



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمّـة لخضر بالوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في التشريع الوظيفي الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق
تخصص: قانون إداري

إشراف الدكتورة

د. صباح حمايتي

من إعداد الطالبات:

للـ أسماء قاضي

للـ أمال بن حرز الله

للـ سميرة طليبة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أ.د. عبد القادر حوبه	جامعة حمّـة لخضر الوادي	رئيساً
د. صباح حمايتي	جامعة حمّـة لخضر الوادي	مشرفاً ومقرراً
د. صفاء عطية	جامعة حمّـة لخضر الوادي	مناقشاً

السنة الجامعية : 2024/2023



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمّـة لخضر بالوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في التشريع الوظيفي الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق
تخصص: قانون إداري

إشراف الدكتورة

د. صباح حماتي

من إعداد الطالبات:

للـ أسماء قاضي

للـ أمال بن حرز الله

للـ سميرة طليبة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أ.د. عبد القادر حوبه	جامعة حمّـة لخضر الوادي	رئيساً
د. صباح حماتي	جامعة حمّـة لخضر الوادي	مشرفاً ومقرراً
د. صفاء عطية	جامعة حمّـة لخضر الوادي	مناقشاً

السنة الجامعية : 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى أعز ما أملك في الدنيا إلى من تجلت الجنة تحت أقدامها إلى " أمي الحبيبة" أطل الله في عمرها ومتعها بالصحة والعافية .

إلى أعظم رجل رآته عيني " أبي " الحبيب الغالي حفظه الله ورعاه.

إلى قرّة عيني " زوجي " مؤنسي ورفيق دربي " محمد"

إلى جواهر أسرتي الصغيرة " أبناء الأعراء"

إلى النجوم التي أهتدي وأسعد برؤيتهم وأنسهم " إخوتي وأخواتي"

إلى "عائلي وعائلة زوجي " كل بإسمه حفظهم الله ورعاهم

إلى كل من علمني حرفا وسقاني من بحر العلم والمعرفة خلال مشواري الدراسي " أساتذتي".

إلى "الأستاذة المشرفة" جزاها الله كل خير على توجيهاتها.

إلى زملائي وزميلاتي مشوار الدراسة بقسم الحقوق.

أسماء

الإهداء

إلى التي على بساط الأوجاع والآلام ولدتني، وبصدر المشتاق حممتني وربتني
فأحسنت رعايتي، رمز التضحية والحنان "أمي الحبيبة"

إلى رجائي في شدتي وعزائي في محنتي إلى الذي كفاني مشاق الحياة، وجاد
في تعليمي بماله الكريم

"أبي الغالي"

إلى الذي قاسموني لقمة العيش، وشاركوني افراحي وأحزاني، أخوتي
وأختي الغالية.

إلى كل من قاسموني جرعة الدراسة الجامعية.

إلى أستاذتنا الفاضلة والمشرفة علينا والتي جادت علينا بنصائحها
في إنجاز هذا العمل العلمي.

أمال

الإهداء

الحمد لله الذي هدانا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله والصلاة والسلام على
اشرف خلق الله سيدنا محمد وعلى اله وصحبه.

اهدي ثمرة هذا العمل:

إلى من أشم رائحة الجنة عند تقبيل يديها، قرة العين وفيض الحنان منبع
الحب والعطاء والأمان، إلى أطيب قلب، إلى أغلى من حياتي حفظها الله
وأطال في عمرها
"أمي الغالية"

إلى من كلله الله بالوقار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار حفظه الله وأطال في
عمره "أبي الغالي"

إلى أخوتي وأخواتي كل باسمه

إلى من قاسموني متاعب وشقاء هذا العمل زميلاتي أسماء، أمال
إلى "الأستاذة المشرفة" جزاها الله عنا كل خير على توجيهاتها ونصائحها.

إلى كل من ساعدني وأمن بنجاحي

سميرة

شكر

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وآله وصحبه ومن والاه.

نتقدم بالشكر والتقدير للأستاذة الفاضلة " حمايتي صباح " لتفضلها بالإشراف

على إعداد هذه المذكرة، والتي لم تبخل علينا بوقتها وتوجيهاتها القيمة،

فكانت خير معين وسند على إنجازها، فجزاها الله عنا خير الجزاء.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر و التقدير إلى السادة الأفاضل أعضاء لجنة

المناقشة على تكرمهم بالجهد والوقت لقراءة هذه المذكرة وقبول مناقشتها

الطالبات

مَقْلَمَةٌ

يعتبر العمل أساس الحياة وعامل ضروري في تطور الشعوب وتقدمها فهو العنصر الأساسي للإنتاج ومصدر للثروات التي ينتفع بها الإنسان أين بدأ تنظيمه في ظل أو عقب الثورة الصناعية نتيجة استخدام الآلات الحديثة، وبالتالي نشأت علاقة بين صاحب العمل والعمال وباعتبار أن هذا الأخير الطرف الضعيف في العلاقة العقدية أوجد بذلك قانون العمل لحماية العامل وصيانة حقوقه عن طريق وضع قواعد أمر، كما سعت القوانين العمالية إلى تأطير علاقة العمل في مختلف جوانبها، وكذا العمل على مواجهة أصحاب العمل، مما أدى إلى تقدم ظاهرة التجمع وتنظيم العمال في شكل تنظيمات نقابية للدفاع عن الحقوق الطبقة العمالية الضعيفة، وقد تشوب هذه الرابطة نزاعات مختلفة تمس العلاقة الرابطة بين العمال والهيئة المستخدمة ومن جملة هذه النزاعات الإضراب وهو محل الدراسة.

يعد لجوء العمال لممارسة حق الإضراب من بين الظواهر المهنية والاجتماعية المتصلة بمجال علاقات العمل، إذ يمارسه العمال جماعيا من طريق توقعهم عن أداء العمل الملزمين به، إذ يعبر العمال من خلاله عن سخطهم ورفضهم لوضعية مهنية مزرية.

إن الإضراب منذ ظهوره يعتبر السلاح الأكثر فعالية بين أيدي العاملين من أجل تحسين ظروفهم، ويعد أقدم وأهم وسيلة لحل النزاعات الجماعية بين طرفين أحدهما الإدارة العامة في مركز قوي وثانيهما الموظف الموجود في مركز ضعيف والذي يحتاج لتحقيق مطالبته المهنية، ويعتبر الإضراب آخر وسيلة للضغط على السلطة الإدارية العامة من أجل تلبية المطالب وذلك بعد نفاذ كل الوسائل السلمية لحل النزاع الجماعي بين المؤسسات والإدارات العمومية والموظفين عن طريق التنظيم النقابي.

كما يعتبر الإضراب من المسائل التي حظيت بعناية كبيرة، من قبل الهيئات التشريعية حيث يبدو الإهتمام به بارزا في القوانين العمالية الحديثة التي أحاطته بحماية قانونية من

مختلف الجوانب، ووضعت له عدة تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارسة الحق في ظروف عادية وسلمية.

مما دفع بالدول المقررة بحق الإضراب على اختلاف أنظمتها السياسية إلى معالجته بنصوص تشريعية وتنظيمية والجزائر إحدى هذه الدول حيث تم تكريس حق العمال في الإضراب ضمن كل الدساتير التي عرفت الجزائر منذ الإستقلال بدءا بدستور سنة 1963 الذي يعتبر أول نص دستوري يكرس حق الإضراب ويعترف به إعترافا شاملا، وذلك بالنص في المادة 20 على مايلي: "الحق النقابي، حق الإضراب ومساهمة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جمعيا وتمارس هذه الحقوق في إطار القانون"، غير أن دستور سنة 1976 قطع هذا الإعتراف الشامل بنصه في المادة 61 على السماح بالإضراب لعمال القطاع الخاص فقط، غير أنه بصدور دستور سنة 1989 وحسب نص المادة 54 منه تم الإعتراف بالحق في الإضراب اعترافا شاملا في كلا القطاعين العام والخاص مع إحالة كيفية ممارسته للقانون، وإقرار إمكانية تقييده أو منعه في بعض القطاعات الحيوية والإستراتيجية، وهو نفس مضمون المادة 57 من التعديل الدستوري لسنة 1996، وكذلك نفس محتوى المادة 71 من التعديل الدستوري لسنة 2016، ونفس الأمر بالنسبة للتعديل الدستوري لسنة 2020 من خلال نص المادة 70 منه.

