة الفرنسي يجمع على انه من حق العمال غير المضربين تقاضي أجورهم طيلة فترة الإضراب، طالما أن العامل قد وضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل¹.

الفرع الثاني: آثار الإضراب بالنسبة على المؤسسة المستخدمة.

ويمكن تلخيصها في النقاط التالية وهذا حسب المادة²30 الفقرة الأولى من القانون 02/90 السالف الذكر والتي نصت على ما يلي:

- الالتزام بعدم المساس بحق الإضراب.
- منع توظيف العمال الجدد بغرض استخلاف العمال المضربين.

ونصت الفقرة الثانية³ من المادة المذكورة أعلاه من نفس القانون على انه:

- عدم إمكانية تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب المشروع أي المطابق للشروط المنصوص عليها قانونا.
- حق الهيئات المستخدمة في اللجوء لتسخير ما إن توفرت الشروط المنصوص عليها في المادة 41 من القانون 02/90 السالف الذكر.⁴

¹ مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، ط1، بيروت (بنان)، منشورات الحلبي، 2013، ص200.

² المادة 30 من القانون 02/90 السالف الذكر الملغى، فقرة 01.

³ المادة 30، الفقرة 2 من ق 02/90 السالف الذكر الملغى.

⁴ المادة 4 من ق 02/90 السالف الذكر الملغى.

▪ حظر استعمال أسلوب الغلق من طرف رب العمل كطريقة لمواجهة العمال المضربين ويعرف الغلق أنه: قرار يتخذه صاحب العمل بوقف أبواب المؤسسة بسبب أو بمناسبة نزاع مع العمال المضربين وينجر عنه رفض وسائل العمل تحت تصرف العمال المضربين وينجر عنه رفض وسائل العمل تحت تصرف العمال والامتناع عن دفع أجورهم بهدف الضغط عليهم كردة فعل للتنازل عن مطالبهم¹.

المطلب الثاني: المبادئ المتعلقة لممارسة الحق في الإضراب والجزاء المترتبة عليه

إن أي نشاط يؤدي إلى عرقلة حرية العمل يعرض الأطراف الذين ساهموا بتوقيعها إلى عقوبات منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول به في المجال إلى جانب العقوبات الجزائية².

الفرع الأول: المبادئ المتعلقة بالإضراب.

من خلال الاطلاع على مواد القانون رقم 08/23، يمكننا استنتاج مجموعة من المبادئ المتعلقة من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، أهمها:

1- إن ممارسة حق الإضراب مضمون لجميع المستخدمين والعمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم وكذا الأعوان العموميين الذين يمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، مهما كانت قوانينهم الأساسية الخاصة أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم (موظف أو متعاقد)³.

¹ شطابة خديجة، الإضراب كوسيلة لممارسة الحق النقابي، مذكرة نيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، جامعة صالحى احمد(النعمانية)، 2015/2014، ص85-86.

² جدي نريمان، حق الإضراب في المؤسسات الاقتصادية العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013، ص46.

³ المادة 42 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

2- إن ممارسة حق الإضراب يكون وفقا للتشريع المعمول بع من اجل تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، وبالتالي فإنه يمنع منعاً باتاً اللجوء إلى الإضراب من اجل تلبية مطالب سياسية أو مطالب أخرى غير مهنية، وذلك حتى لا يتم استغلال ممارسة الحق النقابي وممارسة حق الإضراب من طرف جهات سياسية أو جهات أخرى غير ذات صلة.¹

3- انه لا يمكن اللجوء أو المشاركة في الإضراب إلا بمناسبة نزاع جماعي للعمل وبعد استنفاد وسائل تسوية النزاع القانونية والاتفاقية المذكورة في التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال، حيث انه لا يمكن بأي حال من الأحوال اللجوء إلى الإضراب أو المشاركة فيه بمناسبة نزاع فردي قد يقوم بين الموظف أو العون العمومي والمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة: حتى ولو كان النزاع ذو طابع مهني اجتماعي.

4- انه لا يمكن الشروع في الإضراب دون إشعار عميق وفقا للكيفيات والإجراءات المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال، حيث أن إجراء الإشعار المسبق يعتبر ضماناً للمؤسسة والإدارة العمومية المستخدمة، حتى تتمكن من تهيئة جميع الظروف لمواجهة تداعيات الإضراب وما قد ينجر عنه من التأثير على سيرورة المرفق العام بانتظام وإطراد وحسن أداء الخدمة العمومية.²

5- ان حق ممارسة الإضراب محمي طبقاً للتشريع المعمول به.

