



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية الحقوق و العلوم السياسية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

تخصص قانون إداري

ممارسة حق الإضراب للموظف العمومي في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ (ة)
د/ بن عمران إنصاف

- اعداد الطالب (ة)
- برور سميحة
- مانع نور الهدى

أعضاء لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الصفة
بن مبارك مايا	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
بن عمران إنصاف	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
مامن بسمة	محاضر أ	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية :

2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" ربنا لا تؤاخذنا إن نسينا أو
أخطأنا "

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبتوفيقه تتجز الأعمال وتحقق الغايات
أتقدم بخالص الشكر والإمتنان إلى كل من كان له دور في إنجاز هذا العمل، وأخص
بالمذكر الأستاذة المشرفة " انصاف بن عمران " على توجيهاتها القيمة وصبرها ودعمها
المتواصل لنا طوال فترة إعداد هذه المذكرة

كما لايفوتني أن أشكر أعضاء اللجنة المناقشة على مناقشة وإثراء هذا البحث
وكل أساتذة القانون الإداري على ما بذلوه من جهد في تعليمنا وتوجيهنا طول السنوات
الدراسية

كما أتقدم بجزيل الشكر لكل من ساعدني من قريب أو بعيد على إتمام هذا البحث

إهداء

أهدي هذا التخرج لمن أحمل إسمه بكل فخر وأن يطيل الله حياته حتى يرى ثمار حان وقت

حصدها بعد إنتظار طويل "والدي العزيز"

وإلى ملاكي في الحياة، وإلى إبتسامة الحياة وسر الوجود والتي كان دعائها سر نجاحي

"حبيبتي الغالية أمي الحبيبة"

وأولئك الذين أعتد عليهم، والذين إكتيبت بحضورهم قوة وحبا لا حدود لهما، ولمن تعلمت

معهم معنى الحياة "إخوتي وأخواتي "

ولمن رافقتهم في دروب الحياة السعيدة والحزينة ولمن كان معي على طريق النجاح

خير "أصدقائي وصديقاتي "

سميحة

إهداء

" إلى روح والدي الغالي "

الذي غادر الحياة وبقي في قلبي ودعائي، كنت النور الذي أرشدني، والمثل الأعلى الذي
أحتذي به، رغم غيابك كان حضورك في وجداني دافعا لأكمل الطريق بثبات.

" وإلى أمي الحبيبة "

نبض قلبي وسندي في هذه الحياة، ومن كانت لي الأب والام معا بحنانها وصبرها ودعواتها
التي كانت لي عوناً في لحظة أدامك الله لي نورا لا ينطفئ.

" إلى عائلتي الكبيرة التي كانت لي سنداً بعد الله "

إلى كل قلب أحبني بصدق إلى من آمن بي حين تعبت إلى من ساندني حتى وصلت
أهديكم ثمرة جهدي، فأنتم شركاء هذا الإنجاز.

" هدى "

مقدمة

منذ الأزل خلق الله سبحانه وتعالى البشر أحرار دون قيود أو تمييز، فالناس جميعا متساوون أمامه ما بينهم سيد ولا تابع، ولا مالك ولا مملوك، بل هم جميعا عباد الله، لكن الطبيعة البشرية بما تحمله من رغبات ونوازع قادت البعض إلى السيطرة والاستغلال مما أدى إلى تفاوتات إجتماعية وإقتصادية على مر العصور، ومع تطور المجتمعات نشأت فئات متحكمة وأخرى محكومة وازدادت الفجوة بينهما، حيث احتكر اصحاب النفوذ السلطة والثروات بينما عانى العمال والكادحون من التهميش والاستغلال.

في ظل هذه الظروف أجبر العمال على العمل لساعات طويلة مقابل أجر زهيد، دون أي ضمانات تحمي حقوقهم ومع التقدم الصناعي ازدادت الضغوط عليهم حيث تعرض لظروف قاسية في المصانع وورشات العمل، دون اهتمام بصحتهم أو سلامتهم كما أدى نقص الإجراءات الوقائية إلى إرتفاع الاصابات والأمراض بين العمال ما زاد من معاناتهم

ومع تفاقم هذه الأوضاع أصبحت الحاجة ملحة لتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، خصوصا مع صعود الفكر الإقتصادي الحديث شدد على أهمية تحقيق التوازن بين الإنتاج وحماية حقوق العامل، ونتيجة لذلك ظهرت النقابات كأحد أشكال التنظيم المدني حيث لعبت دور أساسيا في تحسين ظروف العمل وضمان حقوق العمال والدفاع عن مصالحهم في مواجهة استغلال أصحاب العمل وقد كان الإضراب هو السلاح الذي استخدمه الموظفون للمطالبة بحقوقهم حيث أثبت فعاليته في الضغط على أرباب العمل لتحقيق مطالب عادلة واليوم لا تزال النقابات تمثل قوة مؤثرة في العديد من الدول، حيث تساهم بشكل كبير في تنظيم ظروف وشروط العمل وكان الإضراب هدفا رئيسيا في تطور بيئة العمل النقابية الحديثة حيث أسهمت هذه الفكرة في بناء المجتمعات العصرية وترسيخ مفاهيم العدالة الإجتماعية.

تعد النقابات من أبرز الجهات التي تدافع عن حقوق العمال والموظفين، حيث تعتمد على وسائل قانونية مثل الإضراب كأداة ضغط على أصحاب العمل أو الجهات المسؤولة، بغية تحسين الأوضاع المهنية وضمان حقوقهم، وقد تدخل المشرع لتنظيم العمل النقابي لضمان التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل، كما وضع قواعد محددة لتنظيم الإضراب الجماعي بإعتباره وسيلة مشروعة للمطالبة بالحقوق .

يعد الاضراب من الأدوات الأساسية التي يمارسها العمال والموظفين للتعبير عن مطالبهم وتحقيق أهدافهم إذ يساهم في إيصال صوتهم والتأثير على قرارات المتعلقة بمصالحهم المهنية المشتركة.

وقد سعى المشرع إلى وضع إطار قانوني ينظم فيه ممارسة حق الإضراب من خلال تحديد شروطه وضوابطه بهدف تحقيق توازن بين حقوق العمال ومتطلبات استقرار المؤسسات ومن بين الدول التي تبنت قوانين تنظيم حق الاضراب نجد الجزائر، حيث وضعت تشريعات تحكم كيفية ممارسة الإضراب لضمان عدم الأضرار بالإقتصاد الوطني والمصلحة العامة.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع في دراسة حق الإضراب بإعتباره قضية تثير الكثير من النقاش في مختلف المجالات ويتجلى ذلك من خلال الأهمية العلمية والعملية:

01/ الأهمية العلمية:

- _ تكمن في الإطار القانوني والتنظيمي الذي يحكم ممارسة حق الإضراب، مما يساعد على إثراء المعرفة القانونية خصوصا في مجال القانون الإداري وعلاقته بالحقوق الإجتماعية.
- _ تهدف الدراسة إلى تقديم تحليل نظري ومعرفي لحق الإضراب مع تسليط الضوء على المشكلات القانونية والعملية التي ترافق ممارسته.

– تسعى الدراسة إلى تأصيل المفاهيم القانونية المتعلقة بالإضراب، مما يساهم في تطوير البحوث والدراسات المستقبلية في هذا المجال.

02 / الأهمية العملية:

– تبرز من خلال محاولة فهم الآثار الواقعية لممارسة الإضراب على مختلف القطاعات خاصة على المستوى الإقتصادي والإجتماعي.

– تساعد في تقديم حلول عملية للتوفيق بين حق العمال في الإضراب وضرورة ضمان إستمرارية المرافق العامة والمؤسسات.

– تهدف إلى تقديم رؤية واضحة للمشرع والإدارة والعمال حول كيفية تنظيم الإضراب، ضمن توازن يحمي الحقوق ويضمن الإستقرار.

أسباب اختيار الموضوع :

قد تم إختيارنا لهذا الموضوع اعتبارانا لدافعين أحدهما موضوعي، يكمن في:

– الطابع الجوهري للموضوع، تم إختياره نظرا لأهمية التعرف على الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب وتحليله بأسلوب منهجي ومميز.

– تأثير ممارسة حق الإضراب، الموضوع يلامس قطاعات مختلفة خاصة من الجانب الإقتصادي والأمني، ويهدف إلى تسليط الضوء على الصعوبات التي تواجهه.

– تحديد القيود القانونية، فهم القيود والشروط التي يفرضها القانون لمنع التجاوزات، وبالتالي تأصيل هذا الحق من الإطار المشروع.

وتكمن الأسباب الذاتية فيما يلي:

– الرغبة الأكاديمية والشخصية في التعمق في مواضيع ذات الطابع الإجرائي والميداني.

_ ارتباط الموضوع بالشخص كونه يدخل ضمن مواضيع القانون الإداري المرتبطة بالحقوق والحريات.

_ الفائدة المهنية المستقبلية لما لهذا الحق من أهمية في حياة الموظف أو العامل مما يساعد على الإلمام بالحقوق المهنية والتطبيقات القانونية ذات الصلة.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق جملة من الاهداف أهمها:

- إزالة الغموض ووضع تعريف مناسب لحق الاضراب
- توضيح الطبيعة القانونية لحق الاضراب، والتمييز بينه وبين المفاهيم المشابهة كالعصيان المدني والإعتصام.
- إبراز اهم الاثار سياسية والاقتصادية والاجتماعية المترتبة على ممارسة هذا الحق في القطاع العام.
- تقييم فعالية النصوص القانونية الجزائرية في تحقيق التوازن بين حماية حق الموظف وضمان إستمرارية المرفق العام.

إشكالية الموضوع:

وبناء على دراستنا لموضوع ممارسة حق الاضراب للموظف العمومي في التشريع الجزائري يمكن طرح الاشكالية التالية:

ما مدى توفيق المشرع لممارسة حق الإضراب للموظف العمومي؟

كما تتضمن هذه الدراسة مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تهدف إلى توضيح مفهوم الاضراب ومن بينها:

_ ما المقصود بحق الاضراب ؟

_ ما هو الإطار القانوني الذي ينظم حق الاضراب في التشريع الجزائري ؟

_ كيف يتم تنظيم وممارسة حق الاضراب وفقا للقوانين الجزائرية ؟

منهج الدراسة:

اعتمدنا في بحثنا على المنهج الوصفي لرصد الوقائع مع إستعمال أداة التحليل.

الدراسات السابقة :

أما فيما يتعلق بالدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها، فقد شملت :

_ شوقي بركان ،مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، بعنوان الاضراب في الوظيفة

العمومية

_ مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض

كأساس المبدأ والاضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم

_ مليكة ايتوان، حق الاضراب في التشريع الجزائري ، رسالة لنيل شهادة ماجستير

_ موسى لحرش، الاضراب العمالي في القطاع العمومي ، خلفياته وابعاده ، رسالة لنيل

شهادة ماجستير

_ عتيقة بالجبيل، الاضراب في المرافق العامة (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة ماجستير.

الصعوبات :

لا شك أن أي دراسة تواجه تحديات، ومن أبرز الصعوبات التي واجهتنا في هذا البحث

قلة المراجع، خاصة في التشريع الجزائري، حيث استغرق المشرع الجزائري وقتا طويلا في

بلورة النصوص القانونية المنظمة لحق الاضراب وباعتبار أن دراستنا تتناول الضمانات القانونية لهذا الحق في الجزائر، فقد اعتمدنا على تحليل شامل للنصوص التشريعية المتعلقة به .

خطة الموضوع :

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، حيث تناول الفصل الأول التأصيل النظري لحق الإضراب وقد اندرج خلاله مبحثين، المبحث الأول بعنوان الاطار المفاهيمي، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه عناصر وصور حق الإضراب، أما بالنسبة للفصل الثاني، فقد عرجنا فيه إلى التنظيم القانوني لممارسة حق الاضراب، ويندرج تحته مبحثين، المبحث الأول تحت عنوان ممارسة حق الإضراب، أما المبحث الثاني بعنوان القيود القانونية لممارسة حق الإضراب، وخلصنا ببحثنا بخاتمة كخلاصة عامة لممارسة الموظف حق الاضراب في التشريع الجزائري .

الفصل الأول

لم يكن الإضراب باعتباره وسيلة من وسائل ممارسة الحريات الأساسية وحرية التجمع السلمي، وليد الوقت الراهن فقد تمت ممارسة في العصور القديمة، لرفع ظلم الأنظمة المستبدة على العمال وتلبية مطالب مهنية معينة قد تكون هذه المطالب حول رفع الأجور أو وتحسين شروط وظروف العمل وحققت هذه الممارسات نجاعة كبيرة لهم في الوصول لأهدافهم وصنع القرارات المشتركة حيث أن الإضراب من الحقوق التي لم تأتي إلا بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف المراحل والأزمات، وهو بذلك وليد للحق النقابي الذي لم يعترف به للعمال بصفة قانونية وصريحة.

نجد بأن الإضراب يستند إلى عدة أسس ومصادر دخليّة ودستورية ودولية، فلا نكاد نجد دستور من الدساتير الحديثة للدولة لا يعترف بحق الإضراب وهو النهج الذي اعتمده المشرع الجزائري بعد التحول من نظام الاقتصادي الموجه إلى الاقتصاد الليبرالي، فالإضراب يظل الوسيلة الأخيرة والأفضل التي تهب العمال حقوقهم.

وعليه سنحاول من خلال دراستنا لحق الإضراب التعرف على الإطار المفاهيمي للإضراب في المبحث الأول وعناصره وصور حق الإضراب في المبحث الثاني كما يلي:

المبحث الأول

الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

يعتبر الإضراب ظاهرة عالمية اقتحمت عالم الشغل ومن الحقوق المكفولة التي يحظى بها الموظف العام ولمعرفة طبيعة الإضراب كان لابد لنا من معرفة مفهومه، لذا حددنا معنى هذا التعبير وكذا استخلاص عناصره والمصطلحات المشابهة له إضافة إلى صوره وتكييفه القانوني، وذلك ما سنتناوله وفق لما يلي:

المطلب الاول

مفهوم حق الاضراب

إن المشرع في غالبية الدول التي تعترف بحق الإضراب لم يبدي اهتماما بتعريف حق الإضراب إنما اكتفت بالنص على مشروعيته، وتعريفات الفقه والقضاء تختلف فيما بينها حسب الزاوية التي ينظر من خلالها للإضراب وسنحاول فيما يلي الامام بمختلف التعريفات الفقهية والقضائية والتشريعية كما يلي:

الفرع الاول

التعريف

أولاً: التعريف الفقهي

يقصد بالإضراب في الفقه: " هو امتناع العاملين عن تأدية واجباتهم ووظائفهم بصفة مؤقتة مع تمكنهم بوظائفهم"، ويعرفه الفقه الإداري بأنه: "هو توقف لبعض الموظفين احد المرافق العامة او كلهم عن العمل كوسيلة ضغط على الادارة قصد تحسن الظروف العمل، وقيامهم بنشاط معين"¹.

كما ذهب جانب آخر من الفقه الى تعريفه على انه: "امتناع عمال او موظفين المرافق العامة عن تأدية عملهم والتمسك بأهداف وظيفية ومزاياها"².

وأيضاً: "اتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم على الامتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه لوجود نزاع عمالي يتعلق بشروط العمل بغية الحصول على حقوقهم"¹.

¹ عبد الباسط، محمد فؤاد . القانون الإداري . ط02، دار الجامعة الجديدة، 2005 ،ص202

² عبد الحفيظ سليمان ،عبد المجيد . اصول القانون الإداري . القاهرة : دار النهضة العربية ،1989،ص383

ويعرفه بعض فقهاء القانون العام: " هجر الموظفين، او المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم، ويلجأ الموظفون عادة الى هذه الاجراء الاظهار سخطهم على العمال من أعمال الحكومة او إذعان الحكومة على الاستجابة لمطالبهم"².

أما الفقه الجزائري فقد عرفه بأنه: "التوقف الجماعي عن العمل يتم اتخاذه بعد تشاور العمال وإن الاضراب يتخذ للضغط على صاحب العمل لحمله على الموافقة على تلبية مطالب العمال حول مسائل موضوع الخلاف".

أو هو: "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إدارية، وبقرار مدير ومحضر من طرف العمال بهدف الضغط على اصحاب العمل والسلطة العامة قصد اجبارهم على الخضوع لتلبية مطالبهم او ايجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل"³.

ثانيا: التعريف القضائي

عرف القضاء الإضراب على أنه: "الإمتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط والاستجابة لمطالبهم"⁴.

وفي حكم آخر بأنه: "توقف مدبر عن العمل بغرض تأييد مطالب مهنية، محددة مسبقا رفض صاحب العمل تحقيقها "

وأیضا أنه: " هو التوقف الإرادي عن العمل قصد تحقيق مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم

¹ رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي . ط 04، عمان الاردن :دار الثقافة للنشر و التوزيع ،2014، ص504

² محمد احمد، ابو عمر .التنظيم القانوني لحق الاضراب في القانون المصر والفرنسي والتشريعات العربية .، مصر : دار الكتب القانونية ،2009، ص28

³ مخلوف ،كمال.مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الاضراب كوسيلة ضغط ،رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية ،جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 2017، ص171

⁴ قنديل ،اشرف عبد القادر. الاضراب بين الاباحة والتجريم دراسة مقارنة . الاسكندرية : دار الجامعة الجديدة ،2018، ص48،

والاتفاقيات المنظمة للعمل " ويعرفه مجلس الدولة الفرنسي على أنه: "توقف منظم للعمل من أجل الدفاع عن مصالح مهنية".¹

كما عرفته محكمة أمن الدولي العليا في مصر على أنه: " هو ذلك الامتناع الجماعي عن العمل من طرف العمال باتفاق لفترة مؤقتة للضغط على الإدارة للاستجابة لمطالبهم".

ثالثا: التعريف التشريعي للإضراب

نظم المشرع الجزائري ممارسة حق الاضراب ضمن القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وإعترف بالإضراب بالرغم من إعطائه تعريفا دقيقا².

ويعد صدور القانون 90-02 منعرجا هاما في المسار التشريعي الخاصة بعلاقات العمل حيث خلق توازنا ت جديدة بين أصحاب العمل والعمال سواء كانوا منتمين الى القطاع العام أو الخاص .

باستثناء العمال الذين حددتهم المادة 03 من مدنيين وعسكريين تابعين للدفاع الوطني.³ وعرفته المادة 24 من القانون 90-02 على أنه: "إذا إستمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق اخرى للتسوية، قد ترد في

¹ ابو عمر ،مصطفى أحمد .علاقات العمل الجماعية ، الاسكندرية :كلية الحقوق جامعة طنطا دار الجامعة الجديدة ،2005 ص342.

حير المجمودي، هيثم غانم. حق الاضراب بين الخطر والاباحة . ط الاولى .،مصر :دار الفكرة والقانون، 2016،
² عجة ، الجيلالي ،الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر) .الجزائر: دار الخلدونية ، 2003 ص 112.

³ بوسعيدة، دليلة " .التنظيم القانوني لممارسة حق الاضراب وفقا لاحكام العمل الجزائري".مجلة المعارف، معهد الحقوق المركز الجامعي العقيد محند أولجان البويرة ، ع التاسع، 2010 <https://www.asip.cevist.dz/en/article/89630> ص ص 84،85.

عقد اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء الى الاضراب وفق الشوط والكيفيات المحددة في احكام هذا القانون".¹

الفرع الثاني

التطور التاريخي لحق الاضراب

عرف الاضراب تطورات تاريخية عبر أزمنة وحقبات مختلفة، نتيجة للاضطهاد والعبودية الذي مارسه أرباب العمل على العمال، ظهرت عدة آليات وطرق لمواجهة هذا الاستبداد، حيث كان الإضراب أقوى اسلحة واشهر الوسائل التي لجأ اليها المضربون لاسترجاع حقوقهم المهضومة، وترجع اول ممارسة للإضراب عرفتها البشرية الى العام 29 قبل الميلاد في عهد رمسيس الثاني، وقام العمال المصريون بالمطالبة برفع اجورهم وتحسين ظروف العمل، كما عرفت الحضارة البابلية اضراب النحاتين بسبب عدم تقاضيهم اجورهم وكانت الحضارة الرومانية اول الحضارات التي قمعت الاضراب وسنت عقوبات جزائية على ممارسين الإضراب، ولم تعرف الخلافة الاسلامية أي إضراب حتى سنة 896 م في الحكم العباسي وفي النصف الثاني من القرن 18، وبعدما شهد العالم من تطور في المجال الصناعي بظهور الثورة الصناعية وانتشار المصانع والعمال .

كانت الحاجة كبيرة الى استقطاب اليد العاملة الشغيلة، من قبل اصحاب المال حيث ظهرت مايعرف بالتفاوت الطبقي الذي تميز بسيطرة الطبقة الرأسمالية على الطبقة العاملة مما دفع هذه الاخيرة اللجوء الى وسيلة الاضراب.²

¹ المادة 24 من القانون 90-02 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها

² بن عبد الله الخميسي، خالد. حق الموظف العام في الاضراب. ط الاولى، عمان: دراسة مقارنة الدار العلمية الدولية للنشر والوزيع، 2018 ص ص 41، 42.