ويهدف تنظيم ممارسة حق الإضراب صدر القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، كما أصدر المشرع القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي يلغي جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون لاسيما القانون رقم 90-02 السالف الذكر.

أسباب اختيار الموضوع

هناك أسباب موضوعية وأخرى ذاتية كانت الدافع من وراء اختيار هذا الموضوع وتكمن في:

للأسباب الموضوعية

أسباب اختيارنا لهذا الموضوع تتمثل في كونه من المواضيع الساعة البالغة الأهمية والمطروحة بقوة على الساحات الدولية والوطنية نتيجة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية التي يشهدها الفرد والمجتمع الدولي الوظيفي.

للأسباب الذاتية

تتمثل الأسباب الذاتية في رغبتنا الشخصية والحماس للخوض في هذا الموضوع، والفائدة منها في حياتنا العملية والمستقبلية، وأيضاً بحكم عملنا في قطاع الوظيف العمومي.

1- أهداف الدراسة:

من خلال هذه الدراسة نهدف إلى التعرف على أحكام القانونية لممارسة حق الإضراب المقرر لها في القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والذي ألغى قانون رقم 90-02.

- معرفة مدى تأثير ممارسة حق الإضراب على العلاقة الوظيفية كنتيجة من النتائج المترتبة عن مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد.
- معرفة الحدود التي ضبطها المشرع لممارسة هذا الحق في تحقيق المصلحة العامة.
- معرفة القيود الواردة على ممارسة هذا الحق خاصة المستحدثة منها.

2- أهمية الدراسة:

وبالنظر لأهمية دراسة حق الإضراب في مجال الوظيفة العامة وانعكاسات ممارسته على الموظفين والمتعاقدين المضربين وغير المضربين وعلى المصالح العامة والمرافق العمومية فقد حاولنا البحث في كيفية تنظيم هذا الحق من خلال التعرف على الضوابط التي تضمن ممارسته في الإطار القانوني المحدد له، وذلك من خلال معالجة موضوع الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في التشريع الوظيفي.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في الاستفادة منها، خاصة كون القطاع الوظيفي بحاجة إلى ثقافة قانونية، وذلك لمعرفة الضوابط القانونية لممارسة هذا الحق دون الانحراف به عن الهدف الذي أنشئ لأجله كونه أحد الطرق السلمية للتعبير عن الرأي، وبما يحقق من توازن وتناسب عندما يستعمله موظفو القطاع العام، ويضمن حق الدولة في الحفاظ على سير المرفق العام وتقديمه للخدمات وما رتبته من حماية الموظف العمومي المضرب في حالة وجود تعسف إداري، حيث يمارس بصفة جماعية وبأسلوب حضاري وأن لا يخرج عن إطاره المشروع.

3- الدراسات السابقة:

من أبرز الدراسات حول هذا الموضوع نجد:

• دراسة شوقي بركاني (2008-2009) بعنوان الإضراب في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل رسالة الماجستير في القانون العام تخصص قانون الإدارة العامة بكلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم الحقوق - جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، حيث طرح إشكالية الدراسة: ما مدى تأثير الإضراب على سير المرفق العام بانتظام وإطراد؟ وتناول هذا الحق كفكرة من خلال الغوص في مضامينها وعند بيان مفهومه وكذا التعرّيج إلى مشروعية التمتع به في القطاع الوظيف العمومي تماشياً مع النظام القانوني الذي يحكمه مع الوقوف عند الأحكام والتنظيم كنتيجة محتمة ناتجة عن الاعتراف بهذا الحق.

• دراسة عتيقة بلجبل (2004-2005) بعنوان الإضراب في المرافق العامة (دراسة مقارنة) رسالة الماجستير مذكرة مقدمة بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق بجامعة محمد خيضر بسكرة، تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول هل هناك تعارض بين فكرة الإضراب ومبدأ استمرارية وسيرورة المرفق العام بانتظام وإطراد؟

حيث تطرق الباحث في دراسته إلى معالجة قضية الإضراب بالمرفق العام في التشريعين الفرنسي والجزائري وكشف مدى تعرض حق الإضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة، والتطرق إلى الجوانب القانونية والإجرائية التي تحكم و تنظم كل من الإضراب والمرافق العامة من جهة ومن جهة ثانية كيفية ممارسة عمال وموظفي المرافق العامة لحقهم في الإضراب.

4- صعوبات الدراسة:

قد واجهتنا لإعداد هذه الدراسة صعوبات نذكر منها ندرة الدراسات المتخصصة في ظل القانون الجديد رقم 08-23 المؤرخ في سنة 21 جوان سنة 2023.

✓ قلة الدراسات التي عالجت نفس عنوان موضوعنا برسائل الماجستير والدكتوراه، واقتصرت دراسته في مذكرات الماستر.

5- إشكالية الدراسة:

ومما سبق يمكن مناقشة هذا الموضوع بناء على البحث في كيفية تنظيم هذا الحق من خلال التعرف على الضوابط التي تضمن ممارسته في الإطار القانوني المحدد له ومن هنا جاء طرحنا للإشكالية التالية:

ماهي الضوابط القانونية التي وضعها المشرع الجزائري لممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08-23 ؟

وقد تفرعت على هذه الإشكالية عدة إشكاليات جزئية:

- كيف حدد المشرع القيود الموضوعية لحماية العلاقة الوظيفية الكفيلة لممارسة حق الإضراب؟
- فيما تتمثل الإجراءات القانونية التي نظمها المشرع لممارسة حق الإضراب؟
- كيف ضبط المشرع إجراءات ممارسة حق الإضراب؟

6- منهج الدراسة:

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج التحليلي من خلال استقراء النصوص القانونية وتحليلها، فضلا على الأخذ بالمنهج الوصفي من خلال الخوض فيما تضمنته الأحكام والأطر القانونية المنظمة والمكرسة لحق الإضراب، كما إستعنا بالمنهج المقارن في التشريعات الوطنية كلما استدعت الضرورة لذلك.

7- خطة الدراسة:

وبالرجوع للنصوص القانونية عالجنا الإشكال المطروح في دراستنا إلى التقسيم الثنائي لخطة معتمدين في ذلك على فصلين مسبقين بمقدمة حول الموضوع المعالج، وقد تضمن الفصل الأول الضوابط الموضوعية لممارسة حق الإضراب في مبحثين خصص الأول للقيود الموضوعية لممارسة حق الإضراب، والثاني القيود الموضوعية لحماية العلاقة الوظيفية الكفيلة لممارسة حق الإضراب، أما الفصل الثاني فتضمن الضوابط الإجرائية لممارسة حق الإضراب، الذي تضمن بدوره مبحثين حيث خصص الأول الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب، والثاني القيود الواردة على الإجراءات ممارسة حق الإضراب، وأنهينا الدراسة بخاتمة تضمنت أهم النتائج التي تم التوصل إليها.

الفصل الأول

الضوابط الموضوعية لممارسة حق الإضراب

يعد لجوء العمال لممارسة حق الإضراب من بين الظواهر المهنية والاجتماعية المتصلة بمجال علاقات العمل، يمارسه العمال في شكل احتجاجي من خلال توقفهم عن أداء عمل ملزمين به، إذ يعبر من خلاله عن سخطهم ورفضهم لأوضاع مهنية مزرية، أو مطالب رفضت الإدارة تحقيقها، وتفاديا لتعطيل المرفق العام أقرت الدول بحق الإضراب للموظفين وتنظيم ممارسته لخلق توازن بين ممارسة هذا الحق وضمان استمرار المرفق العام بانتظام وإضطراب.

وبالتالي أصبح الإضراب أحد أهم الحقوق الأساسية المكرسة في العديد من المواثيق الدولية والاتفاقيات الدولية والإقليمية وكذا ضمن التشريعات الداخلية.

إن الاعتراف للعمال بحق في الإضراب كوسيلة للدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم المهنية والاجتماعية لم يأت بصورة تلقائية بل جاء بعد نضالات عمالية قاسية قادها العمال عبر مراحل تاريخية طويلة، تيقنوا أن لجوءهم لممارسة الإضراب هو السلاح الفعال والأخير لبلوغ مطالبهم المهنية والاجتماعية المشروعة.