6- أنه لا يمكن عرقلة حرية العمل أثناء ممارسة الإضراب وهو أمر يعاقب عليه طبقاً لأحكام القانون رقم 08/23، حيث انه وبالمقابل لحماية حق الإضراب فإنه لا يمكن اتخاذه وسيلة بعرقلة حرية العمل للأطراف الغير المعنية به.³

¹ المادة 42 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 49 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 59 من القانون 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

7- أنه ينبغي ضمان حد أدنى من الخدمة أثناء ممارسة الإضراب وفقا للكيفيات والإجراءات المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال، حيث انه تم تكريس هذا المبدأ انطلاقا من مبدأ صيرورة المرفق العام بانتظام واضطراد ومبدأ ضمان تقديم الخدمة العمومية.¹

الفرع الثاني: الجزاءات المترتبة على ممارسة حق الإضراب.

أولا: الجهة الإدارية المخول لها معاينة ومتابعة المخالفات المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

نصت المادة78من القانون رقم08/23، على انه "يعاين ويتابع مفتشوا العمل مخالفات أحكام هذا القانون طبقا للتشريع ساري المفعول، حيث انه وطبقا لأحكام المادة سالفه الذكر فان المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية تخضع بدورها في مجال معاينة ومتابعة مثل هذه المخالفات لاختصاص مفتشية العمل المختصة إقليميا وليس مفتشية الوظيفة العمومية للولاية"².

ثانيا: العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي والمخالفات المقابلة لها.

سوف نلخص هذه المخالفات والعقوبات المقابلة لها الوارد ذكرها في المواد79، 80، 82، 83 و 86 من القانون رقم08/23في الجدول الآتي:

¹ المادة 62 من القانون 08/23المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

²المادة78من ق08/23المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

الجدول 02: تبيان العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي والمخالفات المقابلة لها.

العقوبة و/ أو العقوبات	المخالفة و/أو المخالفات
يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج). في حالة العود تضاعف الغرامة.	المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يتعلق بالاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادتين 5 و22 من القانون رقم 08/23، سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية والتنظيمية أو تلك الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل ¹
يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج).	كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي في جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقاً لأحكام القانون رقم 08/23 ² .
يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج).	كل من خرق عمدا الأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل كما هو منصوص عليه في المواد 5 إلى 76 من القانون 08/23 ³ .
يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج).	المستخدم وممثلوا العمال أو أي شخص آخر لا ينفعه عمدا أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية ⁴
يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج).	كل عامل أجبر أو عون عمومي لا ينفذ دون مبرر، أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة، ولو مؤقتاً، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به طبقاً لأحكام القانون رقم 08/23. وذلك دون الإخلال بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في أحكام المادة 66 أعلاه ¹ .

¹ المادة 73 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 80 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 82 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

⁴ المادة 83 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

المصدر: عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص ص 40-41.

ثانيا: العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي و/ أو السالبة للحرية والمخالفات المقابلة لها.

سوف نلخص هذه المخالفات والعقوبات المقابلة لها الوارد ذكرها في المواد 81، 84، 85 و 87 من القانون رقم 08/23 في الجدول الآتي:

الجدول 02: تبيان العقوبات الجزائية ذات الطابع المالي و/ أو السالبة للحرية والمخالفات المقابلة لها.

العقوبة و/ أو العقوبات	المخالفة و/أو المخالفات
دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر، وبغرامة يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000دج) إلى مائة ألف دينار (100.000دج). أو بإحدى هاتين العقوبتين.	كل من يرفض تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة والوسطاء والمحكمين المنصوص عليهم في القانون 08/23، أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يمارس مناورات أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم. ²
يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر، وبغرامة يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000دج).	كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب، دون الإخلال بأحكام المادة 56 من القانون رقم 08/23. ³

¹ المادة 86 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 81 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 84 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