سنحاول من خلال هذا الفرع التركيز على التطور التاريخي للإضراب في لفرنسا بإعتبارها اول الدول التي اعترفت بحق الاضراب، ثم نعرض الى التطور التاريخي للإضراب في مصر، ثم الجزائر بإعتبارها محل دراستنا.

أولاً: التطور التاريخي لحق الاضراب في فرنسا

إنبتق الأصل التاريخي لكلمة إضراب من مكان بالعاصمة الفرنسية باريس مايسمى place de grave يقع بجواردار المدنية بالمدينة، ارتاده العمال العاطلون بحثا عن فرص العمل وأصبح هذا المصطلح يدل على الوسيلة التي يلجأ اليها العمال للضغط على صاحب العمل. وتعتبر سنة 1825 البداية الحقيقية للإضرابات المنضمة في فرنسا، والتي استمرت حتى ثورة 1830، حيث عرفت هذه الفترة تأزم الاوضاع بين المتظاهرين والجيش وكان لهذه الاحتجاجات الدور الكبير في ارساء قواعد النظام السياسي الجديد وكان اهم هذه الاحتجاجات إضراب عمال الحرير في ليون عام 1830، بسبب عدم استجابة رب العمل لمطالب العمال المتمثلة في رفع الاجور، فقد كان هذا الاضراب بمثابة الشرارة الاولى.

وبعد الاطاحة بالملك ليوس فليب عقب ثورة 1848 م، وإعلان الجمهورية الفرنسية بدأ سن القوانين التي تنظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل والحكومة، غير ان هذه القوانين لم تكن كافية لتحقيق مساعي العمال وهذا ما أدى الى قيام مظاهرات في كامل فرنسا سنة 1936م، ومع هذا كان الاضراب محرما ومجرما على العمال في المرافق العامة قبل عام 1946م، من قبل مجلس الدولي الفرنسي الذي كان سباقا لتحريمه قبل المشرع وجعل ممارسة الاضراب سببا كافيا للفصل من الخدمة نهائيا أو لفسخ العقد مهما كانت كيفية تسيير المرفق العام، حتى جاء دستور 27 أكتوبر 1946 الذي نص صراحة على حق الاضراب¹.

1 بن عبد الله الخميسي، خالد، المرجع السابق، ص42ص43.

ثانياً: التطور التاريخي لحق الإضراب في مصر

عرفت مصر اول اضراب في عهد محمد علي، في شهر آذار سنة 1899، قام به عمال ايطاليون كانوا يشتغلون بسد اسوان مطالبين بخفض ساعات العمل، ثم تلاه اضراب معمل الخواجة ابو شنب بالاسكندرية سنة 1923، حيث قام العمال بطرد اصحابه مما دفع الحكومة للتدخل بقمع هذا الاضراب واستعمال العنف الذي اسفر على سقوط العديد من الضحايا، توقيع عقوبات وغرامات من قبل المحاكم العسكرية، اضافة إلى نصوص عقابية جديدة تعاقب المضربين، الى قانون العقوبات المصري رقم 37 لسنة 1923، ثم أصدرت قانون العقوبات الجديد رقم 58 لسنة 1937، مع ازدياد حركات الاضراب واستمرار الاضطرابات تحولت الحكومة من تفاقم الوضع، فقامت بتقديم مشروع قانون مكافحة الاضراب، الذي وافق عليه مجلس النواب في 17 جويلية 1946، والذي حرم الاضراب على جميع عمال موظفي القطاع الخاص والعام على السواء الشيء الذي زاد من عزيمة وإصرار العمال مواصلة كفاحهم حيث عرفت هذه الفترة عدة اضرابات حاصرها النظام المصري بإصدار الامر العسكري رقم 19 سنة 1952، الذي قضى بإباحة الجرائم الخاضعة للنظام العام ومنها جرائم الاضراب الى المحاكم العسكرية، والجدير بالذكر ان ما وصل اليه حق الاضراب من اعتراف بمشروعيته اليوم في مصر كان نتيجة لتضحيات قدمها الشعب المصري كغيره من الشعوب حيث بعد اقرار رئيس الجمهورية المصرية المصادقة على العهد الدولي الخاص للحقوق الاجتماعية والثقافية بتاريخ 14 ابريل 1982 أصبح الحق في الاضراب مشروعاً.¹

¹ بن عبد الخميسي ،خالد، البمرجع نفسه ص45 ص47

ثالثا: التطور التاريخي لحق الاضراب في الجزائر

لقد منع المستعمر الفرنسي ممارسة حق الاضراب على العمال الجزائريين واقتصره على العمال الفرنسيين لا غير، وهذا الوضع لم يمنع ظهور الحركات العمالية والنقابية في الجزائر كرد فعل على رفضها الظروف المزرية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تتدرج تحت وطأتها الجزائريين .

لقد كان للعامل الاستعماري تأثيرا كبيرا في نشأة وتطور حق الاضراب في الجزائر قبل سنة 1936 بإعتبار ان الجزائر مستعمرة فرنسية خاضعة لقوانين خاصة، غير تلك المطبقة في فرنسا، فإن نسبة العمال المنتمين للنقابة كانت قليلة تكاد لا توجد، وفي سنة 1936 حينما أضرب العمال الجزائريين شهري جوان وجويلية، في كل من الجزائر العاصمة ووهران وقسنطينة من أجل المطالبة برفع الأجور حيث أن كانت نسبتهم ضئيلة مقارنة بالنسبة للعمال الفرنسيين، المنتمين إلى النقابة الذين وصل عددهم الى اكثر من 120 الف عامل وبعد الاستقلال لم يعترف بحق الاضراب حديثا، كباقي الدول الاشتراكية وكان دستور 1963 قد اعترف في نص المادة 20 منه بحق تنظيم النقابات والإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات في اطار القانون الى انه لم يصدر اي قانون يوضح طرق ممارسة هذا الحق، ولم يدم هذا الاعتراف طويلا حيث صدر الأمر 75/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، وحرم الإضراب في القطاعات العامة الاقتصادية والإدارية التابعة للدولة بحجة ان العامل مشارك في عمليات التسيير والإنتاج في المؤسسات الوطنية، وسمح فقط بالإضراب في القطاع الخاص حسب ما نصت عليه المادة 15 منه، ولم ينص 1976 على حق الإضراب في في القطاع العام ولكنه أقره في القطاع الخاص طبقا لما جاء في نص المادة 61 الفقرة 2 مايلى: " تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الإشتراكية للتسيير في القطاع الخاص حق الإضراب معترف به وينظم القانون ممارسته."

وقد أكد القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل على منع الاضراب بصفة غير مباشرة حيث لم يعترف به في نص المادة 209 وسمح به في القطاع الخاص طبقا لنص المادة 21 من نفس القانون.¹

ولم يعترف بحق الاضراب دستوريا إلا في سنة 1989 من خلال نص المادة 54 من نفس الدستور التي اقرت بهذا الحق كمايلي: "الحق في الاضراب معترف به ويمارس في اطار القانون"، انتهاء بدستور 2020 الذي نص على حق الاضراب في نص المادة 70 وجاء القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 ليكرس هذه الممارسة ويؤكد لها، وقد ترسخ هذا الحق أكثر مع صدور الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 16 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 35 و 36 على التوالي منح الموظف الحق بممارسة حقه النقابي وحقه في الاضراب في اطار التشريع المعمول به.²

الفرع الثالث

التمييز بين الاضراب والمفاهيم المشابهة له

يسعى الانسان في اتباع اساليب مختلفة لافتنكاك حقوقهم وتحقيق اهدافهم، وإيجاد حلول لمشاكلهم مع السلطات وأرباب العمل لذا قد يتشابه حق الاضراب مع اساليب وطرق اخرى نتناولها كالتالي:

¹مراح، سليمة . " حق الاضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري توافق ام تعارض ؟"المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية كلية الحقوق ، جامعة الجزائر مجلد 59 العدد 1 / article / //www.asip.cerist.dz/en
https 182537نظر يوم 28/01/2025 ص 305

²اباعلال ، محرز ، عزاوي، مريم وفاء . ضوابط ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر في قانون تسيير المؤسسات ،جامعة ادرار: كلية الحقوق والعلوم السياسية .، 2017/ 2018، ص 14 .

أولاً: تمييز الإضراب عن العصيان المدني

يتمحور العصيان المدني في جوهره عن الامتناع الواعي في استخدام الوسائل واستخدام الوسائل السلمية المدنية في مواجهة السلطة، كالامتناع العنيفة عن دفع الضرائب أو الامتناع عن الالتحاق بالجيش، أو الوقوف فيها أو معارضة القوانين أو أوامر الشرطة.¹ فالعصيان المدني يكون بالامتناع الذي يهدف إلى تغيير شيء ما، سواء كان قانونياً أو نظامياً ويستمر إلى غاية تحقيق الهدف بعكس الإضراب الذي هو توقف العمل لمدة معينة قصد تحسين الأوضاع وتلبية مطالب العمال.

ثانياً: تمييز الإضراب عن الإعتصام

الإعتصام هو التمسك بشيء معين وعدم مفارقتها أي المكوث في أماكن معينة كالجوامع أو المصانع احتجاجاً على أمر معين قصد لفت انتباه المسؤولين للاستجابة لمطالب المعتصمين الشخصية أو المهنية، وهو احتلال للمكان وعدم مغادرته حتى بعد انتهاء أوقات العمل وهو احتلال منشآت معينة دون عنف كان يتم الجلوس على مقاعد شاغرة أو على الأرض، قصد عرقلة السير الطبيعي للمرفق أو الوقوف أمام المدخل الرئيسي للمؤسسات وقد يكون الإعتصام على شكل تظاهرات مثل اعتصام ساحة رياض الصلح في بيروت، في 01 ديسمبر 2006 اثر استقالة وزراء أمل وحزب الله.²

ويتشابه الإضراب مع العصيان في السلوك السلبي لكليهما، المتمثل في الامتناع عن فعل شيء ما كما يجمعهما عمل واحد إلا وهو محاولة لفت انتباه الطرف الآخر من رب العمل أو جهة إدارية مسؤولة، إلا أن الإعتصام يمكن أن يكون أكثر خطورة من الإضراب فقد يولد أعمال عنف وتخريب المنشآت أو الطريق العام في حال عدم الاستجابة لمطالبهم.

¹ ابن عبد الله الخميسي، خالد. المرجع السابق ص 36 ص 37 .

² ابن عبد الله الخميسي، خالد. المرجع نفسه ص 37 ص 38.

ثالثاً: تمييز الاضراب عن المظاهرات

الظاهرات تجمع جمهور من الناس بالشوارع العمومية، تعبيرا عن غضبهم وعدم رضاهم عن سياسة أو وضع ما وقد تكون مرخصة من قبل السلطات أو غير مرخصة ويظهر وجه التشابه بينهما من كونهما يجسدان الممارسة الجماعية، أما الاختلاف فيكمن في أن المظاهرات تكون في أماكن عمومية، غير أن الاضراب قد يكون في مكان خاص كالمؤسسات الخاصة أو مكان عام كالوزاء.¹

رابعاً: تمييز الاضراب عن الاستقالة الجماعية

يعتبر بعض الفقهاء الاستقالة الجماعية على أنها أكثر صور الاضراب المقنع انتشاراً واطخر الاستقالات تأثيراً على سير المرافق العامة فهي تقدم أكثر من موظف واحد إبداء رغبتهم في إنهاء علاقة العمل وبهذا تكون تشترك مع الاضراب في كونها تؤثر سلباً على سير المرافق العامة وتختلف عنه في أنها رغبة من قبل اصحابها، على ترك العمل بصفة نهائية بينما يسعى المضرِبون في الإضراب كذلك إلى توقيف العمل لفترة معينة للضغط على الإدارة وتحقيق مساع ومطالب معينة.²

وفي ظل تعدد هذه الصور يبقى حق الاضراب متميزاً عن غيره من المصطلحات المشابهة له، ومحافظة على طبيعته وذاتيته المستقلة رغم ما قد يختلط به فهو الأصل في ذاته.

¹ بن عبد الله الخميسي ، خالد. المرجع السابق ص 39 ص 40

² بن عبد الله الخميسي، خالد. المرجع نفسه ص 38 ص 39

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية لحق الإضراب

استكمالاً للتأصيل النظري لممارسة حق الإضراب ارتأينا أن نتناول في هذا المطلب الطبيعة القانونية لحق الإضراب كمايلي:

الفرع الأول

طبيعة حق الإضراب

من المعلوم ان حق الإضراب كان حديث العهد، مما أثار اختلافات فقهية كثيرة حول مدى اعتباره حقاً مشروعاً لاسيما أن تعريف الحق نفسه قد اثار جدلاً كبيراً بين مختلف المذاهب، الا أن المتفق عليه وما استقر عليه الفقه باعتبار الإضراب حق ذو طبيعة خاصة لأنه حق فردي يمارس بطريقة جماعية لا فردية، وإذا تم ممارسته بطريقة فردية فإنه لا يحقق الهدف الذي جاء من اجله، ولقد اعتبر الفقه الفرنسي حق الإضراب من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي إعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي الذي عان منه العمال فترة طويلة من الزمن، كما اعتبر حق الإضراب من الحريات العامة لأنه الوسيلة للتعبير عن مطالبهم التي هي احدى صور تعبير عن الرأي ويتميز حق الإضراب باعتباره من الحريات العامة بمجموعة من الخصائص فهو حرية فردية تمارس بطريقة جماعية، حيث ان العامل له الخيار في التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقه المهنية، غير أنه لا يستطيع ممارسة هذه الحرية بصفة فردية بل تمارس بطريقة جماعية بإتحاد ارادت العمال في التوقف عن العمل والمطالبة بحقوقهم كما تتميز هذه بأنها تلحق أضراراً خالفاً لبقية الحريات العامة بالإضراب

يضر بمصالح صاحب العمل وهي ميزة فرضتها طبيعة الحق كما أنه يلحق أضرار برواتب العمال وأجورهم.¹

الفرع الثاني

أساس حق الإضراب

يتجلى أساس حق الاضراب في عدم التوازن في المركز الاقتصادي والاجتماعي بين العمال واصحاب العمل، حيث يعمل الاضراب على اعادة هذا التوازن وهو وسيلة اساسية في نجاح الوسائل السلمية الاخرى في حل النزاعات العمالية كالمفاوضات الجماعية والوساطة، ويجب الا يتجاوز حق الاضراب الغرض الذي تقرر من أجله فلا يلحق اضرار اقتصادية أو خسائر مادية بالهيئة المستخدمة أو الادارة لا تتناسب مع الفائدة التي حققها المضربون من جراء إضرابهم، وهذا ما يتفق مع المفهوم الصحيح لفكرة التوازن كأساس لحق الاضراب زمن هذا حرم المشرع الفرنسي الاضراب الدائري في المرافق العامة، كما حرمة القضاء أيضا في القطاع الخاص خوفا من تعسف في استعمال الحق رغم الاعتراف بمشروعية الاضراب من حيث المبدأ ولقد بذل المشرع جهده في تنظيم حق الاضراب وكيفية ممارسته، حتى يجعل منه الوسيلة المثالية في تحقيق التوازن بين الهيئة المستخدمة أو الإدارة، مما يضمن العدالة المجردة ولا ينحرف عن الهدف الذي تقرر أجله.²

¹ عبد الله صابر، رمضان. النقابات العمالية وممارسة حق الاضراب. القاهرة: دار النهضة العربية ، 2004 ص ص 44 ، 47.

² عبد الله صابر ، رمضان. المرجع نفسه ص 53، 54.

المبحث الثاني

عناصر وصور حق الاضراب

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى دراسة عناصر حق الإضراب في المطلب الأول وصوره في المطلب الثاني كالتالي:

المطلب الأول

عناصر حق الإضراب

من خلال مفهوم حق الإضراب يتبين لنا أنه يحتوي على عنصر مادي وآخر معنوي فلكل حركة ناتجة عن العمال أو الموظفين تحتاج لتنظيم محكما وتنسيق عملهم للتوصل إلى مطالبهم، فيتمثل العنصر المادي في التوقف الجماعي للموظفين عن العمل، أما العنصر المعنوي فيتمثل في قصد الاضراب والمطالب المهنية من أجل الأهداف المرجوة من طرف الموظفين، وعليه سنتطرق الى عناصر حق الاضراب كالتالي:

الفرع الأول

العنصر المادي

تتمثل العناصر المادية في التوقف الجماعي عن العمل شرطا ان يكون العمل ملزما للعمال أي مشروعاً ومنصوص عليه في العقد ، ويتضمن عنصرين اساسيين هما :

أولاً: التوقف عن العمل

وهو الامتناع عن العمل من قبل العمال او الموظفين، وعدم الالتزام في اداء عملهم سواء كان بموجب قانون او لوائح او العقد .

كما أن التوقف عن العمل لكي يكيف على أنه إضراب يجب ان تتوفر عناصر عدة اهمها ان تنصرف نية الموظفين اتجاه نحو التوقف الاداري عن العمل وذلك بالتصريح بالدخول في الاضراب وفقا للإجراءات والضوابط المقررة قانونا.¹

كما يجب أن يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع العمال المعنيين بالاضراب، والاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة، ولا يكون التوقف لمدة معينة من الزمن ويكفي لمدة دقائق محدودة، اي عدم الوفاء بالوقت المحدد للعمل لاغير بغض النظر عن شكل الاضراب²، والتوقف الجماعي عن العمل بسبب يرجع الى صاحب العمل فلا يعتبر اضراب، فيجب ان تكون ارادة كل او اغلبية الموظفين في التوقف الجماعي عن العمل، وذلك بطريقة مباشرة او عن طريق الممثلين النقابيين.³

ثانيا: التوقف الجماعي عن العمل

يعتبر التوقف الجماعي عن العمل هو العنصر الثاني من العناصر المادية، ويقصد به امتناع عدد من العمال او الموظفين عن اداء العمل امتناعا مدبرا، فتوقف عامل بمفرده عن العمل لا يعد اضراب لذلك فقيام الاضراب يكفي ان يتم بالتوقف عن الوظيفة من طرف الاغلبية المطلقة للموظفين،⁴ مما اثار مسألة عدد الموظفين المضربين عدة تساؤلات قد عرفت عدم الاستقرار في الاجتهاد الفرنسي بحيث يرى البعض أن يكون التوقف بعدد محدد

¹ ذيب، عبد السلام. قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي. الجزائر: دار القصة للنشر والتوزيع، 2003 ص 370

² مساعدي، خولة، بودرهم، وردة. المنازعة العمالية الجماعية. مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة 08 ماي

1945، قالمة 2013-2014 ص 47

³ احمية، سليمان. اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات

الجامعية، 2003، ص 139

⁴ بركاني، شوقي. الاضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير تخصص قانون عام، جامعة ام البواقي، 2008 -

2009 ص 19

من الموظفين، ويرى البعض الآخر ان التوقف عن العمل اكثر من موظف لكي يعتبر اضرابا،¹

أما في الجزائر فالتوقف عن اداء الوظيفة يجب ان يكون جماعيا وهذا ما اكده المشرع الجزائري² في القانون 02/90 حيث استخدم في العبارة التالية: "العمال المضربون"، التوقف الجماعي عن العمل" (المواد 27.33 مكرر 35)³.

في حين اذا قام احد الموظفين عن الامتناع عن اداء وظيفته فإنه لا يعتبر اضرابا لانتهاء صفة الجماعية في الامتناع ، مما يؤدي الى توقيع العقوبات التأديبية لانه يصنف من ضمن الاخطاء المهنية⁴

الفرع الثاني

العنصر المعنوي

يتمثل العنصر المعنوي في نية الاضراب وتديبره وارتباطه بالمطالب المهنية ، اي انتقاء لهذه العناصر يؤدي الى انتقاء صفة الاضراب في التوقف الصادر من قبل الموظفين المضربين ، وهذا ما سنحاول عرضه على النحو التالي :

أولاً: قصد الاضراب أو نية الاضراب

هو القصد الذي يريد الموظف الولوج به من خلال خروجه عن نطاق عقد الوظيفة، هذا التصرف الذي يحدث عدم الاستقرار في تنظيم الوظيفة العادية،¹

¹ عبد السلام نيب ، المرجع السابق ص 170 ص 171

² عويسات، لحسن. الضمانات القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة ، مذكرة ماستر تخصص قانون الوظيفة

العامة ، جامعة مولاي سعيدي 2016-2017 ص 24

³ القانون 90 / 02 المعدل والمتمم بالقانون 91 / 27 المرجع السابق .