والجزائر على غرار الدساتير والتشريعات العمالية المقارنة، أقرت الإضراب بحق الإضراب كونه حق من الحقوق والحريات الأساسية، حيث كرسته دستوريا، وذلك من خلال صدور الدستور المؤرخ في 10 سبتمبر سنة 1963 حيث إعترف بحق الإضراب دون تمييز بين القطاعين الخاص والعام ولكن نتيجة إتخاذ الجزائر للنهج الإشتراكي، حرص دستور المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 على منع الإضراب في القطاع العام وإقتضاره على القطاع الخاص وهذا بهدف ضمان حسن سير المرافق العام، وفي ظل الإصلاحات السياسية والإقتصادية والتعددية الحزبية التي شهدتها البلاد تم صدور دستور 1989 المؤرخ في 23 فبراير سنة 1989 الذي اعترف صراحة بحق ممارسة الإضراب في القطاع العام ولكن وفق إطار قانوني، وتم تأكيده أيضا في التعديل الدستوري لسنة 1996 والتعديل الدستوري لسنة 2016، حيث أصبح الإضراب حق دستوري مكفولا للموظف والمتعاقد على حد سواء، نفس الأمر بالنسبة للتعديل الدستوري الأخير سنة 2020.

لتعزيز هذا الحق بالنسبة للموظف والإدارة المستخدمة على حد سواء من خلال تحقيق وتلبية المصالح المهنية للموظفين وضمان استمرار المرفق العام، كان لابد من إحاطته بمجموعة من الضوابط والقيود القانونية والتنظيمية تكفل ممارسة هذا الحق من خلال

الإعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للموظفين وحماية العلاقة الوظيفية والآثار المترتبة عنها من أي تدخل أو أي إجراء تعسفي من طرف الإدارة العامة عند ممارسة امتيازاتها وسلطاتها تجاه الموظف المضرب، وبناء على ما سبق سنعالج في هذا الفصل القيود الموضوعية لممارسة حق الإضراب كمبحث الأول، والقيود الموضوعية لحماية العلاقة الوظيفية الكفيلة لممارسة حق الإضراب كمبحث الثاني.

المبحث الأول :

القيود الموضوعية لممارسة حق الإضراب

على الرغم من دسترة ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية وتنظيم ممارسته من قبل المشرع الجزائري لم يجعل ممارسته حق مطلق للموظفين، بل قيده بمجموعة من الضوابط والقيود القانونية، من أجل تحقيق الموازنة بين المصالح الخاصة للموظفين والمصالح العامة من خلال ضمان استمرارية المرفق العام بانتظام وإضطراد.

المطلب الأول :

الإعتراف القانوني لممارسة حق الإضراب وأشكاله

إن فكرة الإحتجاج بالتوقف عن العمل فكرة قديمة قدم المجتمعات البشرية، ولكن وصولها إلى مفهوم الإضراب الجماعي ومن ثم تكرسها كحق من الحقوق الأساسية مرت بجدل فقهي كبير، تعددت فيه التعاريف، واختلفت فيه المذاهب بين مؤيد ومعارض، ما انعكس على تبني الدساتير والتشريعات الداخلية لهذا الحق، بما في ذلك التشريع الجزائري الذي أقره تدريجيا وعبر مراحل عدة¹، حيث يمارسه العمال متى استدعت الضرورة لذلك، كما ظهرت عدة أشكال للإضراب.

الفرع الأول : تعريف حق الإضراب

إن تعريف الإضراب تعريفا محددًا، يعتبر من المسائل التي ثار حولها خلاف في الفقه والقضاء، وإذا كان يؤخذ على المشرع عدم تعريف للإضراب، إلا أن هذا الوضع قد تكون له نتيجة إيجابية تتمثل في قيام الفقه والقضاء بسد هذه الثغرة، وذلك بوضع تعريف مناسب للإضراب².

وعليه فإن معظم التعاريف التي تطرقت إلى حق الإضراب أجمعت على صعوبة إعطاء أو إيجاد تعريف جامع ومانع لمفهوم الإضراب، بحيث يعتبر عنصر من العناصر

¹ إسماعيل ذباح ، يزيد ميهوب ، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري، المجلد 08، العدد 03، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، سنة 2021، ص 444.

² كمال مخلوف ، مبدأ السلم الإجتماعي في التشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة للضغط، أطروحة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 165.

الحريات العامة الأساسية التي تضمنتها معظم الدساتير العربية منها أو الغربية حيث إعتبرت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للفرد.

أولاً : تعريف الإضراب لغة

كلمة "إضراب" (الإسم)، إضراب: مصدر: أضرب، إضراب:(إسم)-الجمع إضرابات - الإضراب: مصدر أضرب ،الإضراب في العرف: الكف عن عمل ما، إعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه، الإضراب إمتناع العمال عن الإستمرار في العمل احتجاجا على أمر،ضرب (فعل): ضرب/ضرب إلى/ضرب ب/ضرب على/ضرب عن/ ضرب في يضرب.....¹

ويختلف الإضراب عن الإمتناع، حيث أن للإمتناع معنى أعم من الإضراب، فبينما يقصد بالأول الإمتناع عن العمل وغيره، أما الإضراب فهو خاص بالإمتناع عن العمل، فكل إضراب إمتناع وليس كل إمتناع إضراب، فقد يمتنع العامل عن عمله لسبب خاص به ولا يعد فعله إضرابا عن العمل².

وفي قوله تعالى: " أَفَنَضْرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا إِنْ كُنْتُمْ قَوْمًا مُّسْرِفِينَ" الزخرف³.

ثانياً- تعريف الإضراب اصطلاحاً:

الإضراب في معناه الاصطلاحي يعني امتناع العمال، امتناعاً جماعياً عن تنفيذ العمل الملتزمين بأدائه أو مهنة التي كلفهم بها رب عملهم الإداري بالقيام بها، والإضراب الذي قاموا به كان بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن ممارساتهم لوظائفهم.

كما عرف كذلك بأنه : التوقف عن العمل في المرفق معين او في العموم المرافق لاحتجاج والمطالبة، وقيل أيضا : بان يكف الناس أداء وظائفهم ليدلوا بذلك على إنكارهم عملاً حكومياً⁴.

1 أنظر معجم المعاني الجامع، الموقع الإضرابwww.almaany.com/ar/dict/er-ar الإضراب: تاريخ الإطلاع: 20/04/2024، 18:40

2 سليمة مراح، حق الإضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري، توافق أم تعارض، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 ، المجلد 59، العدد 01، مارس 2022، ص 296.

3 الآية 05 من سورة الزخرف.

4 عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في القانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 1993، ص 23.

1: تعريف الإضراب فقهيًا

أختلف الفقهاء في تعريف الإضراب فمنهم من عرفه على أنه التوقف المؤقت عن العمل من قبل أحد أو أكثر من العمال بغية تحقيق المطالب أو دعم غيرهم من العمال في مطالبهم".

"ومنهم من عرفه على أنه توقف مجموعة من الأشخاص عن ممارسة نشاطهم المهني سواء كان نشاطا مدنيا أو إجتماعيا من أجل الحصول على منفعة لهم عند طريق ضغط على إدارة الهيئة أو السلطة التابعين لها"¹.

وكذلك.. أختلف تعريف الفقهاء بين فقهاء القانون العام والخاص، وقد ركز كل جانب منهم على مجموعة من العناصر التي وضعوها في التعريف بما يتناسب مع وجهة نظرهم، فقهاء القانون العام يرون أن الإضراب هو هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تماسكهم بوظائفهم ويلجأ الموظفين عادة لهذا الإجراء إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإرغام الحكومة على الإستجابة لمطالبهم"².

أما فقهاء قانون الخاص فقد عرفوا الإضراب على أنه إمتناع أو توقف العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم مع أصحاب العمل توقفا إراديا ومدبرا لممارسة الضغط على صاحب العمل وحمله على الإجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل"³.

" بل الإضراب في بعض التعريفات القانونية يعني طريقة دستورية للدفاع عن المصالح المهنية تخضع ممارستها لإطار قانوني معين ولا يتحقق الإضراب إلا بثلاثة عناصر أساسية هي:

- توقف عن العمل.