<p>أو بإحدى هاتين العقوبتين.</p>	
<p>يعاقب بالحبس من ثلاثة (06) أشهر إلى سنة (01)، وبغرامة يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000دج) إلى مائة ألف دينار (100.000دج). أو بإحدى هاتين العقوبتين.</p>	<p>إذا نجم عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف و/ أو اعتداء¹.</p>
<p>يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر، وبغرامة يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000دج) إلى مائة ألف دينار (100.000دج). أو بإحدى هاتين العقوبتين.</p>	<p>كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام القانون 08/23، أو عمل على استمرار أو حاول من اجل استمراره².</p>
<p>يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى سنة (01)، وبغرامة يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار (100.000دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000دج). أو بإحدى هاتين العقوبتين.</p>	<p>إذا صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات³.</p>
<p>يعاقب بالحبس من سنة (06) أشهر إلى سنة (01)، وبغرامة يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000دج) إلى</p>	<p>كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف أثناء الإضراب أي أغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة</p>

¹ المادة 84 من ق08/23المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

² المادة 85 من ق08/23المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

³ المادة 85 من ق08/23المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

المستخدمة أو مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و/ أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل ¹	خمسين ألف دينار (50.000دج). أو بإحدى هاتين العقوبتين.
--	---

المصدر: عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع سابق، ص ص 41-42.

¹ المادة 87 من ق 08/23 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل والذي يبين الإطار القانوني لحق الاضراب تناولنا الآليات والقيود الواردة على ممارسة الحق في الاضراب، إلا أن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل بالقطاع الإقتصادي لا بد ان تكون بدايتها عقد اجتماعات دورية بين المستخدم وممثلي العمال، من اجل دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل، الى جانب اتباع عدد من التدابير الخاصة بحل النزاعات منها المصالحة والتحكيم. مع ذكر اهم القيود الاجرائية والشكلية وموانع اللجوء لهذا الاضراب المتعلقة بطبيعته وبعض القطاعات، مع بيان الآثار القانونية بالنسبة للعمال والمؤسسة المستخدمة وأخيرا الجزاءات المترتبة عليه.

خاتمة

خاتمة:

إذا كان الإضراب حقا من الحقوق الدستورية الأساسية يلجأ إليها العمال كآخر الوسائل لحل نزاعاتهم الجماعية مع مستخدمين ولكن من القواعد العامة أن كل حق يقابله واجب، وبالتالي فإنه ينبغي أن تحدد وتنظم قواعد هذا الحق بشكل سليم وواضح لكي تتم ممارسته وفقا لأصوله والغايات التي نشأ من أجلها بهدف تجسيد النتائج الإيجابية التي يريدها العمال من خلال تحقيق مطالبهم الاجتماعية والمهنية المشروعة دون أن ينجر عن استعمال هذا الحق، آثار سلبية على الهيئة المستخدمة، وعلى المجتمع بشكل عام وعلى الاقتصاد الوطني بشكل خاص، لاسيما إذا انحرف هذا الحق عن مقاصد الأساسية أو كان هنالك تعسفا في استعماله.

ورغم أن نص هذا القانون أو رد بدقة إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل، إلا أنه كان حاسما فيما يخص استعمال هذا الحق، وهذا لا يعني بأي حال من الأحوال تضييقه وإنما إيجاد توازن لحق اللجوء إلى الإضراب مع الحقوق الشرعية الأخرى ذات القيمة الدستورية كاستمرارية المرافق العامة (المادة 27 من الدستور) وحرية المقولة (المادة 61 من الدستور) أو كذا حرية العمل (المادة 66 من الدستور) ولكن من خلال التجربة الجزائرية، وما عانتها قطاعات العمل من عدة مشاكل واضرابات نقترح تكريس هذا النص الحوار الاجتماعي كوسيلة حضارية سليمة، قبل بداية النزاع الجماعي للعمل وبعد نشوبه وخلال الإضراب، حيث يتم بمقتضى الحوار تجاوز كل الخلافات وتقريب وجعلت النظر بين طرفي النزاع الجماعي من خلال دراسة الانشغالات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل.

التوصيات:

- منح العاملين فرص لتقديم مقترحات علمية في مجال الإدارة وممارسة الأعمال وتطبيقها في بيئة العمل.
- إلزام المستخدمين وممثلي العمال بتسوية نزاعاتهم بأنهم على المستوى الداخلي من خلال اتباع نظام تدرجي إلزامي في محاولة علاج وتسوية النزاعات الجماعية للعمل وعقد اجتماعات دورية للحوار الاجتماعي على الأقل كل سداسي.