⁴ عويسات لحسن ، المرجع نفسه ، ص 24

وحتى يعتبر التوقف الجماعي عن العمل اضراباً يجب ان يكون لدى العامل نية الاضراب² وليكون الاضراب كذلك يجب ان يكون العمال على علم بأن الالتزام الذي يتمتعون عن ادائه يدخل ضمن نية الاضراب ، ويلزم عدم اقتران الاضراب بقصد الاضراب او بخطأ جسيم لان العلاقة بين الخطأ والنية بمثابة علاقة بين الخطأ العمدي الخطأ الجسيم ويتوافر الخطأ الجسيم بمجرد القيام بسلوك يعتبر من قبل الخروج عن تصرف الانسان العادي³.

وتقتضي ظاهرة الاضراب في عنصر النية رغبة الطبقة العاملة المضربة في الاضراب بصاحب العمل ، سواء كثرت او قلت هذه الأضرار⁴.

إضافة إلى أن الاضراب لا ينطوي بالضرورة على نية الاضرار بصاحب العمل ، بل الوعي بأن التصرف الذي يقوم به العامل من شأنه ان يضر به⁵.

ثانياً: تدبير الاضراب

لا بد من قيام الاضراب أن يكون توقف جماعي عن القيام بالوظيفة التي كلف بها الموظفون، كما يعرف على أنه: "التوقف المدبر عن العمل، بقصد تأييد اجابة المطالب المهنية، سبق رفضها من جانب صاحب العمل"، وهذا من خلال تعريف القضاء الفرنسي للاضراب⁶

¹ عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ص 171

² مخلوف كمال ، المرجع السابق ص 182

³ شوقي بركاني : الاضراب في الوظيف العمومي المرجع السابق ص 20

⁴ جميلة ابركان براهيمى، جميلة . الاضراب ، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية ، دورية المنشد ، ع 9 ، الجزائر، 1990 ص 32

⁵ حسن، صلاح علي علي تنظيم الحق في الاضراب دراسة في التشريعات العربية المقارنة. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة ، 2012 ص 45 ،

⁶ مصطفى احمد، ابو عمرو . علاقات العمل الجماعية ، دون ط، الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2005 ، ص 351

أي انه يتحقق الاضراب بالمفهوم الدقيق، عندما يتزامن توقفهم عن أداء العمل باتقان مسبق أو لاحق لتحقيق مطالب مهنية، ويكون تدبير الاضراب في حالتين هما: الاتفاق المسبق عليه، وتلاقي النوايا عند اعلانه، فيقصد بالاتفاق المسبق هو اتفاق العمال أو الموظفون في اللجوء الى الاضراب للضغط على الهيئة او الادارة المستخدمة ، اما في تلاقي النوايا فقد يحدث بان لا يتحقق الاتفاق المسبق للعمال او الموظفين على تنظيم الاضراب ولكن تتلاقا النوايا في التوقف عن اداء العمل لنفس السبب فوحدة الهدف المهني هي من تجعل عنصر تدبير الاضراب محققا¹، فإنتهاء عنصر تدبير الاضراب يؤدي الى انتهاء الاضراب في حد ذاته².

ومن هنا يمكن استنتاج ان التدبير هو الاتفاق الجماعي الارادي وذلك بالامتناع عن القيام بالالتزامات بمقتضى القانون سواء كان سابقا او لاحقا، ويجب ان يكون توقف لكل موظف من الموظفين المضربين، لنفس الاسباب والأهداف التي توقف من اجلها الموظفون³.

ثالثا: ارتباط الاضراب بالمطالب المهنية

يعتبر تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب وبتخلفها تنتفي شرعية الاضراب، ويقصد بالمطالب المهنية هو تحقيق مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها⁴، ويتحدد الاضراب بهدفه لأنه آلية جماعية بيد الموظفين على

¹ مصطفى احمد ،ابو عمرو ، نفس المرجع ، ص 350

² مصدق، عادل طالب . الاضراب المهني للعمال وآثاره دراسة مقارنة ، ط.1، بيروت ،لبنان: منشورات الجلي الحقوقية ، 2013 ص 38 ،

³ مصدق ،عادل طالب ، نفس المرجع ص 39

⁴ حسن،صلاح علي علي ، المرجع السابق ص 48

اصحاب الوظيفة تحقيق للمطالب المهنية الممكنة مثلا رفع الاجور او تخفيض ساعات العمل¹.

ويقتضي لتوافر عنصر تحقيق المطالب المهنية، ان تكون هذه المطالب معلنة من قبل صاحب العمل²، وهذا التحديد يصنع الاطار السليم للإضراب المهني³.

المطلب الثاني

صور حق الاضراب

يسعى الموظفون المضربون الى العديد من صور الاضراب التي تعد هدفا اساسيا للدخول في الاضراب وتحقيق لمطالبهم التي يسعون من اجلها وعليه سنتطرق الى دراسة صور الاضراب على النحو التالي:

الفرع الأول

الإضراب المهني

يتخذ هذا النوع من الاضراب صوراً عديدة سنتناولها فيما يلي:

أولاً: الاضراب التقليدي

يجسد الإضراب التقليدي صورة حقيقية للتضامن بين العمال او الموظفين، كما يعرف هذا النوع من الإضراب بانقطاع الموظفين المضربين عن العمل في الوقت نفسه ترك مواقع

¹ انظر المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 308 /07 :المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يتضمن تحديد كفاءات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لروايتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، ج.ر، عدد 61

² حسن، صلاح علي علي ، المرجع السابق ص 49

³ مصطفى احمد ، ابو عمرو ، المرجع السابق ص 355

الوظيفة تبعا لطريقة مدروسة من قبل اخذين بعين الاعتبار اخطار الادارة المعنية بالكيفية التي يكون بها الاضراب والمدة التي يستغرقها¹، دون الاضرار بالمصالح المطلوب والمراد تحقيقها²، كما يعتبر الاكثر انتشارا وتنظيما بين العمال أو الموظفين، لتوقفهم عن العمل بشكل مدبر وإشعار مسبق للإدارة المعنية ، ووفقا لما يتطلبه القانون بحيث يسنى للعمال أو الموظفين المعرفة الكافية بما يطالهم أو يطال المرفق العام من تأثيرات مالية، وعموما تكون النقابات العمالية هي من تسهر على تنظيم الإضراب، كما تقوم بتشكيل لجان خاصة به تعمل على تنفيذ قرارات النقابة، والمحافظة على مناصب المضربين بمنع الادارة اللجوء الى عمال أو موظفين اخرين³، كما يلتزم التنظيم النقابي⁴، والحفاظ على أماكن الوظيفة من خلال منع موظفي القطاع الخاص باستخلاف مناصب الموظفين وتدعيم الحركة الاحتجاجية.⁵

ثانيا: الاضراب البطيء أو إضراب الإنتاجية

يستهدف هذا النوع من الإضراب وتيرة الإنتاج بتعمد مجموعة من العمال أو الموظفين ذوي المناصب الحساسة في المؤسسة تخفيف معدلات الإنتاجية مما ينعكس ذلك على بقية الاعمال المرتبطة بهذه المناصب، حيث لا يتوقف بصفة كلية عن أداء وظيفتهم وإنما يكون

¹ خليفي، عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي . عنابة : دار العلوم لنشر والتوزيع ، 2008ص 67

² أحمد، سهيل ، علي ابومارية. الاضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون والفقہ الاسلامي .مجلة جامعة النجاح للابحاث ،كلية الحقوق جامعة فلسطين، ع 26 ، 2012 ص 1298

³ بن عبد الله الخميسي ،خالد. المرجع السابق ص 54،55

⁴ تصنيف المنظمة النقابية ضمن الجماعات الضاغطة التي تشمل القوة الشرعية في ممارسة وظائف في منظمة تتمتع بوظائف متميزة ومتكاملة ، وينطلق العمل النقابي من ضرورة اعطاء الموظفين التمثيل الشرعي داخل المجتمعات وداخل الادارات والمؤسسات العمومية .

⁵ بلجيل، عتيقة . الاضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة . مذكرة ماجستير تخصص قانون عام ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2004-2005 ص19

توقف جزئي من أجل تخفيض الانتاج و الضغط وفق لمخطط، إلا أنه لم يعطى نجاعة في تحقيق مصالح المضربين.¹

يلجأ العمال لهذا النوع من الاضراب للمطالبة بزيادة الاجور أو منحهم مكافئات مادية التي تم تحقيقها برفع معدلات الانتاج كما يتم اللجوء كذلك في حال اتفاق مسبق مع الهيئة المستخدمة أو الادارة على عدم ممارسة الاضراب الكامل، فيكون الاضراب البطيء هو البديل لأن التوقف الكلي عن العمل يحرمهم من الأجر طيلة فترة التوقف²، ويأخذ الموظف صفة المضرب انطلاقا من البدء بالتباطؤ في الانتاج³.

كما يعد هذا النوع من الإضراب أكثر ندرة لأنه لا يؤدي إلى تحقيق مطالب الموظفين⁴.

ثالثا: الإضراب قصير المدة أو غير المعلن

يتم هذا النوع في صورة غير معلنة ولمدة وجيزة ويبقى الموظفون أو العمال في أماكن عملهم، الشيء الذي يجعل رب العمل ينكر وجوده⁵، كما يقوم اضراب قصير المدة على عاملين جوهريين هما: المدة والتكرار، ولا يتجاوز اضراب العمال أو الموظفين ساعات بصفة متكررة ومنتالية قد يكون مرتين أو مرة في اليوم بمقر العمل، ويتشابه الاضراب مع الاضراب البطيء كون المضربين يتواجدون في مقرات عملهم أثناء ممارستهم حقهم كما يختلف عن باقي الأنواع في قصر مدته، على غرار أنواع اخرى تستمر لأسابيع وشهور، وانتشر هذا النوع في الحياة العملية لاعتبارات مادية بحيث أن ممارسته لا تحرم المضرب

¹ خليفي، عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 68

² مصطفى احمد، ابو عمرو، المرجع السابق ص 360

³ واضح، رشيد. منازعات العمل الجماعية والفردية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر. الجزائر: دار هومة

2003، ص 122،

⁴ خليفي، عبد الرحمان. المرجع السابق ص 69

⁵ خليفي، عبد الرحمان. المرجع نفسه ص 68

من اجره خصوصا إذا لم تكن هناك صناديق تقوم بتقديم مساعدات لهم¹، كما نجد بأن المشرع الجزائري لم يأخذ بهذا النوع من الاضراب كون ان الموظفين مجبرون على القيام بالإجراءات الاولية قبل الدخول في الاضراب والمتمثلة في الوساطة والمصالحة والتحكيم والاشعار المسبق².

رابعاً: الاضراب مع احتلال أماكن العمل

وهو توقف مجموعة من الموظفين او العمال عن تأدية واجباتهم الوظيفية ، ويعتبر هذا النوع من الاضراب الاخطر على الاطلاق ، ويقوم المضربون بإحتلال بعض او كامل مقرات العمل مما يشل حركة المرافق، وبالتالي قد يصطدم المضربون مع زملائهم غير الضربون، حسب نص المادة 34 من القانون 02/90 بقولها: "يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل، ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل او المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد او بمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلة بالتهديد أو المناورات الاحتياطية او العنف او الاعتداء³.

فنجد بأن الفقه انقسم حول مشروعيته بين مؤيد ومعارض، ذهب الرأي الأول إلى جوهر الاضراب هو ممارسة الضغط على الهيئة المستخدمة أو الادارة للتسريع من استجابة لمطالبهم، وأن احتلال الاماكن لا يؤثر سلبا على حقوق الادارة، بينما ذهب الرأي الثاني إلى اقرار بعدم مشروعيته لان ممارسة هذا الاضراب يجب إلا يتعارض مع حق رب العمل ولا مع حق الموظفين غير المضربين، لذلك نجد بأن المشرع الجزائري جاء مؤيدا لهذا الرأي.

¹ بن عبد الله الخميسي ، خالد.المرجع السابق ص 58، 59

² بركاني، شوقي . المرجع السابق ص 48

³ المادة 34 من القانون 02/90 المرجع السابق

خامساً: الإضراب الدائري (الإضراب بالتناوب)

يقصد به توقف فئة من العمال أو الموظفون عن العمل لفترة محددة وأن تعود اليه بعدان تبدأ فئة اخرى في الإضراب ، فالتوقف عن العمل في هذه الصورة لا يكون كلياً¹، ويمتاز هذا النوع من الإضراب بالتخطيط المحكم لعدم التوقف التام للمصلحة، وعند عدم تحقيق المطالب يلجأ الموظفون الى الانقطاع الكامل عن الوظيفة ، ويعتبر هذا الإضراب غير مشروعاً في القطاع العام ومباحاً في القطاع الخاص².

ويناسب هذا النوع من الإضراب المرافق العامة كالنقل والبريد لتنوع الأقسام والمصالح فيها، كأن يتوقف موظفي بيع التذاكر عن العمل في حين يباشرون السائقون ومساعدتهم عملهم بصفة عادية، ثم يعود موظفوا بيع التذاكر للعمل ليتوقف السائقون ويتخذ الإضراب الدائري صورتين هما الإضراب الأفقي والإضراب الرأسى³

أ/ الإضراب الأفقي

فهو يشمل ويعيق نشاط المرفق بأكمله⁴، حيث يترتب على أحد الاقسام تأثير باقي الاقسام الاخرى في المرفق مثال : توقف موظفي التذاكر في محطات القطار إذ يترتب على ذلك اضطراب سير وتحقيق ذات الأمر عندما يعود موظفوا التذاكر ويحل محلهم في الإضراب سائقي القطارات ففي هذه الحالة يتأثر العمل بالمرفق⁵.

¹ الزقرة ، احمد السعيد. قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم 2003/12. القاهرة : المكتبة العصرية للنشر و التوزيع ، 2007، ص 594

² بركاني ،شوقي. المرجع السابق ،ص 47

³ مصطفى، احمد ابو عمرو ، المرجع السابق ص 359

⁴ بن عبد الله الخميسي ،خالد. المرجع السابق ص 56

⁵ مصدق، عادل طالب ، الإضراب المهني للعمال واثاره دراسة مقارنة . ط.1، بيروت لبنان منشورات الجلي الحقوقية ،2013، ص 48

ب/ الاضراب الرأسي

وهو عكس الاضراب الافقي، فهو ينحصر فقط في القسم الذي يحدث فيه أما باقي الاقسام لا تتأثر به، إذ كان الاصل في الاضراب الرأسي أن توقف العمل بأحد القطاعات ولا يؤثر على باقي القطاعات، فيترتب على تعطل أحد القطاعات التأثير على سير عمل المرفق بباقي القطاعات وقد يقع عليه اضطراب سير العمل ففي ذات القطاع الذي يحل عليه الدور في الاضراب¹.

سادسا: الاضراب المباغت وضراب التنبيه

من المعروف أن لابد من اتباع شكليات رسمها القانون لممارسة حق الاضراب لإضفاء شرعية عليه، ولكن قد لا يكون المضرِبون بإتباع هاته الشكليات وهنا سنكون أمام مايعرف بالاضراب المباغت وضراب التنبيه².

أ/ الاضراب المباغت

ويقصد به توقف فجائي عن العمل من قبل الموظفون لمدة طويلة أو قصيرة دون إعلام السلطة الادارية مسبقا، يكون بشكل مباغت مما يتعذر على السلطة الإدارية القيام بالاجراءات الازمة لتفاديه والسعي الى تحقيق مطالبهم، إما بخصوص مشروعيته فإنه يعتبر غير مشروع لأن صاحب العمل لا يعلم به، ويؤثر مباشرة على المرافق العامة بانتظام واطراد³.

¹ مصطفى، احمد ابو عمرو ، المرجع السابق ص 360

² بن عبد الله الخميسي ، خالد ، المرجع السابق ص 61

³ مصدق ، عادل طالب. المرجع السابق ص 49

ب/ إضراب التنبيه

يعطي للعمال أو الموظفون عدة اشارات لصاحب العمل عن عزمهم اللجوء إلى الاضراب في حال عدم الاستجابة لمطالبهم وبهذا يكون قد تجنب العمال أو الموظفون خطر فقدانهم لأجورهم في حال ما قاموا بإضراب كامل¹.

سابعاً: اضراب التضامن

وهو قيام مجموعة من العمال أو الموظفون بالتوقف عن العمل قصد الدفاع عن المصالح المهنية، لمجموعة اخرى من العمال سواء كانوا في نفس المؤسسة أو في مؤسسة أخرى²، ويأخذ هذا النوع من أنواع الاضراب أشكالاً عديدة فمنها ما هو تضامن داخلي ويكون مع نفس موظفي المرفق الذي يعملون فيه، وتضامن خارجي مع موظفي مرفق آخر، او تضامن سياسي من أجل الولوج الى تحقيق اهداف سياسية مع موظفي نفس المرفق أو موظفي مرفق آخر³.

أما بخصوص شرعية هذا الاضراب فقد اعتبر مشروع داخل المؤسسة، وغير مشروع خارج المؤسسة اذ كان الهدف تلبية مطالب إجتماعية ومهنية⁴.

¹ مصطفى احمد، ابو عمرو، المرجع السابق ص 364،365

² بن عبد الله الخميسي ، خالد .المرجع السابق ،ص 63

³ مصدق، عادل طالب ، المرجع السابق ،ص 61

⁴ العبيدي، فريدة. السلطة التأديبية لصاحب العمل. مصر : دار الكتب القانونية ، 2008 ص 251

الفرع الثاني

الإضراب السياسي

يقصد به التوقف الجماعي عن العمل يهدف إلى الضغط على الحكومة لتحقيق المطالب السياسية¹.

واعتبر اتجاه من الفقه أنه حق مشروع معترف به دستورياً وأنه حق مطلق لا مقيد ، كما اعتبره اتجاه آخر من الفقه على أنه غير مشروع وأنه مخالف للدستور والقانون ، ولم يصرح به كوسيلة للاعتراض على سياسة الحكومة وهذا الحق يعطى للبرلمان².

ويتخذ الإضراب السياسي صوراً عديدة تتمثل في :

أولاً: الإضرابات السياسية الخالصة

يثار الإضراب السياسي الخالص عندما تكون الأهداف السياسية المبتغاة في تحقيق مطالب سياسية موجهة ضد الدولة، وقد تتدخل النقابات وتقوم بهذا الإضراب في حالة اعتراض عن بعض الأوضاع السياسية³.

ويتجسد موقف المشرع الجزائري إزاء هذا النوع من الإضرابات والتمسك بتحقيق أهداف سياسية⁴، ومنع ممارسة هذا النوع من الإضراب لعدم مشروعيته وهذا حسب نص المادة 02

¹ السيد، عيد نايل .مدى مشروعية الإضراب واثره في العلاقات العاقديّة .القاهرة: مكتبة عبد الله وهبة ، 1988 ص 48

² علي عبد العال، سيد احمد.حق الإضراب في المرافق العامة.القاهرة: دار النهضة العربية، ص 119.

³ عيسى الداووك، هبة الله.الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني ، مذكرة ماجستير تخصص قانون عام

،الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين ، 2015 ص 83

⁴يركاني ،شوقي. المرجع السابق ص 53

من القانون 02/90 في قولها: " يعد نزاعا جماعيا خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل"¹.

ثانيا: الاضرابات السياسية والاقتصادية

تتمثل في أهداف الموظفين هي نفس المطالب المبتغاة في نفس الوقت اقتصاديا وسياسيا للضغط على الدولة لتغيير في الاوضاع السياسية والاقتصادية، او العدول عن توجيهاتها وسياساتها بصفة عامة².

ثالثا: الاضرابات المهنية والسياسية

هي تلك المطالب السياسية والمهنية التي يسعى لها الموظفون او العمال الى تحقيقها في نفس الوقت، وكثيرا ما تلجأ النقابات الى مثل هذا النوع من الاضرابات وذلك بغية تحقيق مطالبهم السياسية³.

الفرع الثالث

تمييز الاضراب المهني عن الاضراب السياسي

يتميز الاضراب السياسي عن الاضراب المهني في كون الاضراب السياسي هو امتناع عن أداء الموظفين وظيفتهم من اجل الضغط على الدولة لتحقيق المطالب السياسية لهم، والتي تتمثل في احتجاجات حول قرارات صادرة عن الدولة والوقوف ضد تحقيق اهداف سياسية معينة.

¹ المادة 02 من القانون 02/90 ، المرجع السابق ص 231

² الجبالي ،علي محمد. /حقية الموظفين العاميين في الاضراب في القانون الاردني دراسة ميدانية ، مذكرة ماجستير

تخصص قانون عام ، جامعة الشرق الاوسط ، الاردن ، 2014 ص 41

³ عيسى الداووك ، هبة الله المرجع السابق ص 84

أما الإضراب المهني فيتميز بالانقطاع الجماعي للموظفين عن العمل بمشيئتهم، توقفا واضحا على صاحب العمل من أجل إرغامه على تلبية وتحقيق مطالبهم المهنية¹.

أما بالنسبة لمشروعيته والهدف، فيعد الاضراب المهني مشروعاً متى تعلق الأمر بتحقيق الاهداف وشؤون جميع الموظفين على عكس الاضراب السياسي غير مشروع لأنه غالباً ما يتعلق بتحقيق أهداف سياسية².