- قرار جماعي (خلاف جماعي).

1 مروان نادر صالح الحاج أحمد، الإضراب بين الممارسة والتجريم، رسالة الماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 2018، ص 6.

2 مروان نادر صالح الحاج أحمد، المرجع السابق، ص 7.

3 علي محمد الجبالي، أحقية الموظفين العاميين في الإضراب في القانون الأردني، رسالة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، آب، 2014، ص 14.

- مطالبة ذات طابع مهني أو إجتماعي أو متعلقة بالشروط العامة في العمل¹.
 أما جانب من الفقه اللبناني فعرفه على أنه كل توقف جماعي ومقصود عن العمل من قبل لإجراء بهدف الضغط على رب العمل لحمله على تحقيق مطالب مهنية معينة².
 أما جانب من الفقه الأردني، فقد عرف الإضراب بأنه: "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي جماعي وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل أو ظروفه"، كما عرف لديهم أيضا "الإضراب امتناع مجموعة من العمال عن العمل امتناعا فعلياً باتفاق فيما بينهم، وتدبير منهم وذلك بقصد تحقيق مطالب مهنية تتعلق بشروط العمل أو ظروفه"³.

أما بالنسبة للفقه المصري فقد اختلف فقهاء حول تعريف الإضراب فعرفه الدكتور سليمان الطماوي على أن: "الإضراب هو اتفاق بعض العمال على الإمتناع عن العمل، مدة من الزمن، دون أن تتصرف نيتهم إلى التخلي نهائياً عن وظائفهم، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لاسيما المتعلقة بالعمل كدفع الأجور"⁴.

كذلك الأستاذ الدكتور أحمد البرعي فقد عرف الإضراب بأنه: "توقف العمال عن العمل توقفا إراديا ومدبرا، لممارسة ضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل"، ومن جانبه فإن الأستاذ الدكتور السيد نايل فإنه يعرف الإضراب بأنه: "توقف جماعي ومدبر عن العمل يهدف إلى تأييد مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها"⁵.

1 بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، طبعة الثانية، دار الريحان للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 220.

2 محمد علي عبده، قانون العمل، دراسة مقارنة، طبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2007، ص 324.

3 مصطفى أحمد أبو عمر، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري الفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، 2009، ص 28.

4 سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 354.

5 مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، ص 32.

تتوعدت وتعدهدت التعريفات الفقهية للإضراب، وهذا حسب كل فقيه ورأيه، لذلك نجد أن الفقه الفرنسي تعددت الإتجاهات فيه، وذلك كون كل اتجاه حاول وضع تعريف جامع مانع، لجميع عناصر الإضراب المادية والمعنوية¹، ومن بين الفقهاء: نجد الفقيه الفرنسي جون ريفيرو (J.Rivero) الذي يعرف الإضراب بقوله: الإضراب بالنسبة لجماعة معينة، هي جماعة المضربين، واقعة تؤدي إلى تعليق ممارسة نشاطها المهني، وكذلك نشاطها المدني و الإجتماعي، مستهدفة تحقيق الحصول على ميزة محددة بواسطة الضغط، الذي يكمن في الغياب عن أداء النشاط على إرادة ذلك الذي في مقدوره إعطاء هذه الميزة المستهدفة².

وفي ذات السياق عرفه الفقيه الفرنسي جون روش (J.Roche) على أنه: "توقف منظم وجماعي عن العمل يتم بناء على قرار تتخذه السلطة المختصة وذلك بهدف تحقيق مطالب محددة"، كما نذكر أيضا التعريف الذي أورده الأستاذ الفرنسي لافان (G.Lavane) في منجد المصطلحات الإقتصادية والإجتماعية، والذي ورد فيه: "الإضراب توقف عن العمل يهدف من وراءه العمال ممارسة ضغط مباشر على رب العمل، أو إلزام السلطات العمومية بتحقيق المطالب العمالية كلها أو البعض منها فقط، وذلك تحت ضغط مستخدمي المرفق"³.

ونختتم بالقول أن الفقه الجزائري لم يخض كثيرا في مسألة الإضراب اللهم دراسات قليلة، ورغم ذلك سوف نشير إلى بعض منها، حيث يرى اتجاه أن "الإضراب يتمثل في توقف جماعي عن العمل، يتم اتخاذه بعد التشاور العمال، وأن الإضراب يتخذ للضغط على صاحب العمل لحمله على الموافقة على تلبية مطالب العمال حول مسائل موضوع الخلاف". ويرى جانب آخر أن الإضراب هو "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل، أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل"⁴.

¹ إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دار وائل للنشر، لبنان، 2012، ص 18.

² إيمان ريمة سرور ثوابتي ، وسيلة مرزوقي، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقيد والتحرير، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 5، العدد 1، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012، ص 277.

³ مرجع السابق، ص 278.

⁴ كمال مخلوف ، المرجع السابق، ص 171.

2: تعريف الإضراب قضائياً

إن للقضاء دوراً هاماً، ربما لا يقل في بعض الأحيان عن دور التشريع، باعتبار أن القضاء هو الذي يضع النصوص المجردة التي وضعها المشرع موقع التنفيذ إلى جانب أن القضاء يسد الفراغ الذي يتركه المشرع إزاء مسألة معينة بإيجاد الحلول المناسبة في ضوء المبادئ القانونية المتعارف عليها¹.

لم يتعرض القضاء الجزائري على غرار القضاء المغربي والأردني لتعريف الإضراب بصفة عامة وإضراب العمال بصفة خاصة، بخلاف القضاء الفرنسي الذي عرفه بأنه التوقف الجماعي المدير عن العمل بغرض عرض مطالب مهنية، كما اعتبره بأنه ذلك التوقف المدير عن العمل بغرض تأييد نجاح المطالب المهنية التي سبق رفضها من طرف صاحب العمل، وهو التعريف الذي استقرت عليه محكمة النقض الفرنسية في العديد من القرارات الصادرة عنها².

أما القضاء المصري فقد عرف الإضراب على أنه الإمتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط على صاحب العمل من أجل الإستجابة لمطالبهم³، إلى جانب ذلك فقد أعتبر القضاء التونسي الإضراب بأنه توقف مجموعة من الأفراد معاً عن العمل قصد تحقيق طلبات مهنية، وهو يتم خلافاً للعقد ويستمد شرعيته من القانون الذي خوله للأفراد وفق شروط وإجراءات محددة⁴.

1 مخلوف كمال، المرجع سابق، ص 165.

2 أمانة لطروش، حق العمال في الإضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والتشريع المقارن، أطروحة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020-2021، ص 19.

3 وليد سيد حبيب، الحقوق والحريات النقابية، دار العالم الثالث، مصر، 2006، ص 62.

4 محمد الهادي بن عبد الله، مجلة الشغل معلق عليها ومقرة بفقهاء القضاء وفقه القضاء المقارن، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 2010، ص 296.

وعليه فإن القضاء قد إعتترف بالحق في الإضراب، ولكنه وضع له ضوابط فالإضراب هو الإمتناع الجماعي المدبر عن العمل إحتجاجا على المعاملة القاسية أو عدم تنفيذ مطالب مهنية مشروعة فإذا كان غير ذلك أصبح إضرابا غير مشروع ويجب التصدي له¹.

ثالثا: تعريف حق الإضراب في التشريع الجزائري

نصت المادة 42 من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب: "يقصد بالإضراب بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية للعمل"². والملاحظ من خلال أحكام هذا القانون رقم 08-23 السالف الذكر قد جاء بتعريف الإضراب على خلاف القوانين السابقة وخاصة القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990، المتمم والمعدل والملغى بالقانون رقم 08-23.

الفرع الثاني : التكريس القانوني لحق الإضراب

باعتبار أن حق الإضراب له دور فعال بالنسبة للعمال كونه أحد أهم وسائل الدفاع عن مطالبهم المهنية، مما جعله يحظى باهتمام كبير من طرف تشريعات دول العالم، إذا نجده يستند بين أسس داخلية وأسس دولية.