النتائج:

- تشجيع الشركاء الاجتماعيين في إطار استقلاليتهم المعيارية على تضمين البنود المتعلقة بإجراءات وآليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، كخطوة أولى قبل اللجوء إلى المصالحة أمام مفتشية العمل من قبل الطرق الترابغ في مواصلة تسوية النزاع الجماعي للعمل.
- في حالة عدم وجود إجراءات اتفاقية داخلية، يخضع النزاع الجماعي إلى الإجراءات الإلزامية للمصالحة الوساطة.
- إيجاد أساس اتفاقي وذي النزاعات الأطراف المهنية.
- تحقيق توازن بين الحق في الاضراب والحقوق الدستورية ابرزها حق استمرار الخدمة العمومية ومصالح العمال.

الاقتراحات:

- ضرورة نشر الوعي والثقافة بين الموظفين والمتقاعدينمخلافالمنظماتالنقابيةوذلكلتعريفهمبكيفية ممارسة الإضراب.
- ضمانفعاليةالأساليبالقانونيةالواردةلوقايةمنالنزاعاتالجماعيةللعمل.

خاتمة

- ضرورة إصدار قانون ينظم المنازعات المتعلقة بالوظيفة العامة التي تشمل المنازعات المتعلقة بممارسة الإضراب.
- ينبغي أن تحدد وتنظم قواعد هذا الحق بشكل سليم وواضح لكي تتم ممارسته وفقاً لأصوله وللغايات التي نشأ من أجلها.
- وفي الأخير، يعتبر الحوار الاجتماعي والوسائل الودية والسلمية لفظ النزاعات الجماعية للعمل تظل الطرق المثلى لتعزيز سيادة القانون وضمان احترام الحقوق والحريات الأساسية للعمل.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الدساتير:

1. دستور سنة 1976 الصادر بموجب الامر رقم 97/76 المرخ في 23 أكتوبر 1976 المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 19 أكتوبر الجريدة الرسمية، عدد 94، سنة 1976.
2. دستور 1989، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 1989/02/28، الجريدة الرسمية، عدد 09، سنة 1989.

ثانياً: القوانين

1. القانون 66-133 المتضمن القانون الأساسي المتضمن بالوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية عدد 46 ، الصادرة في 8 جوان 1966.
2. القانون رقم 02/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 الصادر بالجريدة الرسمية، عدد 6، سنة 1990.
3. الأمر 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46 ، الصادرة في 16 جويلية 2006.
4. قانون رقم 08/23 مؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444هـ الموافق لـ 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويقها وممارسة حق الإضراب، الباب الثالث الجريدة الرسمية، عدد 42.

ثالثاً: المراسيم:

1/- المراسيم الرئاسية

1. المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور عدد 54 الصادرة في 6 سبتمبر 2020.
2. المرسوم الرئاسي رقم 20-44 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بفروع تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، عدد 54.

2/- المراسيم التنفيذية

1. المرسوم التنفيذي رقم 23-361 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445هـ الموافق لـ 17 أكتوبر سنة 2023.
2. المرسوم التنفيذي رقم 23-363 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق لـ 17 أكتوبر سنة 2023.
3. المرسوم التنفيذي رقم 23-364 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق لـ 17 أكتوبر سنة 2023.
4. المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المؤرخ في ربيع الثاني عام 1445هـ الموافق لـ 17 أكتوبر سنة 2023.

رابعاً: الكتب

1. إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في الخلافات التعاقدية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، عمان (الأردن)، دار وائل للنشر، 2012.
2. أبو عمر، مصطفى أحمد، التنظيم القانوني لحق الإضراب، القاهرة، مصر، دار الكتب القانونية.

3. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، سنة 2005.
4. أمل محمد عبد المعطي، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة، دراسة مقارنة، ط2، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، 2014.
5. تامر محمد الصالح، الإضراب بين المشروعية والتحریم، دراسة مقارنة، دار الكتاب الجامعي، الجمهورية اللبنانية، الامارات العربية، الطبعة الاولى، 2016.
6. خليفي عبد الرحمان، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم والتوزيع، 2008، عناية.
7. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، دون سنة نشر، الجزائر.
8. رشيد واضح، منازعات العمل الفردي والجماعة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، الجزائر، دار هومه، دون طبعة، الجزائر، 2003.
9. زهدي يكن، القانون الاداري، منشورات المكتبة العصرية، صيداء، بيروت، لبنان، 1985.
10. سعاد الشرقاوي، القانون الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1984.
11. السيد عيد نايل، قانون العمل، القاهرة، مصر، دار النهضة العربية، 2000-2001.
12. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة والنشر، الجزائر، 2003.
13. عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل، القاهرة، مصر، دار النصر للتوزيع والنشر.

14. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، د ط، دار الخلودية، الجزائر، دون سنة.
15. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة العمال المركزية، بغداد، العراق، 1989.
16. عدنان العابد ويوسف إلياس، قانون العمل، بغداد (العراق)، مطبعة العمال المركزية، 1989.
17. علي خاطر الشنطاوي، الوجيز في القانون الاداري، الادارة المحلية عمان، دار وائل للنشر، ط1، 2002.
18. غسان محمد مدخت، مدخل في القانون الاداري، عمان، دار الياض للنشر والتوزيع، 2012.
19. ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1999.
20. محمد الخالية، أستاذ القانون العام، كلية الحقوق، جامعة مؤتة عميد كلية الدراسات العليا جامعة العلوم الاسلامية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1936-2015.
21. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الاداري، منشورات الحلبي الحقوقية، دون سنة.
22. محمد سعيد الليثي، التظاهر والإضراب دراسة تطبيقية مقارنة، دار أبو المجد للطباعة، مصر القاهرة، الطبعة الثانية، 2016.
23. محمد عزمي البكري، مدونة الفقه القضاء، في قانون العمل الجديد، الجزء2، القاهرة، مصر، المكتبة القانونية، 1986.
24. مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره دراسة مقارنة، ط1، بيروت (لبنان)، منشورات الحلبي الحقوقية، 2013.

25. مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الاداري، استاذ القانون العام بجامعة الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
26. مصطفى أحمد أبو عمر، الحق في الإضراب بين القانون الفرنسي وقوانين العربية، الاسكندرية (مصر)، دار الجامعة الجديدة، 2012.
27. هاني علي الطهراوي، القانون الاداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع 2006.
28. هيثم جامد المصاروة، المتقي في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، ط2، دار النشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
29. هيثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والاباحة، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، مصر، 2016.

خامسا: المذكرات

1. بن شيخ مصطفى، خليفي سعاد، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة العقيد أحمد دراية، ادرار، 2014-2015.
2. جدي نريمان، حق الإضراب في المؤسسات الاقتصادية العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013.
3. زناي فريدة، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للوظيفة العمومي الجزائري، بحث لنيل شهادة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الانسان، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق، 2004.
4. شطابة خديجة، الإضراب كوسيلة لممارسة الحق النقابي، مذكرة نيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، جامعة صالحى احمد(النعامة)، 2014/2015.
5. عويسات لحسن، الضمان والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة، مذكرة نيل شهادة الماستر، جامعة سعيدة الموسم الجامعي 2016-2017.

سادسا: المحاضرات والمطبوعات

قائمة المصادر والمراجع

1. عبد الحكيم بن مصباح سواكر، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة، الجزائر، 05 جويلية 2023.

2. لحرش موسى، الإضراب العمالي في القطاع العمومي، جامعة عنابة، معهد علم الاجتماع، 1993.

سادسا: المراجع باللغة الفرنسية

1. Chande or liac, le contrat du travail d'apres la loi et le jurisparu, tonne, les greves, Paris ed entreprise moderne, 1968.
2. Pierre Dominique Ollier, le droit du travail, Paris, Acollin, 1972.

فهرس الموضوعات

1 مقدمة:

الفصل الأول:

الإطار النظري لممارسة حق الإضراب

8 المبحث الأول: ماهية الحق في ممارسة الإضراب

8 المطلب الأول: ماهية الإضراب.