¹ مصدق، عادل طالب ، مرجع سابق ص78

² مصدق، عادل طالب ، نفس المرجع ص79،80

خلاصة الفصل الأول

لقد توصلنا في نهاية هذا الفصل بأن حق الاضراب هو عبارة عن التوقف الجماعي للموظفين والعمال عن العمل لمدة مؤقتة متفق عليها، لإرغام الادارة أو الدولة على تلبية مطالب العمال أو الموظفين المهنية المشروعة وفق القانون، ويجب ان يتوفر على جميع العناصر المادية والمعنوية لأنه يوجد مصطلحات مشابهة له كالمظاهرة والاعتصام والاستفاداة وتحديد الفروقات بينهما فقهما، ويجب أن تكون المطالب المهنية المبتغاة من وراء الدخول في الاضراب هي مطالب مهنية مباحة ومشروعة، من أجل حماية الموظفين والعمال من أي إعتداءات، لذلك نجد بأن المشرع الجزائري نظم هذا الحق وفق قانون الوظيف العمومي وكذلك القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

الفصل الثاني

حق الإضراب هو نهج دستوري تتعلم منه الفئة العمالية مطالبة بحقوقهم والدفاع عنها بحيث نجد الأحكام والقواعد التي تم تحديدها من قبل المشرع على العمال والمؤسسات احترامها عند اللجوء الى الإضراب وهذا ما أطلق عليه مصطلح التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب.

وانطلاقاً من قاعدة كل حق تقابله مسؤولية والتزام، وأن الحقوق تحظى بحماية قانونية تفرض على الطرف الآخر احترامها حيث، يمارس حق الإضراب ضمن حدود مضبوطة ومحددة لكي لا تمس بحقوق العمال والموظفين ولذلك كان من الضروري وضع مجموعة من القواعد والأحكام التي تنظم وتحدد كيفية ممارسة هذا الحق، وقد حرص المشرع على أن تكون إجراءات الإضراب من قبل العمال قانونية تهدف إلى تحقيق مطالب مشروعة بطرق سلمية ومنظمة، بما يضمن إستقرار الأمن المهني والاجتماعي والإقتصادي داخل المؤسسات وكذلك في المجتمع ككل، وإنطلاقاً من ذلك استند المشرع إلى هذه الطوابق والتنظيمات كأساس لممارسة الإضراب بحيث يمكن اعتباره من الحقوق المحمية قانوناً، شريطة الإلتزام بهذه الضمانات وهو ما سنتطرق إليه لاحقاً

المبحث الأول

ممارسة حق الاضراب

لكي يكون الإضراب مشروع ضمن الحقوق المكفولة فإنه يستوجب الإعتماد على مجموعة من المصادر القانونية، سواء كانت داخلية أو خارجية، و يمارس حق الاضراب وفق شروط محدد وبطريقة منظمة ويعد وسيلة قانونية يتيحها المشرع من أجل تحقيق التوازن بين مصلحة العمال ومصلحة الاجتماعية والمهنية، وسنتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين نبدأ كما يلي

المطلب الأول

تكريس حق الإضراب في القوانين

تضمنت العديد من التشريعات نصوص صريحة تقر بحق الإضراب للموظفين، سواء في دساتير او القوانين التي تنظم هذا الحق. وفي هذا المطلب سيتم التطرق إلى تكريس حق الإضراب في فرنسا وكذلك في الجزائر من خلال فرعين أساسيين

الفرع الأول

تكريس حق الإضراب في فرنسا

عند الرجوع إلى النصوص القانونية الفرنسية، يتبين أنه لا يوجد أي نص صريح يمنع أو يحرم الإضراب ولم يعتبره فعل غير مشروع إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك، وفق للقاعدة القانونية العامة: "الأصل في الأشياء إباحة ما لم يحرمها المشرع"¹.

وكما أشرنا سابقا، كان الاضراب وأي شكل من أشكال التحالف بين العمال لفترة طويلة يعتبر من المحظورات، إلا أن هذا الوضع تغير مع صدور قانون 25 مايو 1864، الذي أقر بشرعية التحالف بين العمال، فبينما كان يعترف سابقا بحق العامل الفرد في التوقف عن العمل استنادا الى مبدأ حرية العمل الذي كرسته الثورة الفرنسية، أصبح من المقبول أيضا أن تتفق جماعة من العمال على وقف العمل بشكل جماعي، بإعتبار أنما يحق للفرد يجب أن يمنح للجماعة أيضا وهكذا، أصبح التحالف بين العمال أمرا مشروعاً، وأصبح الإضراب بدوره مشروعاً من الناحية العملية.²

¹ دباخ، فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق

تخصص :حقوق الانسان والحريات العامة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016-2015، ص85.

² احمية، سليمان. آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري . الجزائر :ديوان المطبوعات

الجامعية، 1988، ص141

إستناداً إلى قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر عام 1946، فقد كان يعتبر الإضراب حينها غير مشروع من الناحية الإدارية نظراً لتأثيره السلبي على سير المرفق العام بانتظام واطراد وبناء عليه فإن الموظف الذي يتوقف عن العمل يعد مرتكباً خطأً جسيماً يجب توقيع عقوبات تأديبية حتى وإن لم يكون نص عقابي على ذلك .

وقد قضى مجلس الدولة الفرنسي في عدة أحكام بجواز توقيع جزاء على الموظف الضرب قد يصل إلى حد العزل أو الإقالة من منصبه، وذلك دون ضرورة اتباع الإجراءات الإدارية المعتادة لإحالاته إلى المجلس التأديبي.¹

ويعتبر الموظف من خلال إضرابه، قد خالفاً وخرج من الأنظمة واللوائح القانونية المعمول بها، ولهذا يحرم من الضمانات التأديبية التي تمنح عادة للموظفين والعمال عند ارتكابهم أخطاءً جسيمة، مثل حقهم في الإطلاع على ملف قبل المثل أمام المجلس التأديبي لمحاكمته.²

ويرى مجلس الدولة الفرنسي أن الإضراب يعد عملاً غير مشروع، خصوصاً بالنسبة لموظفي الدولة، لما يشكله من خطر كبير على انتظام واستمرارية المرافق العامة. وقد اعتبر أن إضراب هذه الفئة لا يعد مجرد خطأً جسيماً، بل يمثل خرقاً للقوانين واللوائح، وإخلالاً بعقد القانون العام الذي يربطهم بالدولة، الأمر الذي يبرر فصلهم الفوري أو فسخ عقد عملهم حتى في غياب نص صريح ينص على ذلك، ودون الحاجة إلى اتباع الضمانات التي تقررت لهم في الأصل.³

¹ يكن ، زهدي ،القانون الاداري، ج الثاني ، ط الاولى ، بيروت : منشورات المكتبة العصرية للطباعة والنشر ،بيروت ، بدون سنة ،ص365

² مهنا ، محمد فؤاد ،مبادئ واحكام القانون الاداري في ظل الاتجاهات الحديثة ، بدون دار نشر ،سنة 1975،ص309

³ شيحا ،ابراهيم عبد العزيز ،حسين عصمان محمد عصمان.أصول القانون الاداري .مصر : بدون دار نشر ،1986ص320.

كما تغيرت هذه النظرة بصدور دستور 27 أكتوبر 1946 الذي اعتبر الإضراب حق من الحقوق الإجتماعية والإقتصادية، الجديدة على أن يمارس في ظل إطار القانون¹.

وبناء على ذلك، سنتناول أحكام الإضراب كما وردت في دستور فرنسا الصادر عام 1976 حيث تضمنت مقدمة هذا الدستور ثلاث أسس جوهرية، أولها تضمن مركز الحقوق والحريات التي تم الإعلان عنها إبان الثورة الفرنسية سنة 1789، والأساس الثاني ركز على إنشاء الجمعية التأسيسية التي اعتبرت من المبادئ العامة المعترف بها من قبل قوانين الجمهورية، أما الأساس الثالث فقد شمل مبادئ سياسية وإقتصادية وإجتماعية اعتبرت ضرورية لمتطلبات العصر الحديث ومن أبرزها، الحق في العمل الحق في التنظيم النقابي والحق في الاضراب.

وإضافة إلى هذه الأسس نجد ديباجة الدستور تضمنت نص صريحا يقضي بأن: "حق الإضراب يمارس في إطار القوانين المنظمة."²

وبذلك لم يعد الإضراب عملا غير مشروع كما كان في السابق، بل أصبح، بصدور هذا الدستور، من الحقوق المكفولة والمعترف بها للعمال.

أما الدستور الفرنسي الصادر في 14 أكتوبر 1958، فقد أكد ما جاء به دستور عام 1946 بشأن الحق في الإضراب، إلا أنه لم يتضمن نصا صريحا ينظم كيفية ممارسة هذا الحق بإستثناء بعض الأحكام التي تناولت تنظيمه في مرافق معينة³.

وقد أكد القانون الصادر بتاريخ 31 يوليو 1961 هذا الحق، حيث نص في مادته الثالثة على ضرورة الإخطار المسبق بالإضراب تقاديا للإضرابات المفاجئة، ووفقا لهذا القانون

¹ محمد رفعت، عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري . بيروت : منشورات الحلبي الحقوقية ، 2003، ص308.

² بلان ، لوران . الوظيفة العامة ، تر انطوان عبده. ط الاولى . ، بيروت: المكتبة العلمية ، 1973، ص165.

³ احمية ، سليمان . المرجع السابق، ص 142.

يجب على النقابة المنظمة أن تعلن عن نيتها في الإضراب قبل خمسة أيام كاملة من تنفيذه على أن يوجه هذا الاخطار إلى الجهة الرئاسية وإلى ادارة المؤسسة المعنية.¹

وابتداء من عام 1964، أصبح الإضراب في فرنسا من الحقوق المعترف بها للموظفين العموميين، إلا أنه خضع لتنظيم قانوني يحدد شروط ممارسته، ومن أبرز هذه الشروط: ضرورة إشعار الإدارة مسبقاً بنية الإضراب، وتحمل الموظف العام للمسؤولية عن أي ضرر قد يلحق بالمصالح العامة أو الخاصة نتيجة الإضراب، بالإضافة إلى تحمل الموظف الأعباء المادية الناجمة عن التوقف عن العمل خلال ساعات الدوام الرسمي.²

يعتبر إضراب الموظف العام في التشريع الفرنسي عملاً مشروعاً من حيث المبدأ وهذا الآن حقهم في الإضراب خاضع إلى تنظيمات معينة في استخدام وسائل قصيرة للحد من خطره كتجميد اجور مضربين نظراً لعدم تقدم الموظف لأي خدمة للمرافق العام، وقد تلجأ أحيانا إلى إيقافهم .

ويتضح لنا من خلال دراستنا لدراساتير الفرنسية أن القيمة الملزمة لديباجة الدستور الفرنسي لعام 1946 وما ورد فيها بخصوص حق الاضراب لا يمنع المشرع التدخل لتنظيمه لاعتباره الامين على حقوق وحرريات والكفيل بضمانه، ومن شأنه أن يوسع أو يضيق من الحرية.

¹ راغب ،ماجد. *الحو القانون الاداري*. الاسكندرية : دار المطبوعات الجامعية ،1996،ص420.

² الظاهر ،خالد خليل.*القانون الاداري*. الكتاب الثاني ،ط الاولى ، بيروت :المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر و

التوزيع ، 2003،ص 43

الفرع الثاني

تكريس حق الاضراب في الجزائر

كانت الجزائر، وحتى وقت قريب، تتبنى النهج الاشتراكية كأسلوب ومنهج في إدارة شؤون الدولة، وقد شكل الموظفون والعمال الركيزة الأساسية التي اعتمدت عليها الدولة في سعيها لتحقيق الأهداف والطموحات الكبرى للإشتركية، وقد وفرت جميع الوسائل اللازمة لتهيئة أدوات العمل في مختلف قطاعاتها، والتي كانت توظف حوالي ثمانون بالمئة من اليد عاملة الجزائرية، وسعيا لتحقيق هذه الأهداف، عمل المشرع الجزائري على منع الإضراب في القطاع العام، إلا أن هذا المنع لم يذكر بشكل صريح، بل ورد ضمنا، فقد خلا القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الصادر في 2 جوان 1966، من أي إشارات إلى أسباب وأحكام حق الإضراب، وسار في نفس الإتجاه الأمر رقم 71-74 الصادر في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات¹، حيث اقتصر على تحديد بعض الحقوق مثل الحق في الأجر وحق في مشاركة في التسيير والحق في الأرياح والتكوين والراحة دون أي ذكر لحق الإضراب².

¹ الامر 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بتسيير الاشتراكي للمؤسسات ،ج،ريدة الرسمية ،عدد 101الصادرة

بتاريخ 13ديسمبر 1971 الملغى

² بوضياف ،عمار .الوجيز في القانون الاداري ، الجزائر :دار ربحانة ، 1996،ص 170.

كما أن القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13/02/1982 المتعلق بإتقاء الخلفات الجماعية في العمل وتسويتها،¹ لم يشر إلى موضوع الإضراب ولو بصفة عابرة ولم يعتبر أن حدوثه قد يرد وهذا نتيجة للإجراءات التي نص عليها هذا القانون والطرق التي وضعها لحل النزاعات الجماعية التي قد تكون بين جماعة العمال والمؤسسة المستخدمة.²

وسبب تحريم المشرع للإضراب في أساس هي لتحقيق مبدأ سير مرفق العام الآن قيام الموظفين أو العمال بترك عملهم قصد تحقيق مطالبهم يتنافى مع مبدأ استمرارية المرافق العامة، كما يجد هذا الأساس سنده التشريعي في المادة 33 من دستور 1976 التي نصت على مايلي: "الدولة مسؤولة عن ظروف حياة كل مواطن فهي تكفل إستقاء حاجياته المادية والمعنوية وخاصة متطلباته المتعلقة بالكرامة والأمن، وهي تستهدف تحرير المواطن من الإستغلال والبطالة والمرض والجهل..."³، ولنا أن نتخيل حجم الخطر النتائج التي قد تنتج عن الإضراب في المرافق العامة في الجزائر، بإعتبارها متبينة لنظام الإشتراكي أنذاك ولأنها تتولى بنفسها كافة المرافق حيوية حيث كانت الدولة تحتكر القيام بتشغيل المرافق العامة التي يتم فيها مواطنين بإشباع حاجاتهم.⁴

¹ القانون رقم 82/05 المؤرخ في 18 فيفري 1982 المتعلق بإتقاء الخلفات جماعية في عمل وتسويتها، الجريدة الرسمية

، العدد 7، الصادر في 16 فيفري 1982، ص 336

² سليمان ، احمية . المرجع السابق، ص 145

³ انظر الى المادة 33 من دستور 1976

⁴ فوزية، دباح نفس المرجع السابق ص 91

وبرغم من أن الإضراب يؤثر على مصلحة العامة نتيجة لنتائج الخطيرة التي يشكلها عند حدوثه إلا أن التشريع العقابي الجزائري لم ينص على عقوبة الإضراب، حيث نجد المادة 112 من قانون عقوبات الجزائري¹ وقد نصت على أن: "إذا إتخذت إجراءات مخالفة للقوانين وكان تدبيرها عن طريق إجتماع أفراد او هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر ويجوز علاوة على ذلك أن يقضي بحرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبينة في المادة 14 ومن تولى أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشر سنوات على الاكثر، نجد أن الإضراب يدخل في عموم المادة 112 باعتبار الإضراب حق غير مشروع.

ونجد أن بوادر ظهور حق الإضراب في الجزائر ظهر مع دستور 8 سبتمبر 1963² وهو أول تشريع بعد الإستقلال، ونصت المادة 20 من نفس الدستور على أن الإضراب يمارس في حدود القانون: "الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"، و يرجوع إلى نص القانوني الذي يحكم القضاء، بالأمر صادر في 16 ماي 1969 وبنص صريح في المادة الثانية منه على أن: "تحرم على القضاء جميع الاعمال التي من شأنها التوقف أو إعاقاة سير العدالة" ونجد كذلك نفس الأمر يتعلق بقانون الوظيفة العمومية والتعديل الذي جاء في عام 1965 الذي لم يذكر أي نقطة تتعلق بحق الاضراب، وبعدها قد صدر قانون 79/71 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بعلاقات العمل جماعية في قطاع الخاص والذي جاء فيه بمنع الإضراب في القطاع العام ولم يسمح هذا الحق إلا في القطاع الخاص، الآن هذا القانون جعل من العامل منتج ومسير لذلك لا يمكن له القيام بالإضراب ضد نفسه، وبلييه دستور

¹ الامر رقم 156/66، المؤرخ في 8 جوان 1966

² دستور 1963 صادر في الجريدة رسمية رقم 64 مؤرخ في 16 سبتمبر 1963

1976 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976¹، الذي تم من خلاله توضيح معق للإضراب حيث اقتصره على القطاع الخاص فقط وهذا ما أكدته المادة 61 في الفقرة الثانية منه والتي تقضي على أنه " تخضع علاقات العمل في القطاع الإشتراكي الأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الإشتراكية للتسيير، وفي القطاع الخاص حق الإضراب معترف به وينظم القانون وممارسته"، ومنه تبين أن هذا الحق غير معترف به وهذا لتجنب الإضراب ويمكنهم مطالبة بحقهم وهذا عن طريق قنوات مشروعة من أهمها مجالس العمال الذي يختص في صياغة وإصدار لوائح العمل ولوائح الاجور الذي نظمها قانون التسيير الإشتراكي.

أما بالنسبة لموظفي القطاع الخاص فإن قانون الإضراب معترف به لهم في حدود التنظيم القانوني الخاص تمكينا لهم للمطالبة بحقوقهم قبل الإدارة الفردية لمشروعات هذا القطاع.²

وبعد جاء دستور 23 فيفري 1989³، الذي صدر في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية وإعترف بحق ممارسة الإضراب في مرافق العامة، ولكن ضمن القانون الذي يحدد ويمنع ممارسة الإضراب، وقد نصت عليه المادة 54 منه على أن: "الحق في الاضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنع ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود الممارسة في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"⁴

ولقد ورد هذا النص كذلك في دستور 28 نوفمبر 1996، في المادة 57 منه.

¹ دستور 1976 صادر في جريدة الرسمية رقم 94 المؤرخ في 24 نوفمبر 1976

² عبد الحميد ، محمد فاروق ، نظرية لمرقق العام في القانون الجزائري بين المفهومين التقليدي والاشتراكي ، الجزائر

:ديوان مطبوعات الجامعية 1973، ص171

³ دستور ، 1989 الصادر في الجريدة الرسمية ، رقم 09 المؤرخ في 23 فيفري 1989

⁴ انظر المادة 54 من دستور ، 1989

وقد جاء في قانون الأساسي لسنة 1996 للتوظيف العمومي¹، وهنا قد اعترف بأن الإضراب يعد حق من حقوق الموظف العام، وقد نصت عليه المادة 21 من القانون الأساسي العام للعامل²، عل أنه: "تطبيقا للمادة 61 من دستور 1976 فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون".

ومع ذلك لم يرد في كلاهما نصوص صريحة وتوضيحية تحدد كيفية تطبيق وممارسة هذا الحق، ونتج عن ذلك أول قانون أقره المجلس الشعبي الوطني وهو قانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب،³ حيث ورد في هذا القانون طريقة ممارسة حق الإضراب وحدد فيه الضوابط الشروط، التي تتماشى مع نظام الجديدة.