أولا : حق الإضراب في المواثيق الدولية

لقد جاء الاعتراف الدولي بحق الإضراب في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وذلك لارتباطها بالحقوق الأخرى كالحق في التوظيف والحق في التنظيم النقابي، ومن أبرزها

1 خالد مصطفى على فهمي إدريس، النظام القانوني للحق في الإضراب في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام القضاء، نحو قانون خاص بتنظيم حق الإضراب، دراسة مقارنة، مجلة روح القوانين، كلية الحقوق، العدد 97، دون بلد نشر ، يناير 2022، ص 572.

2 أنظر المادة 42 من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 25 يونيو 2023.

اتفاقيات ومعاهدات ذات الطابع العالمي كالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، و موثيق دولية ذات الطابع الإقليمي كاتفاقيات جامعة الدول العربية¹.

1: الموثيق الدولية ذات الطابع العالمي

لقد نصت المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 ، والذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ 03 يناير 1976 على أنه:

تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

حق كل شخص في تكوين النقابات بالإشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمائتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني.

لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق....².

2: الموثيق الدولية ذات الطابع الإقليمي

لقد نصت المادة 3/35 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر في 23 ماي 2004: تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحد التي ينص عليها التشريع الناقد. كما نصت المادة 4/6 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 المعدلة سنة 1996 على حق التفاوض جماعيا مقرة بذلك بحق الإضراب وتعترف به بموجب الالتزامات التي قد تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقا، وقد أشار أيضا هذا الميثاق إلى لجوء الموظفين إلى الإضراب مستثنيا فئة الشرطة والقوات المسلحة.

1 ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون، للنشر والتوزيع، مصر، 2016، ص 98.

2 أنظر المادة 08 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، www.ohchr.org، 2024/05/26، 21:44.

ولقد نصت: منظمة العمل العربية لسنة 1977 حول الحريات والحقوق النقابية في المادة 11 منها: "للعامل حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح وبالرجوع إلى الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان الصادر عام 1950 والمتعلقة بحرية التجمع وتكوين الجمعيات نجدها تشير إلى الحق في المادة 11 بصورة غير صريحة باعتباره جزء لا يتجزأ من حرية تكوين الجمعيات¹.

ثانيا : حق الإضراب في التشريع المقارن.

يعتبر الإضراب وسيلة يلجأ إليها العمال للدفاع عن حقوقهم، وبعد التطورات والنهضة الاقتصادية التي شهدتها العالم والتي انجر عنها نشأت الإضرابات العمالية في مختلف الأزمنة والأماكن، مما استدعى بالتشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري إلى الاهتمام بهذه الوسيلة أكثر وتنظيمها بين الفترة والأخرى، وسوف نحاول التطرف لهذا الحق في كل من فرنسا ومصر .

1- الحق في الإضراب في فرنسا.

كان الإضراب حتى عام 1946 يعد عملا غير مشروع، ويشكل خطأ تأديبيا يسمح للإدارة بفصل الموظف المضرب، حيث ثار جدل فقهي في فرنسا حول ممارسة حق الإضراب بين مؤيد ومعارض، حيث يرى الرأي الراض وكان يناصره الفقيه Hauriou أنه حرب خاصة منظمة تقودها فئة تطمح في السلطة والسيطرة على الدولة وأنه يخل بمبدأ أساسي هو سير العمل بانتظام واطراد، بينما يرى الرأي الآخر أنه ليس تمرد أو ثورة ولكن ممارسة حق إبداء الرأي لاسيما وإن ثم في إطار قواعد محددة فهو مشاركة في شؤون الدولة التي تمس حياتهم في ظل نظام ديمقراطي ينبذ فكرة السلطة القاهرة المنفردة².

أ- الاتجاه الأول - المعارض لفكرة الإضراب

يرى أنصار هذا الاتجاه أن إضراب موظف فعل ثوري وعمل من أعمال الحرب، وبذلك يؤيد الحكومة في اللجوء إلى تطبيق قانون الحرب ضد الموظفين المضربين، كما

1 محمد صالح تامر، المرجع السابق، ص 43.

2 خالد مصطفى على فهمي إدريس، المرجع السابق، ص 604.

إعتبر الإضراب خرق للقانون الذي يحكم الوظيفة، وعليه اعتبره عملاً غير مشروع ويشكل خطأ جسيماً بل جريمة في حد ذاتها.

ب- الاتجاه الثاني - المؤيد لفكرة الإضراب.

إن كان لا يعارض حق الإضراب بصورة مطلقة في المرافق العمومية، إلا أنه يمارس وفق شروط وضوابط لإفضاء المشروعية على ممارسته، ويستند هذا الاتجاه على عدة حجج أهمها:

مادام ممارسة الإضراب في المرافق العمومية لا يتعرض ومبدأ استقرار المرفق العام فلا يعتبر عملاً غير مشروع، لأنه في هذه الحالة يمكن للمشرع تنظيم ممارسة هذا الحق بما يكفل استمرار واستقرار المرافق العامة أثناء خوض الإضراب.

كما أن الاعتراف بالحق النقابي للموظفين العموميين لا يمكن أن تكون له فاعلية إلا بإقرار الإضراب والذي يعتبر أهم وسيلة لممارسة هذا الحق¹.

وبعد صدور دستور أبريل 1946 متضمناً العديد من المبادئ الجوهرية الواردة في إعلان لحقوق الإنسان والمواطن الصادر سنة 1789، خاصة حق الإضراب الذي اعترف به المشرع الدستوري اعترافاً صريحاً مع إضفاء الحق في صلب الوثيقة الدستورية، وعدم استثناء أي طائفة من التمتع بهذا الحق وفقاً للتنظيم القانوني، ولكن بعد عرضه على الاستفتاء الشعبي في 05 ماي سنة 1946 رفض هذا الدستور، وبعدها صدر قانون رقم 46 المؤرخ في 19 أكتوبر سنة 1946 والمتعلق بالنظام العام للموظفين متضمناً الحق النقابي دون النص على الحق في الإضراب².

أن الرفض الشعبي للدستور الأول دفع بالمشرع الفرنسي إلى وضع الحقوق والحريات في ديباجة الدستور الجديد وإعادة صياغة حق الإضراب الوارد في الفقرة الخامسة في مقدمة مشروع الدستور التي نصت على: "حق الإضراب يمارس في نطاق القوانين التي تنظمه" الذي سمي بدستور الجمهورية الرابعة بعد موافقة الشعب عليه³.

1 خالد مصطفى على فهمي إدريس، المرجع السابق، ص 606.

2 سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي، دراسة مقارنة، مكتبة زين الحقوقية والأدبية، الطبعة الأولى، لبنان، 2015 ص 79.

3 المرجع السابق، ص 80.

لقد جسد الدستور الفرنسي ضمن النصوص القانونية تكملة لدستور 1946 بموجب دستور 1958 مجموعة من الحقوق والحريات التي تجسد حق الإضراب بموجب قراره بتاريخ 16 جويليه سنة 1971 المتعلق بمبدأ حرية التجمع وإنشاء جمعيات، وتم تأكيده في عدة قرارات منها قراره في 19 و 20 يناير سنة 1981 المتعلق بالأمن والحرية، وقراره في 22 أكتوبر سنة 1982 الخاص بعدم المسؤولية النقابية، وقراره في 28 جويليه سنة 1987، كما أجاز المشرع اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرارية المرفق العام كالقرار الدستوري في 25 جوان سنة 1979 الذي أشار إلى أنه يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه ولا يسمح للمشرع العادي إلغائه¹.

2- الحق في الإضراب في مصر.

كان الإضراب في مصر غير معاقب عليه جنائياً حتى عام 1923م، اكتفاء بالعقوبات التأديبية يمكن توقيعها دائماً بسبب الإمتناع عن أداء العمل أي كانت طبيعة الإمتناع والتي قد تصل إلى حد العزل، ولكن على أثر انتشار الحركات العمالية، ولجوء الموظفين والعمال إلى تكوين الإتحادات والنقابات، وهو ما أُنذر ببدء ظهور مخاطر، فتدخل المشرع بوضع قوانين عديدة لتجريم الإضراب جنائياً ووضع عقوبات جنائية تضمن استمرار المرفق العام في أداء خدماته²، وبدأت مشروعية الإضراب في مصر أغسطس سنة 1967 عندما وقعت مصر على الإتفاقية الدولية للحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، التي أصدرتها الأمم المتحدة سنة 1966³.