8 الفرع الأول: مفهوم الإضراب

11 الفرع الثاني: خصائص حق الإضراب:

12 الفرع الثالث: شروط ممارسة حق الإضراب:

12 المطلب الثاني: أركان وأنواع الإضراب وموقف المشرع الجزائري منه:

12 الفرع الأول: أركان حق ممارسة الإضراب:

17 الفرع الثاني: صور الإضراب

20 الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من ممارسة حق الإضراب:

23 المبحث الثاني: التطور التاريخي لحق ممارسة الإضراب

23 المطلب الأول: التطور التاريخي في الجزائر

23 الفرع الأول: قبل دستور 1989:

25 الفرع الثاني: بعد دستور 1989:

26 المطلب الثاني: التطور التاريخي لحق ممارسة الإضراب في فرنسا وبعض الدول الأخرى

27 الفرع الأول: بعض الدول الأوروبية

29..... الفرع الثاني: بعض الدول العربية:

34..... خلاصة الفصل:

الفصل الثاني

الإطار القانون لممارسة حق الإضراب

المبحث الأول: الآليات القانونية لتسوية النزاعات والقيود الواردة على حق ممارسة الإضراب

37.....

37..... المطلب الأول: الآليات القانونية لتسوية النزاعات.

37..... الفرع الأول: الآليات القانونية لتسوية النزاعات في الوظيفة العمومية.

48..... الفرع الثاني: الآليات القانونية لتسوية النزاعات الجماعية في القطاع الإقتصادي.

52..... المطلب الثاني: القيود الواردة على حق ممارسته.

52..... الفرع الأول: القيود الإجرائية لممارسة حق الإضراب.

74..... المبحث الثاني: الآثار القانونية لممارسة حق الإضراب والجزاء المترتبة عليه.

74..... المطلب الأول: الآثار القانونية لممارسة الإضراب.

74..... الفرع الأول: آثار الإضراب بالنسبة للعمال.

75..... الفرع الثاني: آثار الإضراب بالنسبة على المؤسسة المستخدمة.

76..... المطلب الثاني: المبادئ المتعلقة لممارسة الحق في الإضراب والجزاء المترتبة عليه.

76..... الفرع الأول: المبادئ المتعلقة بالإضراب.

78..... الفرع الثاني: الجزاءات المترتبة على ممارسة حق الإضراب.

85..... خاتمة:

فهرس الموضوعات

89	قائمة المصادر والمراجع:
96	فهرس الموضوعات
.....	الملخص:

المخلص:

حق الإضراب من الحقوق المعترف بها حديثا في ميدان العمل في أغلب دساتير الدول بما فيها الجزائر. إلا أن هذا الحق ورغم أهميته يعرف حدودا عندما يتعلق الأمر بالمصلحة العامة التي يفترض أن يحترم فيها استمرارية المرافق العامة التي تسهر على تحقيقها وضمانها، ومن هنا نشأ صراع حول من له أولوية:

حق العمال في الإضراب والتوقف عن العمل للمطالبة بحقوقهم أم استمرارية المرافق العامة التي تحقق وتراعي المصلحة العامة لكافة المواطنين باعتبارها مبدئا دستوريا. وهنا يطرح السؤال هل يجب التضحية بأحدهما لأجل الآخر أم هناك إمكانية التوفيق بينهما؟ حيث اختلفت بعض الدول في مسألة التوفيق بينهما فهناك من يرجح أحدهما على الآخر إلا أن أغلب الدول إتخذت الحل الأوسط بفرض الحد الأدنى لنشاط المرفق في حالة الإضراب وهو ما عمل به المشرع الجزائري.

الكلمات المفتاحية: المرفق العام، المصلحة العامة، حق الإضراب، مبدأ استمرارية المرفق، الحد الأدنى للخدمة العمومية

Abstract:

The right to strike is one of the newly recognized rights in the field of labor in most constitutions of countries, including Algeria. However, this right, despite its importance, knows limits when it comes to the public interest in which it is supposed to be respected.

The continuity of the public utilities that ensure their achievement and guarantee, hence the conflict arose over who has priority:

The right of workers to strike and stop work to demand their rights or the continuity of public utilities that achieve and take into account the public interest of all citizens as a constitutional principle. And here the question arises, should one of them be sacrificed for the sake of the other, or is there a possibility of reconciling them Where some countries disagreed on the issue of reconciling them, there are those who prefer one over the other, but most countries have taken the middle solution by imposing:

The minimum activity of the facility in the event of a strike, which was established by the Algerian legislator.

Keywords: public utility, public interest, right to strike, principle of continuity of utility, minimum public service