وكان أول إضراب عام في الجزائر بعد ما تم الإعتراف بحق الاضراب دستوريا وتنظيمه قانونيا في 12 و13 مارس 1991 وقد نادى به النقابة آنذاك، وبلغت نسبت المضربين فيه حينها تسعين بالمئة من العمال، ولقد صرح حينها الأمين العام لنقابة من خلال لقاء صحفي بأن هذا الإضراب ما هو إلا إحتجاجا على إنخفاض مستوى الحياة العملية والتهديد بالتسريح التعسفي، وصرح كذلك بأن هذا العمل عملا سلميا ولا تلاعب فيه وأن النقابة حيادية لا يهملها ولا تتدخل في الامور السياسية،⁴ ولقد جاء هذا القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ليكرس هذا الممارسة ويؤكد لها ولقد تم ترسيخ هذا الحق أكثر بعد صدور الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام

¹ القانون رقم 66-133 المؤرخ والصادر في 8 فيفري 1966 المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، رقم 46، الصادر في 02 جويلية 1966

² القانون رقم 78-12 الصادرة في 5 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعام للعامل، الجريدة الرسمية. عدد 32

³ القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب المعدل والمتتم رقم 27/91 المؤرخ في ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، عدد 06 المؤرخ في 07 فيفري

1990

⁴ ايتوان، مليكة. "حق الاضراب في التشريع الجزائري"، رسالة ماجستير، معهد حقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص 35

1427 الموافق ل 15 جويلية 2006، المنظم لقطاع الوظيفة العمومية في المادة 63 وكرس التعديل الدستوري الأخير في المادة 71 من دستور 2020 حق الاضراب، وكذلك قد أعطى المشرع الدستوري امكانية فرض القيود أو حدود إلى السلطات العمومية وذلك في ميادين الدفاع والأمن أو الخدمات أو الأعمال العمومية.¹

المطلب الثاني

النتائج المترتبة عن ممارسة حق الاضراب

يعنى هذا المطلب بدراسة النتائج القانونية التي تترتب على ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي وعمال المرافق العامة، ومدى احتمالية تعليق العلاقات الوظيفية وتوقيف الأجر إضافة إلى مدى إمكانية تسليط عقوبات تأديبية على الموظف أو العامل بسبب الإضراب كما سنتطرق إلى مسؤولية الموظف في حالة خرقه للأحكام القانونية المنظمة لممارسة هذا الحق والاجراءات التأديبية المقررة في النظام الداخلي، وسنذكر ذلك في إطار كل من النظام الفرنسي والنظام الجزائري

الفرع الاول

النتائج المترتبة عن ممارسة حق الاضراب في التشريع الفرنسي

تتغير النتائج بحسب اذا كان حق الاضراب معترف به اولا ففي القانون الفرنسي يعتبر الاضراب عن العمل سببا مشروعاً لإنهاء العلاقة المتعاقدة بين الإدارة والموظف شرط

¹ زنقيلة، سلطان، «الاضراب في الجزائر» دراسة قانونية. مجلة القانون و التنمية المحلية، جامعة الجزائر 01 يوسف بن خدة م03، ع02، 2021، ص 141

أن يكون قرار الفسخ تابع عن إرادة الموظف المنفردة، أي صادر عن جهة واحدة وهذا كان قبل الإعتراف بمشروعية حق الإضراب.¹

وفي هذه الحالة يحق للمستخدم الحق في المطالبة بالتعويض عن الأضرار الناتجة عن توقف العامل أو الموظف عن العمل دون إشعار مسبق وفي المقابل يتمتع المستخدم بالحرية المطلقة في إعادة الموظف إلى منصبه السابق وله حق كذلك في رفض ذلك، ويعتبر عدم سماح للموظف العودة بعد الاضراب تسريحا تعسفيا ويستوجب تعويضا عن الضرر مع احترام كافة حقوق العامل، إلا أن بعد الإعتراف بحق الإضراب اعتبر القيام به والمشاركة فيه توفيق عن العمل والموظف أو العامل يستأنف عمله بعد انتهاء الاضراب دون حاجة لعقد جديد حيث نجد أن القرار الذي أصدرته المحكمة العليا للتحكيم بفرنسا في 19 ماي 1939.²

فقد ورد فيه بأن الاضراب لا يحدد الإرادة الصريحة أو الضمنية للعمال أو الموظفين لتخلي عن وظيفتهم نهائيا، ولقد اكدت في قرار أصدرته في 18 جوان 1951 أكدت أن المبادئ الدستورية لحق الإضراب لا يتماشى وقضية قطع العلاقة التعاقدية، ولقد سهر القضاء الفرنسي على استحداث وتطوير نظريته في الإضراب حيث صدر القرار 4 جوان 1972 وقد ورد فيه استبعاد تفعل نظام الداخلي من طرف الإدارة وهذا للحفاظ على حقوق الموظفين والعمال عند تنفيذ العقوبات التأديبية وقد حدد القانون الفرنسي رقم 16/84 الصادر في 11 يناير 1984 العقوبات التأديبية التي تسري على الموظفين المعينين في وظائف دائمة ويمثلون درجة في سلم الإداري للإدارة المركزية للدولة³، وكذلك الإدارات الخارجية الخارجية المستقلة وقد صنفت القائمة التأديبية الوارد في المادة 66 أربعة مجموعات

¹ Jean-maurice verdier, Alaim caeuret , marie-Armelle sauriace, droit du travail. 11 edition, dallog, paris 1999, p 295

² HèLène sinay, Jean claude javilier, op, cit, p, 295

³ انظر للقانون الفرنسي رقم 16/84 صادر في 11 جانفي 1989

الاول يكون فيها إنذار واللوم للموظف، وثانيا الشطب من جدول الترقية وخفض درجة وكذلك الوقف على العمل لمدة أقصاها خمس عشر يوما والنقل التلقائي، ودرجة ثالثة يتم خفض الوظيفة وكذلك توقيف الموظف عن العمل لمدة أقصاها عامين ودرجة الرابعة وهي الاخيرة تكون بإحالاته إلى التقاعد وكذلك فصله من وظيفتيه.

ولا يوضع في ملف الموظف عقوبات المجموعة الأولى إلا للوم ويستطيع ان يلغيها بقوة القانون من ملفه وفي نهاية ثلاث سنوات إذا لم يوقع على عقوبات اخرى خلالها يمكن، أن توقع عقوبة الشطب من جدول الترقية بصورة تكميلية مع عقوبات المجموعتين الثانية وثالثة.

والوقف المؤقت للموظف عن أداء وظيفته قد يؤدي إلى حرمانه من مرتبه، يمكن أن يكون مصحوبا بوقف راتبه كليا أو جزء منه فقط، وهنا في حالة الوقف الجزئي يجب أن تكون لمدة أكثر من ثلاث أشهر وهذا فيما يخص وظائف المجموعة الثالثة، وخلال خمس سنوات إذا وقعت عقوبة من عقوبات درجة الثانية، يترتب عليها إلغاء الوقف فإذا لم توقع على الموظف أخرى خلال هذه لمدة بإستثناء للوم والإنذار فهو يعفى نهائيا من باقي المدة الموقوفة،¹ وقد صدر قانون اخر متعلق بالعمل المؤقت وهذا في الأمر رقم 82-131 المؤرخ في 5 فيفري 1982، والقانون الصادر في عام 1972²، ولقد ورد في نص المادة 125 في الفقرة أولى والثانية أن الموظف أول العامل لا يستطيعان العودة للقيام بعمل زميله المضرب لأنه متوقف عن العمل فقط وليس منقطع عنه ولن يعود، وقد توصل القضاء الفرنسي لحماية مضربين من نتائج التي قد تنتج عنه وكذلك قطع من أجر الموظف ولكن بصورة نسبية تتحكم فيها مدة التوقف عن العمل، ولكن إذا كان الخصم من الراتب لا يتوقف مع مدة التوقف عن العمل يعتبر الجزاء المالي ممنوع وهذا حسب نص المادة 122 الفقرة 42 من قانون العمل

¹ الطماوي، سليمان، لقاء الاداري الكتاب الثالث. القاهرة: دار الفكرة العربية، 1995، ص288-289

² Jean –Maurice verdier, Alain Coeuret, Marie–Armelle souriace, op, cit, p578

الفرنسي¹، وكذلك ينتج عن الإضراب الوقف الوقتي لرابطة التبعية أثناء الإضراب، حيث لا يتحمل مسؤولية الموظف إذا تعرض الى حادث أو أصابه ضرر أثناء الإضراب ولا يمكن اعتباره حادث عمل .

وتعتبر هذه النتيجة خطر على كلى الطرفين فالسلطة التأديبية للادارة العامة تتوقف مؤقتا أثناء الإضراب وأي ضرر أو خطأ يقوم به الموظف في تلك الفترة تقع تحت قانون الإضراب ولا يطبق هنا القانون الداخلي إلا في حالة الخطأ الجسيم هنا تتدخل بتسريح الموظف وعزله من وظيفته وهذا ماورد في القانون الصادر في 25 جويلية 1985 في المادة 122 الفقرة 45، ونجد في التشريع الفرنسي أن الإدارة تمتلك سلطة في التأديب، وهو ما يطلق عليه نظام الرئاسي في التأديب إلى غاية 1958 كانت سلطة التأديبية مربوطة بقانون يأسسها إلا أنها هي طابع القضائي الذي يميزها، ولذلك فإن تأسيسها يكون من اختصاص المشرع ولما جاء دستور 4 أكتوبر 1958 تحولت صلاحيات إنشاء سلطة التأديبية إلى الجهة الإدارية فكانت تحدد اختصاصات هذه السلطة و بالتالي تعتبر سلطة التأديبية في فرنسا إحدى فروع السلطة الرئاسية وهي في أساس تنتمي إلى السلطة الرئاسية التي تمتلك هي سلطة التعيين² وبعد ذلك يجوز للموظف رفع تظلم إلى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وذلك بعد أخذ الإذن والموافقة من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء بمقتضى المرسوم رقم 311 / 59 الصادرة في 4 فيفري 1959³، ويكون تظلم خلال شهر من تاريخ إبلاغه بالقرار، ولكن على شرطان يكون القرار موقفا الإحدى العقوبات التالية: التأخير، الأقدمية، خفض المرتب أو النقل التلقائي، خفض الدرجة والإحالة إلى المعاش والعزل من وظيفة... الخ، ويجب أن تكون هذه العقوبات مخالفة لما اقترحتة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء⁴، ولا بد من تفرقة

¹ انظر مادة 122 من قانون العمل الفرنسي صادر في 1972

² فؤاد، عمر، بركات احمد. السلطة التأديبية -دراسة مقارنة - مصر: مكتبة النهضة المصرية، 1979، ص122

³ الامر 344 الصادر في 4فيفري 1959

⁴ بلجبل، عتيقة . المرجع السابق، ص 101

بين حالتين عدم إلتزام السلطة التأديبية برأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وعدم إلتزامها برأي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، ففي هذه الحالة تكون السلطة التأديبية ملزمة بتبرير رفضه الأخذ بالرأي، إلا أنه لا توقع السلطة التأديبية عقوبة من العقوبات المقترحة من طرف اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، تجنباً لحدوث توترات أو اضطرابات عمالية ونقابية.

وتجدر الإشارة الى وجود حالات استثنائية تستثنى فيها العقوبات من عرضها على اللجنة الادارية متساوية الاعضاء حتى وإن تجاوزن عقوبتي الانذار واللوم، وهذا نظرا لخصوصية وجسامة المخالفات وقد حددها المشرع الفرنسي في حالة التخلي عن الوظيفة كذلك حالة الاضراب غير مشروع وحالة الظروف الطارئة¹.

أما بخصوص تعويض ساعات أو أيام الإضراب فلا يتم ذلك إلا بإتفاق الطرفين بعد انتهاء الإضراب، وبالتالي لا يحق للإدارة فرض استرجاع أو تعويض تلك الساعات على الموظف.

وفيما يخص إلتزام الإدارة تجاه الغير من المتعاملين معها، فقد اشترط القضاء الفرنسي عدة شروط الإعفاء الإدارة من مسؤولياتها، يجب أن يكون الإضراب عاما ولا يمكن توقعه مما يجعل إلتزامات الإدارة مستحلية، ويصنف الإضراب في هذه الحالة ضمن القوة القاهرة .

كما أقر القضاء بعدم مسؤولية الإدارة عن الأخطاء التي قد يرتكبها موظفوها أثناء الإضراب في مثل هذه الحالات.

¹فؤاد عمرو ، بركات احمد ،المرجع السابق ص126-129

الفرع الثاني

النتائج المترتبة عن ممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري

نجد أن القانون الجزائري سار على مسار القانون الفرنسي، حيث جاءت المادة 32 فقرة 2 من القانون 90-02 بشروط ممارسة حق الإضراب خصت على أن: "لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل"¹.

وبهذا لا يكون الإضراب مشروعاً إلا إذا استوفى الشروط القانونية لممارسته والتي سبق التطرق إليها من استنفاد جميع وسائل التسوية، موافقة جماعة العمال، انتهاء أجل الأشعار المسبق، ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل.

ونصت المادة 27 في الفقرة الأولى من الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على مبدأ عدم إنهاء علاقة بسبب الإضراب وإنما تجميدها² كما أقرت كذلك في فقرتها 2 على عدم شرعية أي تصرف مضاد لمصلحة العمال قد يصدر من المستخدم إنتقاماً منهم بسبب ممارستهم لحقهم في الإضراب.³

ولقد نصت المادة 30 من القانون 90/02 في فقرتها 3 على أن: "الإضراب يوقف آثار علاقة العمل طول مدة التوقف الجماعي ما عدى فيما اتفق عليه طرف النزاع بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها"⁴، من خلال نص المادة يتبين أنه يوجد جانباً سلبياً وجانباً إيجابياً بالنسبة للموظف أو العامل يتمثل الجانب السلبي إذا اتفق طرف النزاع على قطع الأجرة أو قطع العلاقة التعاقدية، أما الجانب الإيجابي يكمن ما إذا اتفق الطرفان على سريان الأجرة .

¹ انظر الى القانون 02/90 سالف الذكر

² الامر 31/75 المتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على مبدأ عدم إنهاء علاقة بسبب الإضراب وإنما تجميدها

³ ذباح، فوزية، المرجع السابق، ص 102

⁴ المادة 30 من القانون 02/90

ونعتقد أن هذا الأمر يعد فراغ أو شغور تشريعي لأن المشرع لم يحدد الآثار القانونية المترتبة عن الموظف أثناء الإضراب وهذا حسب فعل المشرع الفرنسي ومن هنا فلا توجد حماية للموظف أو العامل في مجال ممارسة الإضراب .

وعن استخلاف موظفي وعمال المرافق العامة المضربين فقد منع القانون الإدارة أو المستخدمين من توظيف أي موظف أو استخدام أي عامل آخر مكان الموظفين والعمال المضربين وذلك حسب المادة 33 من القانون 02/90، إلا أنه يوجد استثناء على هذا الأثر وهو في حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية، وكذلك في حالة رفض بعض العمال القيام بالحد الأدنى من الخدمة.

أما بالنسبة للعقوبات المسلطة على الموظف أو عامل مارس حقه في الإضراب،¹ نجد بأن القانون 02/90 نصت عليه المادة 33 الفقرة الثانية، على عدم تسليط أي عقوبة اتجاههم إذا مارس أو شاركوا في الإضراب قد استوفى جميع شروطه القانونية .

كما نص القانون سالف الذكر على الأفعال التي تعد بمثابة ارتكاب لأخطاء جسيمة يعاقب عليها القانون وذلك قضت به المادة 33 مكرر، نجد من بين هذه الأفعال عرقلة حرية العمل ويكون إما بمنع المستخدم أو ممثله من الإلتحاق بمكان عملهم أو بإحتلال أماكن العمل من طرف المضربين، وتتواجد أخطاء من شأنها أن تكون جسيمة إذا نص عليها المستخدم في نظام الداخلي للإدارة أو المؤسسة وإحترام مدى مشروعية الإضراب من عدمه، وفي حالة القيام بهذه الأخطاء تكون أمام القاضي الذي يفصل في النزاع المطروح أمامه.

وقد أخذ المشرع الجزائري بالعقوبات التأديبية نشير إليها في نص المادة 124 من المرسوم 59/85 الصادر في 1 رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985 المتضمن القانون

¹ لحرش، موسى، الإضراب العمالي في القطاع العمومي خلفياته و أبعاده، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة، 1992، ص76

الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية والتي قضت على أن العقوبات تبعا لخطورة الأخطاء هي ثلاث درجات¹

- عقوبة من الدرجة الأولى: وهي ذات درجات دنيا في الجسامة وتكون مادية أو أدبية وهي في الحقيقة تحذير أكثر منها عقوبة، حتى لا يتم إرتكاب أو يعاد الخطأ وتتقسم إلى الإنذار الشفوي والإنذار الكتابي ويكون في حالة تكرار نفس الخطأ وتوبيخ الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام وهذه العقوبة لا ينال الموظف مرتبه عن الأيام التي توقف فيها عن العمل.²

- العقوبة من درجة الثانية: هي عقوبة مالية غير مباشرة وذلك لمساسها بالمزايا المادية للموظف العمومي وهي الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام كما يمكن في هذه العقوبة خصم الراتب حسب الأيام الموقوف فيها عن العمل، الشطب من جدول الترقية وتعد عقوبة أصلية لجسامتها وتحرم هذه العقوبة عند توقيعها الموظف من حقه في الترقية لمدة معينة.

- العقوبة من الدرجة الثالثة: تعتبر من العقوبات أشد من سابقتها وهي النقل الاجباري إلى نقل الموظف إلى مكان وظيفي آخر، التنزيل ويمكن أن يصل إلى ثلاث درجات من التنزيل، التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات، التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير تفويضات، تحرم هذه العقوبة الموظف من حقه في المعاش وبمجرد توقيعها يعتبر الموظف كأنه لم يتولى وظيفة في الإدارة التي عزل منها.

فقد أعطى المشرع الجزائري الأولوية للسلطة التي لها صلاحية التعيين، شأن المشرع الفرنسي ما أقرته المادة 123 من المرسوم رقم 59/85 الذي تم ذكره سابقا³.

¹المادة 124 من المرسوم 59/85

²ذباح، فوزية، المرجع السابق، ص103

³ المادة 125 و126 من المرسوم 59/85

غير أن المشرع الجزائري وخلاف عن المشرع الفرنسي وتم تقييد السلطة في بعض العقوبات ففي العقوبة من الدرجة الأولى والثانية يتم تأديب الموظف العام من طرف السلطة المختصة بالتعيين إذ يتم وضع العقوبة مع قرار مبين الأسباب ودون استشارة اللجنة الإدارية والمتساوية الأعضاء وهذا ما نصت عليه المادة 125 و 126 من المرسوم 59-85 المذكور أعلاه.¹

أما في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة يتم اتخاذ العقوبة بعد استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وهذا الأخير تصدر الزاميا وهذا ما أقرته المادة 127 من نفس المرسوم وهنا نلاحظ بأن المشرع الجزائري خالف المشرع الفرنسي، الذي لم يلزم السلطة الرئاسية في أي حالة من الأحوال بتطبيق المقترحات التي تصدرها اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، إلا أن المشرع الجزائري ألزم الإدارة والسلطة الرئاسية بالموافقة على العقوبات التي أقرتها اللجنة متساوية الأعضاء وإلا عد إجراء غير قانوني وهذا في العقوبات من الدرجة الثالثة.

سنشير بأن التوقف في إحدى الحالات التي سنذكرها لا يعد عقوبة تأديبية المتمثلة في جسامه الخطأ الذي يؤدي إلى التسريح ووجود متابعة قضائية التي لا تسمح له بالبقاء في الوظيفة وفي حالة الأخيرة التي يكون بقاءه في الوظيفة يمثل خطر عليه وعلى المرافق .

من خلال ما قمنا بالتطرق إليه سنستنتج أن هناك تقييد لحرية ممارسة حق الإضراب، ونرى كذلك بعدم حماية الموظف أو العامل في حالة المطالبة بحقوقه كرفع الأجور أو تحسين ظروف العمل.²

¹ بلجيل عتيقة ، المرجع السابق ، ص 102

² أيتوان ، مليكة . حق الاضراب في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، معهد الحقوق الجامعية ، الجزائر ، 2001، ص

كما أننا نلاحظ وجود عرقلة في ممارسة حق الإضراب خاصة ماتعلق بحرية تطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام واللوائح الداخلية مما يؤدي بذلك إلى عدم فعالية الاضراب رغم اعتباره حق دستوري¹.

المبحث الثاني

القيود القانونية لممارسة حق الإضراب

يعد حق الإضراب من أبرز الحقوق الإجتماعية والسياسية التي كفلتها المواثيق الدولية والدساتير الوطنية بإعتباره وسيلة مشروعة في يد العمال والتجمعات المهنية للدفاع عن مصالحهم الإقتصادية والإجتماعية، وقد جاء الإعتراف بهذا الحق نتيجة لنضالات طويلة هدفها تمكين العمال من التعبير عن رفضهم لسياسات أو ظروف العمل المجحفة غير أن ممارسة حق الإضراب ليست مطلقة، بل ترد عليها مجموعة من الشروط والقيود التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة العمال في التعبير عن مطالبهم، وبين مصلحة المجتمع في ضمان إستمرارية المرفق العامة والحفاظ على النظام العام، فالقانون يفرض مجموعة من الضوابط التي تنظم هذا الحق وتمنع التعسف في استعماله .

وإنطلاق من هذا الإطار سيتم في هذا المبحث التطرق إلى شروط ممارسة حق الإضراب كمطلب أول، ثم الوقوف على القيود القانونية التي تحد من هذا الحق في المطلب الثاني.

المطلب الاول

شروط ممارسة حق الاضراب

إن الإعتراف القانوني بحق الإضراب إلا يعني إمكانية ممارسته بشكل عشوائي أو غير منضبط، بل يتطلب إحترام جملة من الشروط القانونية والإجرائية التي تضمن تنظيمه

¹ بلجبل عتيقة ، المرجع السابق ، ص 104

بشكل يوازن بين حماية مصالح العمال وإحترام النظام العام، وسنتطرق في هذا المطلب إلى الشروط الموضوعية لممارسة حق الاضراب في الفرع الاول وكذلك شروط شكلية في الفرع الثاني.