وقد تم التصديق على الإتفاقية من رئيس الجمهورية في 08/12/1981 ونشرت بالجريدة الرسمية في 08/04/1982، على أن يعمل بها وتصبح نافذة بتاريخ 14/04/1982 ومنذ هذا التاريخ أصبح لهذه الإتفاقية قوة القانون وفي الإتفاقية إشارة صريحة إلى مشروعية حق الإضراب العمال ولم تفرق الإتفاقية في ذلك بين عمال المرافق

1 ميثم غانم جبر المحمودي، المرجع السابق، ص 201.

2 هبه الله عيسى الداووك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، رسالة ماجستير، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015، ص 62.

3 أحمد شرف الدين، الإضراب والحرية النقابية أحكام ووثائق، دار الخدمات النقابية والعمالية، الأردن، 1996، ص 27.

العامة وعمال القطاع الخاص وإنما صرحت بأن حق الإضراب ليس حقا مطلقا فهو كباقي الحقوق رهن بالقوانين التي تنظمه حسب ظروف كل قطر¹.

كما أن الدستور المصري قد كفل حق الإضراب حيث نصت المادة 64 من دستور 2012 على: "الإضراب السلمي حق وينظمه القانون" ثم جاء ذلك النص في دستور 2014 في المادة 15 وقد قضى مجلس الدولة المصري بأنه " بموجب دستور 2012 ثم دستور 2014 لم يعد الإضراب السلمي منحة بل صار من الحقوق الدستورية المكفولة لكل فئات العمال بغض النظر عن طبيعة الجهة التي يعملون بها أي سواء بالقطاع الحكومي الخاص².

ثالثا: حق الإضراب في التشريع الجزائري

أقر الدستور الجزائري الاعتراف بحق الإضراب كونه حق من الحقوق والحريات الأساسية حيث كرسته في وثيقتها الدستورية وأخضعت ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدد شروطه وضوابطه من أجل تكييف ممارسته، مثلها من باقي الدساتير والتشريعات العمالية المقارنة.

1- الاعتراف الدستوري بحق الإضراب

وحتى زمن قريب اعتبر الإضراب في الجزائر من الأمور الغير مشروعة خاصة في القطاع العام، حيث تم الاعتراف بحق الإضراب في الدستور الجزائري الصادر في 10 سبتمبر سنة 1963³ الذي يعتبر أول دستور جزائري اعترف بحق الإضراب الذي يمارس في إطار القانون ومعترف بمشروعيته بموجب المادة 20 منه التي نصت على أنه: " الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون".

ومن خلال نص المادة نلاحظ أن المؤسس الدستوري اعترف بحق الإضراب في القطاعين الخاص والعام دون تمييز بينهم، ونتيجة للتوجه الإشتراكي الذي أنتهجه البلاد فيما يخص تنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي، ويصدر الدستور الجزائري الصادر في 22

1 رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 74.

2 مروان نادر صالح الحاج أحمد، الإضراب بين الممارسة والتحریم، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2018، ص 37.

3 دستور 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية، العدد 64، الصادرة في 10 سبتمبر 1963.

نوفمبر سنة 1976¹ نجده قد اعترف بحق الإضراب في القطاع الخاص فقط وهذا من خلال نص المادة 2/61 منه: "في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته"

ولكن بعد صدور دستور 23 فبراير سنة 1989² تم الاعتراف بحق الإضراب في كل من القطاعين العام والخاص، ولكن في إطار قانوني وهذا ما نصت عليه المادة: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"

وفي المقابل نجد أن دستور الجزائر لسنة 1996³: جاء بالاعتراف بحق ممارسة الإضراب من خلال المادة 57 منه، حيث أعاد صياغة المادة 54 من دستور 1989 دون تغيير لمحتواها، فهذا الدستور أيضا كرس الحقوق الفردية والجماعية منها حق الإضراب الذي يمارس طبقا للتنظيم، كما وضع له حدود عند الضرورة ومنعه كليا في ميادين الدفاع الوطني والخدمات العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، ونفس الأمر بالنسبة للتعديل الدستوري لسنة 2016 المادة 71 منه والمادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

2- الحماية القانونية لحق الإضراب في التشريع الوظيفي والتنظيم.

لم يتطرق الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى حق الإضراب⁴، كما لم ينص على هذا الحق المرسوم رقم 85-59⁵، بالرغم من تناوله للحق النقابي وذلك تطبيقا للدستور سنة 1976 الذي اقتصر ممارسة حق الإضراب على

1 الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور 1976، الجريدة الرسمية، العدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

2 المرسوم الرئاسي 89-18 المؤرخ 28 فبراير 1989، يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989.

3 المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ 07 سبتمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

4 الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

5 المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

القطاع الخاص، وهذا ما أكد عليه القانون رقم 78-12¹ في المادة 1/21 بنصها: "تطبيقا للمادة 61 من الدستور، فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص، ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون".

ولكن بعدما اعترف دستور 1989 والتعديل الدستوري لسنة 1996 بممارسة حق الإضراب في قطاع الوظيفة العامة، نص المشرع صراحة على هذا الحق في قانون الوظيفة العامة، حيث اعترف للموظف بممارسة حق الإضراب بموجب المادة 36 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006² بنصها: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"

كما اعترف أيضا للمتعاقد بهذا الحق من خلال نص المادة 06/13 من المرسوم الرئاسي رقم: 07-308³ : في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق في: ".....ممارسة حق الإضراب...."

وتكريسا لهذا الحق في الجزائر صدر القانون رقم 90-02⁴ المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها، وممارسة حق الإضراب الذي نص صراحة في مادته 24 على أنه: "إذا إستمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون"، هذا القانون الذي تطبق أحكامه

1 القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

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

3 المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

4 قانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 12/21/1991، الجريدة الرسمية، العدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

على: "... على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين بإستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني" المادة 03 من القانون منه. وحاليا فإن المرجع القانوني والتشريعي الذي ينظم ممارسة حق الإضراب في الجزائر هو القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023¹، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، الذي يحدد الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن نزاع جماعي في العمل في جميع القطاعات، والملاحظ من خلال نصوص هذا القانون أنه وضع ولأول مرة تعريفا للإضراب تطرقت له المادة 42 منه.

الفرع الثالث: أشكال الإضراب

يعتبر الإضراب عن العمل من الوسائل والأساليب الأكثر عنفا وتطرفا لحل الخلافات الجماعية، يتم اللجوء إليها بعد إستنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة، وعليه يتخذ ممارسة الإضراب عن العمل عدة أشكال وصور مختلفة نذكر منها:

أولا : الإضراب التقليدي

ويشكل هذا النوع صورة من صور التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية والإجتماعية بحيث ينقطع العمال المضربين في وقت واحد تاركين بذلك مواقع العمل أو يمتنعون عن الإلتحاق بطريقة محكمة ومنظمة ومدروسة مسبقا من حيث الكيفية والمدة².

كما يراعى في هذا الإضراب ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة بتكوين لجنة من العمال للقيام بهذا العمل، ويعتبر هذا الشكل الأكثر انتشارا.

1 قانون رقم 08-23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 21 يونيو 2023.

2 رشيد واضح، المرجع السابق، ص 119.

ثانيا: الإضراب الدائري

يتطلب هذا النوع من الإضراب انسجاما وتخطيطا محكما، ويتمثل في توقف مجموعة من الموظفين أو العمال عن العمل توقفا جماعيا ومدبرا في إحدى أقسام مشروع، مع استمرار باقي العمال في أقسام أخرى، ثم تعود هذه المجموعة للعمل، وتقوم مجموعة أخرى بالتوقف عن العمل في قسم ثان، حتى يشمل التوقف جميع أقسام المشروع، بمعنى أن يشمل التوقف الجماعي كافة أقسام المشروع ولكن في أوقات مختلفة¹.

ويطلق عليه أيضا الإضراب بالتناوب، كما يعتبر هذا الشكل الأكثر ضررا من الإضراب التقليدي على صاحب العمل نظرا لاستمرار التكاليف العامة كأجور العمال وغيرها.

ثالثا: الإضراب القصير أو المتكرر

هذا الإضراب يعرف بالإضراب التوقيفي، وهو عبارة عن توقفات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل، وفي بعض الأحيان يتمتع فيه العمال عن الإلتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منظمة، مستأنفين العمل بعد ذلك².

وهذا الشكل له تأثيرا كبير على حسن سير المؤسسة وذلك ببقاء العمال في أماكن عملهم دون نشاط وهو ما يجعل من آثار علاقة العمل تبقى قائمة كالأجر والراحة وغيرها.

رابعا: الإضراب الإنتاجية

ويطلق عليه أيضا بالإضراب البطيء، كما يعرف كذلك بالإضراب المستمر أو الجزئي، ويتميز هذا الشكل من غيره من الأشكال بتخفيض وتقليل الفاعلية الإنتاجية ويستمر فيه العمال في ممارسة نشاطهم دون التوقف كليا وفق مخطط لتخفيض الإنتاج، وهذا النوع من الإضراب يعد حاليا أكثر ندرة لأنه يبدو أقل فاعلية لتحقيق المطالب العمالية³.

1 هبه الله عيسى الداھوك، المرجع السابق، ص 74.

2 شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، رسالة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2008-2009، ص 48.

3 رشيد واضح، المرجع السابق، ص 123

خامسا: الإضراب المبالغة في النشاط والإضراب الإداري

على عكس أنواع الإضراب الأخرى التي تمثل انقطاعا جزئيا أو تاما عن العمل أو تخفيضا في النشاط، فإن إضراب المبالغة تضمن زيادة وتصعيدا في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع إجراءات الإدارية التي يتمسك بها الموظفين المضربين البالغين في ذلك حد التطرف وبصورة مفاجئة¹.

أما الإضراب الإداري: الذي يقتضى في عدم إتمام إجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمرا².

سادسا: الإضراب مع إحتلال أماكن العمل

ويتمثل هذا الإضراب في توقف مجموعة من الموظفين عن أداء واجباتهم الوظيفية، وفي نفس الوقت يمنعون زملائهم الغير مضربين من الإلتحاق بمكان عملهم، مع العلم أن هذا الإضراب غير مشروع لأنه يؤدي إلى عرقلة حرية العمل، وهذا ما أشارت إليه المادة 59 من القانون 08-23 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023³.

سابعا: الإضراب السياسي

يكون الإمتناع الجماعي للموظفين احتجاجا على سياسة الحكومة الخارجية أو الداخلية دون علاقة للإضراب بحقوق الموظفين⁴، ويعد هذا النوع من الإضراب خرقا لأحكام القانون رقم 08-23 نظرا لعدم قيامه على مطالب مهنية. ونشير في هذا الصدد بأن نص المادة 45⁵، من القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023 قد أشارت إلى الإضرابات التي تعد غير قانونية في مفهوم القانون المذكور أعلاه.

1 شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 49.

2 عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة، دراسة مقارنة، رسالة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004-2005، ص 21.

3 أنظر المادة 59 من القانون 08-23، سالف الذكر.

4 عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هوم للطباعة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 130.

5 أنظر المادة 45 من القانون 08-23، السالف الذكر.

ومما سبق ذكره فإن الإضراب عن العمل مهما كان شكله أو الأسلوب المتبع في إجرائه، يبقى حركة إحتجاجية في يد العمال الغرض منها الضغط على صاحب العمل أو السلطة العامة على تلبية مطالب معينة، مما يستدعى إنجاح الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع الجماعي القائم.

المطلب الثاني:

الإلزامية توفر الشروط المتعلقة بموضوع الإضراب

تتوقف مشروعية الإضراب على مدى توفر مجموعة من العناصر المادية منها والمعنوية وحسب نص المادة 42 من القانون 08-23 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023¹، التي نصت على تعريف الإضراب، ومن خلاله يتضح لنا أن للإضراب خمسة (05) عناصر أساسية ارتأينا تقسيمها إلى عناصر مادية وأخرى معنوية.

الفرع الأول: العناصر المادية للإضراب

تتمثل العناصر المادية للإضراب في التوقف الجماعي والمتفق عليه، وأن يتوافق التوقف الجماعي للعمل مع متطلبات نشاط المؤسسة وإستمرارية الخدمة العمومية.

أولاً: التوقف الجماعي والمتفق عليه

ويقصد به أن يكون التوقف جميع العمال المعنيين بالإضراب، ويعني هذا أن توقف عامل بمفرده عن أداء العمل لا يعد إضراباً، فالإضراب كما ذكر سابقاً بأنه حق من حقوق العامل غير أنه لا يتم ممارسة هذا الحق إلا بصورة جماعية، ويكفي لتحقيق صفة الجماعية، لكونها صفة أساسية في الإضراب إمتناع عدد من العمال عن أداء عملهم الملزمين به².

ويجب أن يكون هذا التوقف ناتجاً عن إتفاق سابق أو لاحق بين العمال من أجل تحقيق مطالب مهنية تشملهم جميعاً.

وقد أكد القضاء الفرنسي على هذا العنصر من خلال تعريفه للإضراب بأنه: التوقف المدبر عن العمل بقصد تأييد إجابة المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل وقد أكد الفقه الفرنسي أيضاً عن هذا العنصر من خلال تعريفه للإضراب، ولم يغفل

1 أنظر المادة 42 من القانون 08-23، السالف الذكر.

2 مصطفى أحمد عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة للنشر، دون بلد نشر، 2003، ص 348.

المشروع المصري أيضا استلزام توفر قصد الإضراب ويظهر ذلك من سياق نص المادة 124 من قانون العقوبات التي تقتضي أن يكون العمال المنظمين للإضراب يبتغون تحقيق غرض مشترك¹.

وبالرجوع إلى نص المادة 47 من القانون 08-23 فإن البت في إحتمال التوقف الجماعي عن العمل والمتفق عليه، هو من صلاحيات المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، كما يجب أن تعقد إجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية وذلك عن طريق التنظيم طبقا لنص المادة 22 من القانون نفسه، حيث يتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف العمال المعنيين على الأقل وهذا ما أشارت المادة 48 من القانون السالف الذكر.

وعليه فإن أي توقف جماعي عن العمل مخالف لأحكام وإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون رقم 08-23، يعتبر خطأ مهينا جسيما يتعرض مرتكبه إلى تطبيق الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، طبقا لنص المادة 57²، من نفس القانون.

ثالثا: أن يتوافق التوقف الجماعي للعمل مع متطلبات نشاط المؤسسة وإستمرارية الخدمة العمومية

نصت على هذا العنصر الذي يعتبر من العناصر الأساسية للإضراب ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، المادة 62 من القانون 08-23 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023 "يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام بإستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الإقتصادية الحيوية،"

1 تركي بن سليمان بن زيد اليحيى، الإضراب عن العمل، دراسة مقارنة، بحث تكميلي رسالة الماجستير، المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، دون بلد نشر، 1429-1430، ص 55.

2 أنظرا المادة 57 من القانون رقم 08-23، السالف الذكر.

والمادة 64 من نفس القانون السالف الذكر" تحدد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية، والتي لا تقل عن 30 % من مجموع العمال المعنيين بالإضراب...." ونلاحظ من نص المادة الأخيرة بأن نسبة حد أدنى من الخدمة مستحدثة في هذا القانون لم يشير إليها في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم (الملغى).

الفرع الثاني : العناصر المعنوية للإضراب

إضافة للعناصر المادية للإضراب التي سبق شرحها يوجد عناصر أخرى للإضراب ذات طبيعة معنوية تتمثل في: أن يتم اللجوء إلى الإضراب بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة، أن يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميين، وارتباط الإضراب بالمطالب المهنية.

أولاً: أن يتم اللجوء إلى الإضراب بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة

وهذا يعني أنه يتوجب على الموظفين مراعاة إجراءات التسوية الودية قبل الشروع واللجوء في الإضراب حتى يمارس في إطاره القانوني، وذلك بهدف الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، ونعني بهذا العنصر أنه في حالة عدم إتفاق أطراف النزاع على إيجاد حلول وإقتراحات مناسبة للنزاع القائم بينهم وبعد استنفاد جميع وسائل التسوية الودية والمتمثلة في الحوار والتشاور والمفاوضة الجماعية وآليات المصالحة والوساطة والتحكيم، في هذه الحالة يمكن للعمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب، وأشارت إلى هذا العنصر المواد 41 و 47 و 48 من القانون 23-08 سالف الذكر¹.