الفرع الاول

الشروط الموضوعية لممارسة حق الاضراب

يعد الإضراب وسيلة قانونية للدفاع عن الحقوق والمصالح المهنية، غير أن المشرع الجزائري أخضع ممارسة لجملة من الشروط الموضوعية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين حق العمال في الإضراب من جهة، وضمان استمرارية المرافق العامة وحماية النظام العام من جهة أخرى، وتكمن أهمية هذه الشروط في كونها تحدد الإطار القانوني المشروع لممارسة هذا الحق لضبط الحالات التي يعد فيها الإضراب قانونيا وفي هذا السياق سنتناول جملة من الشروط وفق لما يلي :

أولا: إحترام حرية العمل

تعتبر حرية الاضراب امتداد للحرية النقابية، إذا تتجلى في وجهين وجه إيجابي يتمثل في حق العامل في التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقه المهنية في مواجهة صاحب العمل أو المسؤول الإداري،¹ ووجه سلبي يتمثل في حق العامل أو الموظف في الإستمرار في أداء مهامه ورفض المشاركة في الإضراب، واستنادا إلى هذا التصور قام المشرع الجزائري بتكريس عدد من الأحكام التي تنظم هذا الحق وتحدد شروط ممارسة فيما يلي

01/ يمثل تعطيل وعرقلة حرية العمل بالنسبة للقانون هو كل مانع يتسبب بمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من استئناف ومزاولة عملهم وذلك عن طريق التهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف والإعتداء وهذا قد جاء في المادة 34 من القانون 02/09.

02/ يعتبر تعطيل حرية العمل، كل احتلال للمحالات المهنية للمستخدم، يبحث به عن إعاقة وتعطيل السير العادي والمنتظم، وكل تقاعد عن تنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحالات المهنية وأعتبر خطأ مهنيا جسيما، قد يعرض العامل الى المساءلة التأديبية¹، بالإضافة إلى ذلك فإن المشرع الجزائري يعاقب كل من ارتكب مناورة إحتيالية أو تهديد أو عنف أو اعتداء بهدف عرقلة حرية العمل، وذلك بغرامة مالية تتراوح بين 500 دج و 2000 دج وب عقوبة حبس تتراوح بين خمس عشر يوما الى شهرين حسب نافذا أو بإحدى هاتين العقوبتين، وذلك وفق أحكام المادة 56 من القانون رقم 90-02.

ثانيا: حفظ وضمان أمن المنشآت والأماكن

أقر المشرع الجزائري وأجبر كل من المستخدم والسلطة الادارية وممثلوا العمال أنه فور تقديم إشعار المسبق بالإضراب لابد من أخذ الحيطة اللازمة لضمان أمن المؤسسة والممتلكات وذلك في نص المادة 31 من القانون رقم 90-02 واستنادا على ذلك تبني المشرع بموجب المادة 41 من القانون رقم 90-02 التي تتيح للموظفين أو العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية وكذلك المؤسسات، وهذا عندما تكون مهامهم ضرورية لضمان أمن الأشخاص والممتلكات، أو لضمان استمرارية المصالح

¹ Benamrouche.le nouveau droit du travail en algerie edition hiwarcom.alger.1994.92-103

العمومية الأساسية، خاصة تلك المرتبطة بتلبية الحاجيات الحيوية للسكان، أو تلم التي تمارس أنشطة ضرورية لتموين البلاد.¹

لقد توقف المشرع الجزائري في تبنيه لقاعدة التسخير، والتي تهدف إلى تحقيق توازن بين ممارسة الحق الفعلي في الإضراب من جهة وضمان إستمرارية توفير الحاجات الأساسية للسكان من جهة أخرى، غير أن العودة إلى أحكام القانون 90-02 توضح بشكل دقيق كيفية تنفيذ التسخير، أو المبررات والإجراءات المرتبطة به، وقد يؤدي إلى فتح المجال أمام الإدارة العمومية أو صاحب العمل الإستغلال، هذه القاعدة تحت عطاء التسخير للنيل من حق الإضراب.

وبالعودة إلى أحكام القانون رقم 05-07 المؤرخ في 13 ماي 2007 المتعلق بالقانون المدني الجزائري، فقد أجازت المادة 679 منه في فقرتها الثانية، وفي حالات استثنائية ومستعجلة، إستملاك الأموال والخدمات بهدف ضمان استمرارية المرفق العام، ويتم ذلك عن طريق قرار مكتوب يصدر عن والي الولاية أو من يمثله، ويتضمن طبيعة الخدمة ومدتها وذلك وفق المادة 680 من القانون المدني على أن يتم الاستيلاء مباشرة من قبل رئيس المجلس الشعبي البلدي وبالقوة عبر إجراء إداري.²

وفي جميع الأحوال يعتبر كل استيلاء يتم خارج هذه الضوابط القانونية والشروط المحددة تعسفيا، ويترتب عليه الحق في المطالبة بالتعويض عن طريق القضاء، وفق لما تنص عليه المادة 681 مكرر 3 من قانون المدني .

¹ثوابتي، ايمان، ريمة، سرور، ومرزوقي، سيلة . حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب في الجزائر بين التقيد والتحرير، مقال منشور في المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2012، ص 289

²المادة 681 من القانون المدني

تعد هذه الإجراءات ضرورية لجعل الإضراب قانونيا إذا أن عدم الإلتزام بالشروط والإجراءات المحددة يؤدي إلى إعتبار قرار الشروع في الإضراب مخالفا للقانون، مما يفتح المجال لطعن فيه سواء بالبطلان أو بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار الناتجة عنه.¹

ثالثا: توفير القدر الأدنى من الخدمة

في حال أدى الإضراب إلى التأثير على الأنظمة التي يتسبب توقفها الكامل في تعطيل المرافق العامة الأساسية، ويضرر بالأنشطة الإقتصادية والحيوية، أو يعرقل تموين المواطنين أو الحفاظ على المنشآت والممتلكات، فإنه يجب تنظيم إستمرارية الأنشطة الضرورية بطريقة تضمن الحد الأدنى من الخدمة، سواء نتج ذلك عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود.²

رغم أن القيود القانونية السابقة كانت شاملة وعامة لجميع فئات العمال، سواء موظفي المرافق العمومية أو عمال القطاع الخاص، إلا أن الإستمرار في تقديم الحد الأدنى من الخدمة يبقى شرطا أساسيا وقد تم التأكيد على ذلك بشكل خاص بالنسبة لموظفي المرافق العمومية وهو ما يتضح صراحة من خلال المادة 37 التي وردت فيها " المرافق العمومية " بشكل واضح وصريح، ولقد نصت المادة 38 من القانون رقم 02/90 : " أنه ينتظم القدر الأدنى من الخدمة الإجباري في المجالات التالية:

- المصالح الإستشفائية المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات والسلكية واللاسلكية والإذاعة

والتلفزة.

¹ بلجيل عتيقة، المرجع السابق، ص 88

² المادة 37 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب المعدل ومتمم بموجب القانون رقم 71-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
 - مصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير .
 - المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لتسيير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإنارة.
 - المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
 - المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري .
 - نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
 - مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.
- وبالعودة إلى القانون الفرنسي، وفق للنص الصادر بتاريخ 31 يوليو 1984 الخاص بإضراب العاملين في مجال الطيران المدني فإن المادة الثانية منه تنص على أنه في حالة التوقف عن العمل في قطاع الطيران، يجب إتخاذ الإجراءات التالية في جميع الحالات:
- إستمرارية الفعل الحكومي وتطبيق مهما الدفاع الوطني.
 - الحفاظ على مصالح ولا احتياجات الاساسية لفرنسا واحترام المسؤوليات العالمية خاصة حق الطيران في المنطقة .
 - المهام اللازمة للحفاظ على الاشخاص وعلى ممتلكاتهم.

• الحفاظ على العتاد والتجهيزات¹.

يهدف المشرع من خلال هذا التقييد إلى حماية مصالح المواطنين لما قد يسببه الإضراب من أضرار في تمويل الأفراد واحتياجاتهم من سلع وخدمات، بالإضافة إلى تأثير على الأمن العام وصيانة المصالح الإقتصادية والمالية للدولة، ويعد هذا القيد معمول به في المؤسسات والمرافق التي تدار بشكل مباشر من قبل الدولة أو الإدارة، أو حتى من خلال عقود الإمتياز لذا يفرض على الجهات الحائزة على عقود الإمتياز الإلتزام بتوفير حد أدنى الخدمات حتى أثناء الإضراب، بما يضمن إستمرارية سير المرافق العامة بإنتظام وإطراد.²

وبالعودة إلى المادة 36 من القانون 90-02 المعدل، يتضح أن المشرع قد أقر إمكانية تحديد الحد الأدنى من الخدمات في بعض الأنشطة التي ينص عليها ضمن اتفاقية أو عقد جماعي، على أن يتم ذلك دون الإخلال بالأحكام الواردة في نص المادة 38 المذكورة مسبقا وإذا لم يكن المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد إستشارة ممثلي على ميادين النشاط التي تتطلب القدر من الخدمة والعمال المضربين للتكفل به.

وبالإضافة إلى ذلك، منح المشرع الجزائري السلطة الإدارية المختصة، وكذلك أصحاب العمل، صلاحية تحديد الحد الأدنى من الخدمة في مجالات نشاط أخرى بناء على إتفاقية أو عقد جماعي، أو بالتشاور مع ممثلي العمال أو العمال المضربين المتكفل به.³

ونحن نؤيد ماذهب إليه الأستاذ " أحمد الخضر عمراني " حيث رأى ان هذا التنوع في المجالات التي تتطلب الحد الأدنى من الخدمة ويعد جانبا إيجابيا لأنه وعلى خلاف ذلك

¹ JEAN Rivero et jeam walime Droit administratif. 18^e Edition, Dalloz , paris 2000, p476

² دباح، فوزية. حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب ،مذكرة ماجستير تخصص:حقوق الانسان والحريات

العامة ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2016،ص 127

³المادة 93من قانون رقم 02-09

رغم أن النصوص جاءت بصيغة عامة من شأنه أن يفتح المجال للسلطات الإدارية وأرباب العمل لتقييد حرية الإضراب وعرقلة ممارستها.¹

ولقد إتبر المشرع الجزائري رفض الموظفين أو العمال المكلفين بالقيام بالحد الأدنى من الخدمة المطلوبة منهم بمثابة خطأ مهني جسيم²، كما أجاز للمستخدم أو الرئيس الإداري تعيين عمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين³، ولم يقم المشرع بتحديد أحكام تتعلق بكيفية وإجراءات مساءلة الموظفين والعمال في هذا الشأن، بل ترك تنظيمها للإتفاقيات الجماعية والعقود والأنظمة الداخلية المعتمدة من قبل الإدارات والهيئات المستخدمة .

وفي جميع الحالات يمنع المشرع سواء الرئيس الإداري أو رب العمل من توقيع عقوبات الفصل النهائي أو طرد الموظفين والعمال المشاركين في الإضراب، إذن أن الإضراب لا يؤدي إلى قطع علاقة العمل، بل يتم تعليقها فقط طول مدة التوقف الجماعي عن العمل⁴ ويعاقب القانون كل من ينتهك أو يحاول إنتهاك الحق في ممارسة الإضراب وفي ظل هذا القانون بتوظيف عمالا آخرين أو تعيينهم⁵، وقد تم تحديد العقوبة بغرامة مالية تتراوح بين 500 دج 2000 دج بالاضافة إلى حبساً نافذاً من ثمانية أيام إلى شهرين، وترتفع الغرامة المالية لتتراوح بين 2000 دج 500 دج، ويضاف إليها حبس نافذاً تتراوح مدته من ستة إلى ثلاث سنوات، وذلك في حال إقترنت ممارسة حق الاضراب بالتهديداً العنف أو الإعتداء.

وإكتفى المشرع فيما يتعلق بالقطاعات المذكورة في المادة 38 أعلاه بإشترط ضمان الحد الأدنى من الخدمة، إلا أنه في الواقع ذهب إلى أبعد من ذلك من حيث التقييد خاصة بالنسبة

¹ جابي عبد الناصر. دراسة سوسولوجية للاضرابات لعمالية في الجزائر ، الجزائر: دار الحكمة، 1995، ص276

² المادة 40 من القانون 90-02

³ المادة 33 الفقرة الأولى من قانون رقم 90-02

⁴ المادة 32 من القانون رقم 90-02

⁵ ثوابتي، إيمان، ريمة سرور، مرزوقي، وسيلة. المرجع السابق، ص290

لبعض القطاعات الأساسية حيث نصت المادة 43 من القانون رقم 90-02 على منع موظفي هذه القطاعات من ممارسة حق الإضراب.

ويتضح من خلال التعداد الوارد في المادة 43، أن المشرع الجزائري يتجه نحو تكريس المبدأ التقليدي الذي يقضي بإحتكار الدولة لوظائفها السيادية الأساسية، مثل القضاء والعدالة والشرطة بإعتبارها تجسيدا فعليا لوجود الدولة وسيادتها.

أن الموظف في هذه المرافق في حقيقته يعد ممثلا للدولة ويؤدي وظيفته من خلال وظائفها وبما أنه في علاقة دائمة معها فإنه ملزم بالإمتناع عن الأضرار بالمرافق الذي يعمل فيه، كما يجب عليه تجنب تغليب مصلحته الشخصية على المصلحة العامة.¹

أن القيود والعوائق المنصوص عليها في قانون ممارسة حق الإضراب في الجزائر، تعد دليلاً واضحاً على توجه المشرع وإرادة الدولة نحو تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة من خلال منح الأولوية لما يخدم الصالح العام، وقد تم ترجيح كفة مصلحة المواطنين والجمهور على حساب الموظفين العاملين في هذه المرافق .

ضمن هذا الإطار وحرصا على هذه المبادئ، أصبحت ممارسة الإضراب في الجزائر أمر واقعا يستوجب تنظيمه وقد يصل في بعض الأحيان إلى منعه وتنظيمه إن كان ذلك بناء على مبررات وأسس قانونية وشرعية فإن الجانب العلمي يكشف معطيات مختلفة، فقد بينت الدراسات والتحقيقات التي أنجزت في الجزائر، منذ بداية التسعينات حول مبررات ودوافع الإضراب التي تستند إليها الجهات المعنية أن السلطة العمومية تسعى دائما لتبريرات قانونية متابعة العمال المضربين، متذرعة بأن الإضراب يمس بالنظام العام ويخل بإنتظام سير العمل، مما يجعل الإضراب غير قانوني وتعد هذه الحجج والذرائع التي يعتمدها المسؤولون وأرباب العمل لتبرير كسر الإضراب، من أبرز المبررات، وتتمثل في النقاط الآتية:

¹ذباح، فوزية، نفس المرجع السابق، ص 128

- إحتلال اماكن العمل، ويتخذ هذا الإحتلال عدة صور تبدأ من بقاء العمال مضربين في أماكن العمل وتصل إلى حد طرد أعضاء مجلس إدارة المؤسسة.
- عرقلة حرية العمل وإستخدام العنف والتهديد والقوة اتجاه العمال غير المضربين، أو رؤساء وأرباب الإدارة أو حق اتجاه المحضر القضائي بالمعاينة
- عدم احترام القدر الأدنى من الخدمة، ويحدث ذلك بالخصوص في غياب إتفاق جماعي داخل المؤسسة بين المندوبيين النقابيين ورب العمل، يحدد بموجبه الإطار القانوني للحد الأدنى من الخدمة .
- تأطير الإضراب من نقابة فاعلة على الساحة الوطنية، ولكنها غير معترف بها قانونا لرفض منحها ترخيص بالتأسيس، ويعتبر إضراب غير مشروع وإستنادا لذلك لم تتمكن العديد من النقابات الحرة الدعوة إلى الإضراب العمالي كرد فعل على رفض منحها الترخيص بالتأسيس.¹

الفرع الثاني

الشروط الشكلية لممارسة حق الاضراب

حدد المشرع الجزائري كيفية ممارسة حق الاضراب باعتباره وسيلة يلجأ إليها العمال للمطالبة بحقوقهم، وذلك ضمن احترام مجموعة من الشروط الشكلية التي تضمن دستورية هذا الحق، ويهدف هذا التنظيم إلى التمييز بين الاضراب المشروع وغيره .

¹ثوابتي ايمان، ريمة، سرور، ومرزوقي، وسيلة، المرجع السابق ص292

الشروط الشكلية تعد من الشروط الخارجية الضرورية لصحة الاضراب إذ يتطلب اللجوء إلى الإضراب إتباع مجموعة من الإجراءات، وغياب هذه الإجراءات قد يجعل الإضراب غير مشروع أو فوضوي¹.

مما يشير التساؤل حول مشروعيته، لذلك لابد من الإلتزام بهذه الإجراءات لإضفاء الطابع القانوني على الاضراب وذلك من خلال:

أولاً: شروط انعقاد الجمعية العامة

لكي تتعدّد الجمعية لابد من أن يكون النزاع ذو طابع جماعي وهذا كما نصت عليه المادة 02 من القانون رقم 02/90، أي أن يكون الخلاف متعلقاً بالعلاقات الإجتماعية والمهنية وكذا شروط العمل العامة، ولم يتم التوصل إلى حل له بين العمال والمستخدم ويشترط لإعتباره نزاعاً جماعياً أن يكون الخلاف ذات طابع جماعي يمس مجموعة من العمال تجمعهم مصلحة مشتركة، سواء كانوا منتمين إلى نقابة أو غير منتمين ويكون الطرف الآخر هو المستخدم، سواء كان شخصاً واحداً أو مجموعة ويتمحور هذا النزاع حول الحقوق والمصالح الجماعية مثل تنفيذ اتفاقية عمل جماعية، أو المطالبة بزيادة الأجر أو التسريح الجماعي²، يشترط لبدأ الاضراب موافقة جماعة العمال المعنيين به، كما نظم المشرع الجزائري في القانون 02/90، وفقاً لاحكام المادتين 27 و 28 من نفس القانون، حيث يتم إستدعاء العمال من قبل ممثليهم النقابيين أو من ثم إنتخابهم طبقاً للمادة 04 من نفس القانون لعقد جمعية عامة تضم على الأقل نصف العمال المعنيين، بهدف إيصال المطالب المهنية إلى المستخدم، ويجب إعلامه بتاريخ انعقاد هذه الجمعية مسبقاً وكذلك مكانه، كما

¹ عبد الباسط، محمد المحسن . الاضراب في القانون العمل (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق ،جامعة القاهرة

² واضح، رشيد .منازعات العمل الجماعية والفردية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، الجزائر دار هومة

يعرض خلال الجمعية موضوع الاضراب وأسبابه المتعلقة بوقف العمل الجماعي،¹ وتستمتع الجمعية إلى وجهات نظر ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة، بغرض التوصل إلى حل للخلاف بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها.

يتوقف اتخاذ قرار الإضراب على موافقة أغلبية العمال الحاضرين، وذلك بعد إجراء عملية التصويت والتي يجب أن تتم عبر الإقتراع السري لضمان حرية الرأي وعدم التأثير بالضغط، إما فيما يتعلق بتنظيم إجراءات الاقتراع في حال تعدد أماكن العمل، فإن الاتفاقيات الجماعية والمفاوضات هي التي تضغط هذه الاجراءات وتحددها.²

ثانيا: شرط الإشعار المسبق

الإشعار هو إعلام صاحب العمل بحدوث الإضراب بعد فشل جميع المحاولات لحل النزاع، ويهدف هذا الإشعار بشكل أساسي إلى تمكين صاحب العمل من اتخاذ الإجراءات الضرورية للتعامل مع توقف العمال عن العمل، وتجنب العواقب السلبية التي قد تترتب عن الاضراب غير المنظم والفوضوي .

وقد نظم المشرع الجزائري هذا الشرط استنادا الى المواد 29 و 30 من القانون 02/90 حيث يتم إشعار صاحب العمل أو الجهة المختصة مسبقا بقرار الدخول في الاضراب على أن تبدأ تنفيذه بعد انقضاء المهلة المحددة لهذا الاشعار .

يلاحظ أن المشرع لم يحدد بدقة مضمون وإجراء الاشعار المسبق، ولكن بفهم من المادة 30 من القانون سابق الذكر أنه يجب أن يكون مكتوبا ويتضمن اللجوء إلى الاتفاقيات أو المفاوضات الجماعية، بالإضافة إلى تحديد اسباب الإضراب ووقت ومكان بدايته .

¹ A.L Amrami .Prévention des conflits de travail et exercice du droit de grève .guide de législation et de réglementation du travail.Livret n 07 p41

² Amrami (A,l),op,cit,p,42

ويشترط ذلك لتفادي تحول الإضراب إلى فعل غير مشروع، وفيما يخص مدة الأشعار فهي تحدد عن طريق المفاوضات والاتفاقيات الجماعية، على ألا تقل في جميع الأحوال عن ثمانية أيام من تاريخ بدأ الإشعار لدى المستخدم وإبلاغ مفتشية العمل المختصة إقليمياً كما يجب التنويه إلى أن من أبرز الآثار هذا الإشعار هو تمكين المستخدم وممثلي العمال من اتخاذ التدابير اللازمة لحماية المنشآت والممتلكات وضمان أمنها، وتحديد عمال يتولون المهام الأساسية لضمان استمرارية علاقة العمل من جهة وبقاء علاقة العمل قائمة بين العمال الذين يتمتعون بكافة حقوقهم وامتيازاتهم وبين رب العمل الذي يجوز له اللجوء إلى سلطته التأديبية في حالة إخلال العمال بالتزاماتهم المهنية من جهة أخرى.

ثالثاً: شرط اشراف النقابة على الإضراب

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفاً محدداً للنقابة، بل اكتفى ببيان كيفية ممارسة الحق النقابي وبالرجوع إلى ما توصل إليه الفقه، يمكن تعريف النقابة بأنها : " تنظيم مهني يتكون من أشخاص طبيعيين ومعنويين، من عمال أجراء أرباب العمل موظفين، أصحاب المهن الحرة،... الخ ينتمون لمهنة واحدة أو مهن متشابهة أو مرتبطة ببعضها البعض، مؤسسة بغرض الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المادية والمعنوية والعمل على تحسين ظروف العمل من جمع الأوجه الاقتصادية الصناعية والاجتماعية والتمثيل الأحسن لمهنتهم من خلال المشاركة الجماعية في تنظيم الحياة المهنية وإرساء قواعد سياسية إقتصادية واجتماعية للدولة ".¹

تدخل التنظيم النقابي في حالة وقوع الإضراب، كمسألة تربط إعتبار المشرع له شرطاً لممارسة حق الإضراب، يعد تدخل التنظيم النقابي في حالة وقوع الإضراب من القضايا التي ترتبط بمدى إعتبار المشرع الجزائري له كشرط أساسي لممارسة للحق في الإضراب فقبل

¹ هني مها ، النظام القانوني لممارسة الاضراب في الجزائر ، مذكرة ماستر ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ،

تعديل القانون 02/90 المتعلق بممارسة هذا الحق، لم يوضح المشرع مفهوم الإضراب العضوي، كما يستند لنقابة مهمة الاعلان عنه وتأطيره وحق التفاوض بشأنه مع الجهات المختصة، وبالتالي لا يمكن القول أن الإضراب قبل سنة 1991 كان يتم بتنظيم أو تأطير من طرف النقابة.

بعد التعديلات التي أقرها المشرع الجزائري على القانون 02/90 وبموجب القانون 27/91 المؤرخ في 21 / 12 / 1991 المؤرخ في ديسمبر 1991، أصبح تأطير الإضراب من طرف منظمة نقابية شرطاً جديداً لممارسة هذا الحق، وذلك استناداً إلى نص المادة 05 المعدلة من القانون سالف الذكر، كما أن المادة 27 من القانون 02/90 منحت لممثلي العمال لصلاحيّة إعلان الاضراب والإشراف عليه، وقد تزامن هذا التعديل شأنه شأن مسألة إشراف النقابة على الإضراب مع تعديل القانون رقم 14/90 المؤرخ في 01/06/1991 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بموجب القانون رقم 30/90 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.¹

المطلب الثاني

القيود القانونية لممارسة حق الإضراب

يعتبر الإضراب من أحد أبرز الوسائل التي يملكها العمال للدفاع عن حقوقهم وتحقيق مطالبهم المهنية الإجتماعية، هو مظهر من مظاهر حرية التعبير والعمل النقابي، وقد كفلته العديد من الدساتير والمواثيق الدولية، غير أن ممارسة هذا الحق لا تتم بصورة مطلقة بل تحكمها جملة من القيود القانونية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة العمال وحقوقهم في الدفاع عن مطالبهم من جهة، ومصلحة أصحاب العمل وإستمرارية المرفق العام أو الخاص من جهة أخرى، وتتوزع هذه القيود بين قيود موضوعية تتعلق بطبيعة الأسباب

¹هن مها، المرجع السابق، ص، 46

والمطالب التي يمارس من أجلها الإضراب، وقيود إجرائية تهم الشكليات والخطوات الواجب إتباعها قبل الشروع في الإضراب، وعليه سنعالج في هذا المطلب القيود القانونية لممارسة حق الإضراب من خلال فرعين نجد في الفرع الأول القيود الموضوعية والفرع الثاني القيود الإجرائية.

الفرع الأول

القيود الموضوعية لممارسة حق الإضراب

ومن خلال ذلك سنتطرق إلى مايلي:

أولاً: المنع التام من ممارسة حق الإضراب لبعض فئات الموظفين

تتباين المرافق العامة باختلاف طبيعة الخدمة التي تقدمها، إذ توجد مرافق ترتبط ارتباطاً وثيقاً ومباشراً بأفراد المجتمع، مما يجعل من الصعب على الموظفين ممارسة حق الإضراب، ويعود ذلك لطبيعة علاقتها المباشرة بالمواطنين، وتأثير ذلك السلبي المحتمل على حياة الأفراد والمصلحة العليا للبلاد.

يهدف هذا المنع إلى الحفاظ على إستمرارية المصالح العمومية الأساسية، وضمان توفير الإحتياجات الضرورية للبلاد والسكان، والتي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطنين أو سلامتهم وصحتهم إلى خطر، كما يسعى إلى حماية المصالح الحيوية ذات الأهمية الكبرى اللازمة، ويستند هذا إلى ماورد في نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، الذي يحدد قائمة القطاعات والأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة الإجبارية وقائمة القطاعات والمستخدمين

والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب¹، وعلى غرار ما تنص عليه التشريعات الحديثة التي تخطر الإضراب في بعض القطاعات الحيوية، إعتد المشرع الجزائري نفس التوجيه متأثراً بما جاء في القانون الفرنسي الذي يمنع اللجوء إلى الإضراب بالنسبة لفئات محددة مثل العسكريين، عناصر الشرطة، القضاء والعاملين في قطاع الإتصالات التابعة لوزارة الخارجية².

كما نصت المادة 67 من القانون 08 /23 المذكور سابقاً، على منع ممارسة الإضراب من طرف المستخدمين يزاولون وظائف تنطوي على ممارسة السلطة بإسم الدولة. كما أشارت المادة ذاتها إلى أنه تحديد قائمة القطاعات أو المستخدمين الممنوعين من ممارسة الإضراب يتم عن طريق التنظيم.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 361 /23 المشار إليه أعلاه أنه تنص المادة 09 منه على مايلي: " تشمل قائمة المستخدمين والوظائف للقطاعات المذكورة في أحكام المادة 08 أعلاه، والذين يؤدون وظائف السلطة بإسم الدولة والممنوع عليهم اللجوء الى الإضراب مايلي:

- القضاء
- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج
- الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات .

¹ المرسوم التنفيذي رقم 361/23 ، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 ، يحدد قائمة و قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد ادنى من الخدمة اجباري ، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء الى الإضراب ، الجريدة الرسمية ، العدد ، 67 ، 2023 ،

² خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي ، الجزائر : دار العلوم للنشر والتوزيع ، 2014 ، ص85

- مديرية المؤسسة العمومية للتربية الوطنية وموظفي التقنيين في قطاع التربية والتكوين والتعليم المهنيين.¹

من خلال هذه المادة تم تحديد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف التي يمنع على أصحابها ممارسة الإضراب، كما نصت المادة 10 من نفس المرسوم التنفيذي على إمكانية مراجعة هذه القائمة عند الضرورة، وذلك بالتنسيق مع القطاعات المعنية²، ومن خلال تحليلنا للمادة 43 من القانون 02/90 المعدل والمتمم، وكذلك المادة 67 من القانون 08/23، يتضح أن النص التنظيمي قد وسع قائمة الفئات الممنوعة من اللجوء إلى الإضراب، إذ تعد القائمة تقتصر على القطاعات المحددة في القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم، بل شملت قطاعات إضافية من بينها، الأئمة والمنتسبون لقطاع الشؤون الدينية والأوقاف، مراقبو الملاحة الجوية والبحرية، والأعوان التابعون لإدارة الغابات، ومديروا المؤسسات العمومية للتربية الوطنية والتكوين والتعليم المهني، فلا يمكن لموظفي بعض القطاعات أو المجالات اللجوء إلى الإضراب، وذلك نظرا لطبيعة المهام التي تؤديها فبعضهم مسؤول عن حفظ النظام العام وبعضهم ينتسب إلى الإدارات خاصة، وآخرون يتولون مهام الرقابة على المناطق الحدودية، ولا يعد ذلك إنقاصا من حقهم الدستوري بل هو نتيجة لطبيعة العلاقة الوظيفية التي تفرض عليهم التزامات محددة، وبعد الإضراب في هذه الحالة عملا غير مشروع لما فيه من مساس بالنظام العام³، وفي حال وقوع أي نزاع جماعي في هذه القطاعات فالمشرع قد حدد إجراءات التسوية الودية لهذا النزاع، والتي تتضمن المصالحة وكذلك اللجوء إلى اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم⁴.

¹ انظر المادة 9 من المرسوم التنفيذي 361/23

² انظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23

³ خليفني عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص، 87

⁴ انظر لنص المادة ، 22 و 71 من القانون 08/23 ، المذكور سابقا

ثانياً: اشتراط الحد الأدنى من الخدمة لبعض القطاعات

وسبق وذكرنا أن المرافق العامة تختلف باختلاف طبيعتها وأهمية الخدمة التي تقدمها ومن هذا المنطق فقد منع المشرع لبعض هذه المرافق حق الإضراب، غير أنه اشترط إحترام الحد الأدنى من الخدمة، فلم يمنع موظفوا هذه القطاعات من ممارسة حقهم في الإضراب كما هو الحال في بعض القطاعات الأخرى، وإنما قيد وبضرورة الإستمرار في تقديم الحد الأدنى من الخدمة الحيوية والضرورية خلال فترة الإضراب، وذلك مراعاة لمصلحة المواطنين وإستمرارية سير المرفق العام¹.

ويرجع ذلك إلى الأهمية البالغة التي تكتسيها هذه القطاعات، إذ أن توقفها الكلي قد يلحق ضرراً جسيماً بإستمرارية المرافق العمومية الأساسية، ويعيق سير الأنشطة الحيوية لاسيما تلك المتعلقة بتموين الموظفين بالمواد الغذائية، والمنتجات الصحية ومصادر الطاقة، أو تلك التي تعنى بالحفاظ على المنشآت والممتلكات المنتشرة عبر إرجاء الوطن.

وقد أكدت المادة 62 من القانون 08/23 المشار إليه سابقاً على هذا التوجه، حيث نص المشرع على ضرورة تحديد قائمة القطاعات التي يفرض عليها تنفيذ حد أدنى من الخدمة بصفة إلزامية، ويتم ذلك عن طريق التنظيم، وبعد صدور المرسوم التنفيذي 361 / 23 نصت المادة 02 منه على مايلي : " تضم قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة إجبارياً والذكورة في أحكام المادة أعلاه ما يأتي:

- المصالح العمومية للصحة والمداومة والإستعجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية.
- المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الصحية لاسيما الصيدالانية والمستلزمات الطبية.

¹ احمية، سليمان ، المرجع السابق ، ص، 154

- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة .
- مصالح إدارة العدالة ..."

وتحدد مناصب العمل الضرورية لضمان حسن سير الخدمة بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي في القطاع الإقتصادي، وفي حال عدم وجود مثل هذه الاتفاقية، يتولى وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص تحديد تلك المناصب، وذلك بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين¹، يستدعى العمال المكلفون بضمان الحد الأدنى من الخدمة شخصيا، وذلك بأمر يصدر عن الوزير المختص بالقطاع، أو من طرف الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، ويتقاضى هؤلاء المستخدمون أجورهم مقابل أداء مهامهم في إطار تنفيذ الحد الأدنى الإلزامي من الخدمة²، وتجدر الإشارة إلى أحكام النص التنظيمي المشار إليه أعلاه، الذي حدد لائحة القطاعات المعنية بتوفير الحد الأدنى من الخدمة، بالإضافة إلى مقتضيات القانون رقم 90 / 02 كما تم تعديله وتتميمه، قد أسفرت عن توسيع نطاق القطاعات الملزمة بضمان هذا الحد الأدنى من الخدمة فضلا عن القطاعات المنصوص عليها في القانون السالف الذكر، تم إدراج مصالح صناديق الضمان الإجتماعي، ومفتشيات العمل، إلى جانب مصالح الحالة المدنية التابعة لإدارة البلدية، كما شمل التوسيع المصالح المعنية بخدمات الإطعام والأجور والنقل والصحة في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهني والتعليم العالي والبحث العلمي بالإضافة إلى ذلك تم تضمين مصالح إستقبال وحماية الطفولة المسعفة والمسنين، وذوي الإحتياجات الخاصة، ومن المهم الإشارة إلى أنه تم تحديد نسبة الحد الأدنى من الخدمة والتي لا يجوز أن تقل عن 30% على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، من طرف

¹ انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي، رقم، 361/23، مذكور سابقا

² المادة 57 من المرسوم التنفيذي، 361 / 23، مذكور اعلاه

الوزير الوصي على القطاع، وذلك بعد استشارة مع المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو مع ممثلي العمال المنتخبين¹.

ثالثاً: تسخير الموظفين

وفي سياق مواصلة فرض القيود على حق الإضراب التي أقرها المشرع بهدف ضمان إستمرارية المرافق العمومية الأساسية خاصة، فقد منح القانون السلطة الإدارية المختصة صلاحية إصدار قرارات التسخير وذلك في حالة إمتناع الموظفين عن ضمان الأدنى من الخدمة، وقد نصت المادة 65 من القانون 02/23 المشار إليه أعلاه على أنه " طبقاً للتشريع الساري المفعول، يمكن أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية

_ الأمن الأشخاص المنشآت والأماكن.

_ الإستمرار المصالح العمومية والأساسية.

_ تموين السكان أو المواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة وبيالغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطرق القانونية كل عامل معني بقرار التسخير".

وخلافاً للحد الأدنى من الخدمة، الذي يلزم المعنيين بعدم اللجوء إلى الإضراب، فإن التسخير يعد تدخلاً من الهيئة المستخدمة عن طريق إصدار قرار إداري بذلك التسخير² وفي حالة عدم الإستجابة لهذا القرار يحق للإدارة المؤهلة إتخاذ الإجراءات الإدارية المناسبة، بما

¹ انظر المادة 64 من القانون 08/ 23 ، السالف الذكر

² خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق للذكر ، ص، 84

في ذلك تطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها¹ وكذلك نص القانون رقم 08/23 ذكرناه سابقاً، أنه بالإضافة العقوبات التأديبية يعاقب كل عامل أجبر أو عون عمومي لا يلتزم بالحد الأدنى من الخدمة دون مبرر، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير المبلغ إليه، بغرامة مالية تفرض عليه بموجب أحكام القانون².

الفرع الثاني

القيود الشكلية لممارسة حق الإضراب

يعد إستنفاد إجراءات التسوية الودية من أبرز القيود التي نص عليها المشرع الوظيفي للممارسة حق الإضراب، وهو مادفع بالمشرع إلى تنظيم هذه الإجراءات وتحديد كيفية تنفيذها، من خلال إصدار نصوص تنظيمية تبين تفاصيلها وتحدد الجهات المختصة تتولى آلية التسوية، وذلك لضمان ممارسة الإضراب في إطار قانوني سليم، وتعد التسوية إجراء حساساً دقيقاً، ويمكن اللجوء إليه في أي مرحلة من مراحل النزاع، إذ لا يقتصر على طرف معين فقد يتم اعتمادها خلال فترة الإشعار بالإضراب أو حتى أثناء الإضراب أي بعد الشروع فيه³، ويفهم بإستنفاد إجراءات التسوية الودية التأكد من لجوء الأطراف إلى مختلف آليات التسوية ومحاولة استخدامها قبل الإقدام على الإضراب، ذلك بعد فشلها في التوصل إلى حلول للنزاع وبالعودة القانون رقم 08/23 يتبين أن المشرع قد حدد هذه الآليات وميز بينها، فبعضها اجباري والبعض الآخر اختياري، في البداية نص المشرع على الزامية دراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية تحت إشراف لجان الحوار الإجتماعي، التي تم تنظيمها عن طريق التنظيم وذلك بهدف الوقاية من

¹ انظر المادة 66 من المرسوم التنفيذي ، رقم ، 23 / 361 ، مذكور سابقاً

² انظر المادة 86 من القانون رقم 08 / 23

³ خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص، 90

النزاعات الجماعية، وقد تم التطرق سابقا إلى اجراءات أخرى، من بينها التظلم الإداري¹ الذي يلجأ إليه في حالة تعذر حل النزاع عن طريق التشاور والتفاوض من قبل اللجنة المختصة، وقد نصت المادة 23 من القانون 08 / 23 على هذا الإجراء بالتفصيل مع تحديد الأطراف المعنيين بالأخطار والجهة التي يوجه إليها التظلم ففي حال عدم تسوية النزاع عبر التظلم أو الطعن، يتعين على الموظفين اللجوء إلى إجراء المصالحة الذي يعد إجراء التزاميا يتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العامة²، كما ورد في نص المادة 02 من القانون المذكور، تجدر الإشارة إلى أن المصالحة تأتي في صورتين، الأولى هي المصالحة الرسمية التي تتولى فيها السلطة السلمية العليا المسؤولية، في حال كان النزاع يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، أما الصورة الثانية فهي المصالحة العادية التي يتولاها المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العامة، وذلك في حال كان النزاع يتعلق بتفسير الأحكام التشريعية أو التنظيمية أو مسائل لا يمكن معالجتها ضمن إطار تلك الأحكام التشريعية والتنظيمية، وبالإضافة إلى المصالحة نص المشرع الجزائري على إجراء الوساطة كإجراء اختياري، حيث نظمها من خلال نص تنظيمي جديد وقد تم تحديد من يتولى هذا المركز " الوسيط " والشروط الواجب توافرها في الشخص الذي سيشغل هذا المنصب بالإضافة إلى اجراءات المتبعة بإختيار الوسيط، وهذا التحديد يعد مستحدثا في هذا السياق حيث يمثل اضافة جديدة في تنظيم آليات تسوية النزاعات في النظام القانوني الجزائري وأخيرا يأتي إجراء التحكيم الذي تشرف عليه كل من اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية بإعتباره خيارا اختياريا خلافا للمصالحة، غير أن هذا الإجراء يفرضه متابعة تطورات النزاع

¹ انظر المادة 02 ، من المرسوم التنفيذي ، رقم ، 23 / 361

² المادة 23 من القانون 08/23

الجماعي، ولهذا الغرض تم إعتقاد إجراء التحكيم كجهاز ذو طابع قضائي، نظرا لما يصدر عنه من قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من رئيس كل من اللجنتين¹.

أولاً: الموافقة الجماعية على الإضراب

ومن بين القيود الشكلية التي أوجبها المشرع لضمان صحة الإجراء السابقة لممارسة هذا الحق، شرط الموافقة الجماعية على الإضراب، والذي يعد شرطاً جوهرياً لا يقل أهمية عن باقي الشروط، وفي حال فشل الإجراءات الأولية الزامية إلى تسوية النزاع، يجوز للموظفين مواصلة مساهمهم وفقاً للأجراءات المنصوص عليها في الإتفاقية الجماعية أو أحكام القانون رقم 08 /23 المذكور أعلاه، ويعقد اجتماع في شكل جمعية عامة داخل مقر العمل يعرض خلاله مجمل النقاط التي لا تزال محل النزاع وذلك من قبل المنظمة النقابية التمثيلية، أو من قبل ممثلي العمال في حال عدم وجود تنظيم نقابي وهو ماتمت الإشارة إليه سابقاً ضمن إجراءات اللجوء إلى الإضراب، وبعد انعقاد الجمعية العامة يفصل في مسألة امكانية اللجوء إلى الإضراب كوسيلة لتوقيف العمل، وهو مانصت عليه المادة 47 من القانون 08 /23 ويستفاد من أحكام المادتين 47 و48 من ذات القانون أن المشرع قد أولى أهمية خاصة لتحقيق الموافقة الجماعية للموظفين بإعتبار أن هذا الحق يمارس بحرية تامة، بعيداً عن شكل من أشكال الضغط أو الإكراه.

ثانياً: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل

يتحمل الموظفون المضربين التزام بالمحافظة على الأملاك العمومية سواء كانت منقولة أو عقارية، مع الإمتناع عن احتلال أماكن العمل بالقوة كما يتعين عليهم اتخاذ كافة الإحتياجات والإجراءات اللازمة لضمان حماية وسائل أدوات وأماكن العمل خلال فترة

¹ خليفي، عبد الرحمان، المرجع السابق، ص، 92

الإضراب¹، كما يخطر على الموظفين المضربين التسبب في أي اتلاف أو تعريض الأملاك العمومية أو وسائل وأماكن العمل لأي ضرر أو تخريب، أو استخدامها لغير الأغراض المخصصة لها وقد كرسته المادة 60 من المذكور سابقاً، حيث نصت على مايلي: "يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل للمستخدم أو محيطها المباشرة عندما يشكل عرقلة حرية العمل...".

كما نصت المادة 45 من نفس القانون على أنه في حال إذا كان الإضراب يرافقه أعمال عنف أو تهريب أو استيلاء عنيف لأماكن العمل، فإن المشاركون فيه لا يستفيدون من الحماية القانونية²، ويحظر على العمال المضربين اللجوء إلى التهديد أو المناورة أو الإحتلال أو استخدام العنف أو الإعتداء بأي شكل من الأشكال ضد العمال غير المضربين أو ضد المستخدم أو ممثليه، بقصد منعهم من الإلتحاق بمكان عملهم أو مواصلة نشاطهم المهني ويعد هذا السلوك من قبيل عرقلة حرية العمل، والتي يعتبرها القانون من الأخطاء الجسيمة ويعاقب عليها وفقاً لأحكام المادة 59 من القانون رقم 08 / 23³.

كما نصت الفقرة الأولى من المادة 43 من القانون المذكور أعلاه على أنه في حال استخدم وسائل التهديد أو ماشابها، بهدف إجبار العامل على المشاركة في الإضراب أو منعه من العمل أو استئنافه، فإن مرتكب هذا الفعل يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، وتجدر الإشارة إلى أنه في حال احتلال المحلات المهنية وأماكن العمل يمكن إصدار أمر قضائي بإخلال المحلات بناءً على طلب المستخدم من الجهة القضائية المختصة⁴، وفي حالة رفض الإمتثال لتنفيذ الحكم القضائي بإخلال المحلات المهنية وأماكن العمل، يترتب على ذلك تطبيق الإجراءات التأديبية والعقوبات الجزائية بحق المعنيين

¹ احمية ،سليمان ، المرجع السابق ، ص، 151

² انظر المادة 45 ،من القانون رقم ، 08 / 23

³ انظر المادة 59 ، من القانون رقم ، 08 / 23

⁴ احمية ،سليمان ، المرجع السابق ، ص، 152

ومع ذلك لا يعتبر اجتماع العمال في أماكن العمل أو اثناء العمل لفترة محددة بمثابة احتلال للمكان، بشرط أن يتم ذلك دون المساس بأمن وسلامة أدوات العمل وممتلكات العمل ودون تعطيل عمل العمال غير المضربين¹، وقد أقر المشرع الجزائري عقوبات جزائية في حال اقتران الإضراب بأعمال العنف أو الإعتداء، أو اتلاف للآلات والوسائل حيث تسلط على مرتكبي هذه الأفعال عقوبات تتمثل في غرامات مالية متفاوتة، بالإضافة إلى عقوبات الحبس التي تتراوح من ثلاث (03) أشهر إلى سنتين.

¹ احمية سليمان ، مرجع سابق ، 153

خلاصة الفصل الثاني

يتناول هذا الفصل الاطار القانوني المنظم لممارسة حق الاضراب بإعتباره احد الحقوق الاساسية المعترف بها على صعيدين الوطني ومقارن اي الفرنسي،ومن اجل تأكيد شرعية الاضراب يجب على الموظف التقييد بالشروط والضوابط القانونية لممارسة حق الاضراب والمتمثلة في الشروط شكلية والشروط الموضوعية،كما ينتج عن مخالفة هذه الشروط عدم شرعية الاضراب، وجراء هذه المخالفة القانونية المقررة ضمن القانون 02/90 والقانون الاساسي للتوظيف العمومية 03/06 قيام المسؤولية التأديبية وجزائية للموظف المضرب .

خاتمة

كخلاصة لموضوع دراستنا لممارسة حق الاضراب للموظف العمومي في التشريع الجزائري، خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج والتوصيات أبرزها:

- يتبين بأن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفا دقيقا ومحدد للاضراب، مكتفيا بترك تحديد معناه للفقهاء والقضاء.
- يعد الاضراب حقا من حقوق الانسان والحريات العامة وأداة للتعبير عن الرأي وتحقيق المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، وقد اعترف به الدستور الجزائري خاصة بعد التعديلات الأخيرة.
- نجد كذلك ممارسة حق الإضراب تتطلب اتباع جميع الإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم، مع التقيد بالشروط الشكلية والموضوعية اللازمة، وإلا اعتبر ممارسة غير شرعية.
- نظرا لان الاضراب في المرافق العامة يؤدي إلى عرقلة سير هذه المرافق فقد فرض المشرع قيودا على ممارسته في بعض القطاعات الحساسة سواء بمنعه كليا أو جزئيا بهدف احترام الحد الأدنى من الخدمة المطلوبة لتفادي تعطيل مصالح الجمهور وشل حركة العمل .

وبناء على النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة، تم اقتراح جملة من التوصيات أبرزها:

- ضرورة التمييز بين قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية في صياغة أحكام خاصة بممارسة حق الاضراب في كل منها .
- أهمية تفعيل آليات الحوار الجاد بين الادارة والموظفين عبر التناور مع الموظفين المضربين ومنظماتهم النقابية وتأطير هذا الحوار بتشكيل لجان مسؤولة تسعى إلى تقريب وجهات نظر بين أطراف النزاع واقتراح حلول لإنهاء الاضراب وتسوية النزاعات.

- أهمية توطيد علاقة الثقة والتعاون بين منظمات العمال النقابية ومسيري المؤسسات المستخدمة، غير تكريس ثقافة الإعتراف بالآخر وتبني الشراكة الاجتماعية كآلية فعالة لتسوية القضايا المختلفة في إطار المصالح المشتركة مما يساعد على إزالة سوء الفهم والاحتقان، ويرسخ الشعور بالثقة بين الموظفين وإدارتهم
- اقتراح رفع الحد الأدنى لمدة الاشعار المسبق للإضراب المنصوص عليها في المادة 30 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية من العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، لتكمين أطراف النزاع من مدة معتبرة للتفاوض خاصة إذا كانت المطالب ذات طابع تقني أو مالي .

وبذلك نصل إلى خلاصة مفادها أن المشرع لا يملك صلاحية تحريم الإضراب بإعتباره حق دستوريا من جهة، وحق من حقوق الانسان التي يلتزم بحمايتها جنائيا عبر الإمتناع عن تحريم ممارستها، مع العمل على احاطتها بنصوص قانونية تكفل صيانتها، وبهذا نكون قد استوفينا ما قصدنا بيانه في موضوعنا هذا وصل الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وسلم تسليما كثيرا .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص القانونية

01/ الدستور

- _ دستور 1963 صادر في الجريدة الرسمية رقم 64 مؤرخ في 16 سبتمبر 1963.
- _ دستور 1989 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 09 في 23 فيفري 1989.

02/ الأوامر

- _ الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر 1383 هـ، الموافق ل 08 جوان 1966.

03/ القوانين

- _ القانون رقم 02/09 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية، العدد 06 الصادر في 07 فبراير 1990.
- _ القانون رقم 05/82 المؤرخ في 03 فيفري 1982 المتعلق بإتقاء الخلفات الجماعية في عمل وتسويتها، الجريدة الرسمية، العدد 7 الصادر في 16 فيفري 1982.
- _ القانون رقم 133/66 المؤرخ والصادر في 08 فيفري المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، رقم 46 الصادر في 02 جويلية 1966.
- _ القانون رقم 12/78 الصادر في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام، للعام للعمال، الجريدة الرسمية، عدد 32.
- _ القانون 02 /90 المعدل والمتمم رقم 27/91 المؤرخ في سبتمبر.

03/ المراسيم الرئاسية

_ المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 تحديد كفيات توظيف الأعاون المتعاقدين وحقوقهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية، العدد 61.

04/ المراسيم التنفيذية

_ المرسوم التنفيذي رقم 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة وقطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارية، وقائمة القطاعات المستخدمة والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الاضراب، الجريدة الرسمية، العدد 2023/67.

ثانيا: المؤلفات (الكتب)

_ محمد احمد أبو عمر، التنظيم القانوني الحق الاضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر 2009.

_ ابراهيم عبد العزيز شيحا، حسين عصمان محمد عصمان، أصول القانون الاداري، دون دار نشر، مصر، 1986.

_ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري طبعة 02 ديوان المطبوعات الجامعية 2003.

_ أشرف عبد القادر قنديل، الاضراب بين الاباحة والتجريم، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2018.

_ السيد عيد نايل، مدى مشروعية الاضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، مكنية عبد الله وهبة، القاهرة، 1988.

- _ خالد بن عبد الله الخميسي حق الموظف العام في الاضراب، دراسة مقارنة الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى 2018.
- _ خالد خليل الظاهر، القانون الاداري، الكتاب الثاني، الطبعة الاولى المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2003.
- _ دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الاضراب وفقا لاحكام العمل الجزائري معهد الحقوق المركز الجامعي العقيد منحد أولجان البويرة، العدد التاسع 2010.
- _ راغب ماجد الحلو، القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية، 1996.
- _ رشيد واضح، منازعات العمل الجماعية والفردية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة، 2003.
- _ رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الاضراب، دار النهضة العربية القاهرة 2004.
- _ زهدي يكن، القانون الاداري، الجزء الثاني، الطبعة الاولى، منشورات المكتبة العصرية للطباعة والنشر، بيروت، بدون سنة.
- _ سامر أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة، دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائر، 2007.
- _ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
- _ سليمان الطماوي، القاء الاداري الكتاب الثالثة، دار الفكرة العربية، القاهرة، 1995 .

- _ سيد محمود رضاني، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الاردن، الطبعة الرابعة، 2014.
- _ صلاح علي حسن تنظيم الحق في الاضراب دراسة في التشريعات العربية المقارنة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية 2012.
- _ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- _ عبد المجيد عبد الحفيظ سليمان، أصول القانون الاداري، دار النهضة العربية، 1989.
- _ عبد الناصر جابي، دراسة سوسيولوجية، للاضرابات العمالية في الجزائر، دار الحكمة الجزائر 1995.
- _ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر) دار الخلدونية، بدون طبعة 2003.
- _ عمار بوضياف، الوجيز في القانون الاداري، دار ربحانة، 1996 .
- _ عمر فؤاد، أحمد بركان، السلطة التأديب، دراسة مقارنة، مكتبة النهضة المصرية، مصر 1979.
- _ فريدة لعبيدي السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، مصر، 2008 .
- _ محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الاداري، منشورات الحلب الحقوقية بيروت، 2003 .
- _ محمد فاروق عب الحميد، نظرية لمرفق العام في القانون الجزائري بين المفهومين التقليدي والاشتراكي، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، 1973.

- _ محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الاداري، دار الجامعة الجديدة 2005، الطبعة الثانية.
- _ محمد فؤاد مهنا، مبادئ وأحكام القانون الاداري في ظل الاتجاهات الحديثة، بدون دار نشر، سنة 1975.
- _ مصدق عادل طالب، الاضراب المهني للعمال أو آثاره، دراسة مقارنة، طبعة 01، منشورات الجلي الحقوقية، لبنان، 2013.
- _ مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، كلية الحقوق، جامعة طنطا، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005 .
- _ نوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده، الطبعة الأولى، المكتبة العلمية بيروت، 1973.
- _ هيثم غانم حبر المحمودي، حق الاضراب بين الخطر والاباحة، دار الفكرة والقانون مصر الطبعة الاولى 2016.
- _ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.

ثالثا: الأطروحات والمذكرات

01/ الأطروحات

- _ عبد الباسط محمد المحسن، الاضراب في قانون العمل دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه كلية حقوق، جامعة القاهرة.

_ كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس التكريس لمبدأ الاضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه في العلوم القانونية، في العلوم القانونية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2017.

02/ رسائل الماجستير

_ إيتوان مليكة حق الاضراب في التشريع الجزائري المقارنة، رسالة ماجستير، معهد الحقوق جامعة الجزائر، 2001.

_ ذباح فوزية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق تخصص حقوق الانسان والحريات العامة بعنوان، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب .

_ شوقي بركاني الاضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام إشراف الدكتور مانع جمال عبد الناصر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ام بواقي 2008-2009.

_ عتيقة بلجبل الاضراب في المرافق العامة، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير تخصص قانون عام، إشراف الدكتور فيصل بن حليلو، كلية الحقوق والعلوم الساسية، جامعة محمد خيضر بسكرة 2004-2005.

_ علي محمد الجبيلي أحقية الموظفين العمامين في الاضراب في القانون الاردني، دراسة ميدانية، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، إشراف الدكتور محمد الجبور، كلية الحقوق جامعة الشرق الاوسط، الاردن، 2014.

_ موسى لحرش الاضراب العمالي في القطاع العمومي، خلفياته وأبعاده، رسالة ماجستير معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة، 1992.

_ هبة الله عيسى الداهاوك الاضراب في المرافق العامة وقف التشريع الفلسطيني، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، إشراف الدكتور صبحي بشناق، كلية الشريعة والقانون الجامعة الاسلامية بغزة، فلسطين، 2015.

03/ مذكرات الماستر

_ أباغلا محرز، عزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري مذكرة ماستر في قانون تسيير المؤسسات جامعة أدرار كلية الحقوق والعلوم السياسية 2018/2017.

_ عويصات لحسن، الضمانات القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة مذكرة ماستر تخصص قانون الوظيفة العامة، إشراف الاستاذ مبارك بدري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي سعيد 2017/2016.

_ مساعدي خولة، بودهم وردة، المنازعات العمالية الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة 8 ماي 1945، قالم 2014/2013.

_ هني مها، النظام القانون لممارسة الاضراب في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021.

رابعاً: المقالات العلمية

_ أحمد السعيد الزقرة، قانون العمل شرح القانون الجديد رقم 2003/12، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، دار الطبعة، 2007.

_ ثوابتي إيمان، ريمة سرور، مرزوقي وسيلة، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب في الجزائر بين والتقييد والتحریم، مقال منشور في المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012.

_ جميلة ابركان براهيمى، الاضراب، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، ودورية المنشد، العدد 9 الجزائر، 1990.

_ زنقيلة سلطان، الاضراب في الجزائر دراسة قانونية، مجلة القانون والتنمية المحلية مجلد03، العدد02، جامعة الجزائر 01 يوسف بن خدة، تخصص دولة و مؤسسات، سنة 2021.

_ سهيل الاحمد وعلي ابو مارية، الاضراب عن العمل، دراسة مقارنة بين القانون والفقهاء الاسلامي، مجلة جامعة النجاح للابحاث، عدد 26، كلية الحقوق، جامعة فلسطين، 2012 .

_ مراح سليمة حق الاضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري توافق أم تعارض ؟ مجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، مجلد 59 العدد 01 182537.

خامسا: المراجع الأجنبية

- Jean maurice verdier ,Alain coeuret et marie Armelle souriac,Droit du travail 11^e edition , Dalloz,paris ,1999.
- A.Benamrouche.le nouveau droit du travail en algerie .edition hiwarcom .alger.1994
- H el ene sinay et jean claude javillier ,Droit du travail.Dalloz,paris,1984
- Jean Rivero et jean waline ,Droit Administratif .18^e edition , Dalloz,paris ,2000.

-A.L Amrani ,prévention des conflits de travail et exercice du droit de grève.guide pratique de législation et de réglementation du travail Livret n07.

الفهرس

الصفحة	العنوان
01	المقدمة
-	شكر وعران
-	إهداء
08	الفصل الأول: التأصيل النظري لحق الإضراب
08	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب
09	المطلب الأول: مفهوم حق الإضراب
09	الفرع الأول: التعريف
09	أولاً: التعريف الفقهي
10	ثانياً: التعريف القضائي
11	ثالثاً: التعريف التشريعي للإضراب
12	الفرع الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب
13	أولاً: التطور التاريخي لحق الإضراب في فرنسا
14	ثانياً: التطور التاريخي لحق الإضراب في مصر
15	ثالثاً: التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر
16	الفرع الثالث: التمييز بين الإضراب والمفاهيم المشابهة له
17	أولاً: تمييز الإضراب عن العصيان المدني
17	ثانياً: تمييز الإضراب عن الإعتصام
18	ثالثاً: تمييز الإضراب عن المظاهرات
18	رابعاً: تمييز الإضراب عن الإستقالة الجماعية
19	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لحق الإضراب
19	الفرع الأول: طبيعة حق الإضراب
20	الفرع الثاني: أساس حق الإضراب
21	المبحث الثاني: عناصر وصور حق الإضراب

21	المطلب الأول: عناصر حق الإضراب
21	الفرع الأول: العنصر المادي
21	أولاً: التوقف عن العمل
22	ثانياً: التوقف الجماعي عن العمل
23	الفرع الثاني: العنصر المعنوي
23	أولاً: قصد الإضراب أو نية الإضراب
24	ثانياً: تدبير الإضراب
25	ثالثاً: ارتباط الإضراب بالمطالب المهنية
26	المطلب الثاني: صور حق الإضراب
26	الفرع الأول: الإضراب المهني
26	أولاً: الإضراب التقليدي
27	ثانياً: الإضراب البطيء أو إضراب الإنتاجية
28	ثالثاً: الإضراب قصير المدة أو غير المعلن
29	رابعاً: الإضراب مع إحتلال أماكن العمل
30	خامساً: الإضراب الدائري (الإضراب بالتناوب)
31	سادساً: الإضراب المباغت وإضراب التنبيه
32	سابعاً: إضراب التضامن
33	الفرع الثاني: الإضراب السياسي
33	أولاً: الإضرابات السياسية الخالصة
34	ثانياً: الإضرابات السياسية والإقتصادية
34	ثالثاً: الإضرابات المهنية والسياسية
34	الفرع الثالث: تمييز الإضراب المهني عن الإضراب السياسي
35	خلاصة الفصل الأول
38	الفصل الثاني: التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب
38	المبحث الأول: ممارسة حق الإضراب

39	المطلب الأول: تكريس حق الإضراب في القوانين
39	الفرع الأول: تكريس حق الإضراب في فرنسا
43	الفرع الثاني: تكريس حق الإضراب في الجزائر
48	المطلب الثاني: النتائج المترتبة عن ممارسة حق الإضراب
48	الفرع الأول: النتائج المترتبة عن ممارسة حق الإضراب في التشريع الفرنسي
53	الفرع الثاني: النتائج المترتبة عن ممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري
57	المبحث الثاني: القيود القانونية لممارسة حق الإضراب
57	المطلب الأول: شروط ممارسة حق الإضراب
58	الفرع الأول: الشروط الموضوعية لممارسة حق الإضراب
58	أولاً: إحترام حرية العمل
59	ثانياً: حفظ وضمان أمن المنشآت والأماكن
61	ثالثاً: توفير القدر الأدنى من الخدمة
66	الفرع الثاني: الشروط الشكلية لممارسة حق الإضراب
67	أولاً: شروط انعقاد الجمعية العامة
68	ثانياً: شرط الإشعار المسبق
69	ثالثاً: شرط إشراف النقابة عن الإضراب
70	المطلب الثاني: القيود القانونية لممارسة حق الإضراب
71	الفرع الأول: القيود الموضوعية لممارسة حق الإضراب
71	أولاً: المنع التام من ممارسة حق الإضراب لبعض فئات الموظفين
74	ثانياً: اشتراط الحد الأدنى من الخدة لبعض القطاعات
76	ثالثاً: تسخير الموظفين
77	الفرع الثاني: القيود الشكلية لممارسة حق الإضراب
79	أولاً: الموافقة الجماعية على الإضراب

79	ثانيا: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل
80	خلاصة الفصل الثاني
84	خاتمة
86	قائمة المصادر والمراجع
	الفهرس
	الملخص

المخلص

يعتبر حق الإضراب من الحقوق الأساسية المكفولة للموظفين في الجزائر، وقد تم تنظيمه ضمن إطار قانوني يوازن بين حماية حقوق العمال وضمان إستمرارية المرفق العامة والذي كان مجرد مطالبات بالحقوق والتي لاقت رفضا قاطعا وفي الحضارات القديمة ولم يظهر بصورته الحالية إلا مع التطور الاقتصادي، لذلك أوجب على الدولة تحديد إطار قانوني وتنظيمي لممارسة حق الاضراب دون التعسف من الأطراف سواء العمال أو الموظفين أو المؤسسة المستخدمة والإدارة العمومية، فنجد بأن المشرع الجزائري كرس هذا الحق دستوريا والإعتراف به للعمال للمطالبة بحقوقهم كما قام بتوقيع جزاءات نتيجة لعدم إحترام هذه الضوابط والإجراءات لممارسة حق الاضراب.

Abstract

The right to strike is considered a fundamental right guaranteed to employees in Algeria. It has been regulated within a legal framework that balances the protection of workers' rights and the continuity of public services. This right was once merely a demand for rights, met with categorical rejection in ancient civilizations, and only emerged in its current form with economic development. Therefore, the state is obligated to establish a legal and regulatory framework for exercising the right to strike without abuse by any party, whether workers, employees, the employing institution, or the public administration. We find that the Algerian legislature has constitutionally enshrined this right and recognized it for workers to demand their rights.