ثانياً: أن يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميين

يقصد بهذا العنصر أن العمال هم من يقرروا تدبير الإضراب واللجوء إليه وذلك وفقاً لأحكام والإجراءات المنصوص عليها في القانون 23-08 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023 السالف الذكر، كأن يقرر اللجوء إلى الإضراب أحزاب سياسية أو جمعيات أو غيرها من

1 أنظر المواد 41، 47، و48 من القانون 23-08، السالف الذكر.

المنظمات الأخرى، وعليه لا يمكن للعمال الأجراء أو الأعوان العموميين اللجوء إلى الإضراب تقرر من طرف جهات أو أطراف أخرى خارجة عن الأطراف المعنية بالنزاع.

ثالثا: إرتباط الإضراب بالمطالب المهنية

إن جوهر العناصر المعنوية للإضراب هي إرتباط الإضراب بالمطالب المهنية التي يؤدي تخلفها إلى إنتفاء صفة الإضراب الشرعي عن الامتناع أو التوقف الجماعي المدبر عن أداء الوظيفة¹.

فعدم توفر هذا العنصر يؤدي إلى إنتفاء صفة الإضراب المشروع عن التوقف الجماعي والمدبر عن العمل².

ويقصد بهذا العنصر أن يكون الغرض أو الهدف من هذا الإضراب هو تحقيق مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها للعمال، وكما أشرنا سابقا بأن الإضراب يعتبر وسيلة ضغط في يد العمال على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد تسوية النزاعات الجماعية القائمة من أجل تحقيق مطالب إجتماعية ومهنية محضنة، ومن غير الممكن أن يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل مدبر ومتفق عليه من طرف العمال دون وجود مطالب مهنية.

المبحث الثاني:

القيود الموضوعية لحماية العلاقة الوظيفية الكفيلة لممارسة حق الإضراب

إن ممارسة الحق في الإضراب وإضفاء عليه الحماية القانونية يستوجب إتباع الإجراءات المقررة قانونا، وإلا أصبح إضرابا غير مشروع، لكن تبقى ممارسة هذا الحق مرهونة بمدى احترام العمال للشروط والكيفيات المحددة قانونا، وذلك بهدف ضمان سير المرفق العام من جهة وتحقيق مطالب العمال من جهة أخرى.

لذلك حرص المشرع على توفير الحماية القانونية اللازمة لممارسة الإضراب الذي يستمد مشروعيته من الأسس الدستورية والتشريعية والتنظيمية، حيث تشكل هذه النصوص الضمانة الأساسية الأولى لممارسته، فقد منحه القانون رقم 23-08 السابق الذكر محورا

1 ميثم غانم جبر المحمودي، المرجع السابق، ص 53 .

2 كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 184.

خاصا يتعلق بحماية حق الإضراب عند ممارسته وفق أسس قانونية، كما نصت المادة 55 من القانون نفسه: "دون الإخلال بأحكام المادة 45 منه، حق الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل...."¹

وللمزيد من التفصيل سنتناول في هذا المبحث القيود الإدارية لحماية العلاقة الوظيفية عند ممارسة حق الإضراب في المطلب الأول والقيود القضائية لممارسة حق الإضراب في المطلب الثاني.

المطلب الأول:

القيود الإدارية لحماية العلاقة الوظيفية عند ممارسة حق الإضراب

ينجر عن إختيار الموظف وتعيينه في منصب عمل قيام علاقة وظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة، أي تلك الرابطة القانونية التي تجمعها بها في إطار الوظيفة العامة ولا تنتهي إلا بتوفر إحدى الحالات المنصوص عليها طبقا للقانون، قصد حماية المصلحة الخاصة للموظف والمصلحة العامة، لذلك حرص المشرع على حماية العلاقة الوظيفية في حالة الإضراب المشروع كضمانة لممارسة الموظف حقه في الإضراب.

ولأكثر تفصيل تناولنا في هذا المطلب تعريف العلاقة الوظيفية في الفرع الأول، وآثار الإضراب على العلاقة الوظيفية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف العلاقة الوظيفية

إن العلاقة الوظيفية هي الرابطة التي تجمع الإدارة العمومية بالموظف أو المستخدم العمومي في مجال الوظيفة العامة، حيث تبدأ منذ تعيينه وتنتهي بتوفر إحدى الحالات القانونية لانتهااء الخدمة.

ولقد اختلف الفقه والقضاء في تحديد طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة العمومية، حيث إتجه البعض إلى تكييفها أنها علاقة خاصة يحكمها القانون الخاص أو يحكمها القانون العام، بينما إتجه البعض الآخر على تكييفها أنها علاقة تنظيمية أو لائحية،

¹ أنظر المادة 55 من القانون رقم 23-08، السالف الذكر.

وقد ترتب على الاتجاه الأول ظهور ما يسمى بالنظرية التعاقدية، في حين ترتب على الاتجاه الثاني ظهور ما يسمى بالنظرية التنظيمية أو اللائحية¹.

أولاً : نظرية العلاقة التعاقدية:

إعتبر أصحاب هذا الرأي قديماً علاقة الموظف بالدولة علاقة قانونية تعاقدية، وعلى هذا الأساس ظهرت عدة نظريات تعاقدية تتفق على أن العقد هو أساس العلاقة ولكن اختلف في تحديد طبيعته.

1- الرأي الأول: علاقة تعاقدية خاصة

يرى أصحاب هذه النظرية وحتى أواخر القرن التاسع عشر (19) وخضوع النشاط الإداري لقواعد القانون المدني، إلى تكييف العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة العامة على أنها علاقة قانونية خاصة يحكمها القانون الخاص، وعليه يكون الإلتحاق بالوظيفة بموجب اتفاق يتم بتوافق الإرادة بين الطرفين الموظف من جهة والإدارة من جهة أخرى، وفقاً لإنشاء عقد مدني حسب قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، في القانون المدني وعليه لا يجوز تغيير أو تعديل في أحكام العقد إلا باتفاق الطرفين.

تعرضت هذه النظرية لعدة انتقادات لعدم توافر العناصر الشكلية والموضوعية للعقد رغم استمرار تطبيقها لفترة طويلة من الزمن.

أ- من الناحية الشكلية

لتحديد شروط العقد في القانون المدني لا بد من مفاوضات بين الطرفين في حين لا يوجد أثر لهذه المفاوضات في تعيين الموظف العام، فقرار التعيين ينتج أثره بمجرد صدور قرار التعيين لا قبول الموظف².

ب- من الناحية الموضوعية

1 عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، شركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982، ص 106.

2 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2013، ص 78.

نعلم أن الرابطة التعاقدية في ظل قانون الخاص يحكمها مبدأ أساسي هو العقد شريعة المتعاقدين، في حين أن هذا الأمر لا يمكن تطبيقه في مجال الوظيفة العامة لأن الإدارة تملك الحق في تعديل مركز الموظف دون الرجوع إلى إرادته، وهذا من أجل حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، بمعنى أن للإدارة العامة سلطة تعديل النظام الذي يخضع له الموظف العام.

2-الرأي الثاني: علاقة تعاقدية عامة

نتيجة لكثرة الإنتقادات الموجهة للرأي السابق، إتجه القضاء الإداري إلى القول بأن العلاقة بين الموظف العام والدولة هي علاقة تعاقدية تدخل ضمن عقود القانون العام، عقد الوظيفة العامة، وإعتبره عقد إداري يمنح للإدارة سلطات واسعة تتمثل في سلطة الرقابة والتوجيه وسلطة توقيع الجزاءات على المتعاقد معها من أجل تحقيق المصلحة العامة.

وهذا الرأي أيضا تعرض إلى النقد على أساس أنه لم يتحرر نهائيا من نظرية التعاقدية للعلاقة الوظيفية، بالرغم من أن أحكام القانون العام تختلف عن القانون الخاص إلا أنها تكون ملزمة للطرفين وهذا الرأي لقي صدى كبير من طرف المجلس الدولة الفرنسي لفترة من الزمن، حيث كان يرفض منح الموظفين الحق في ممارسة الإضراب وهذا ما ينجر عنه تعطيل سير المرافق العامة بانتظام واطراد، حيث أعتبرت العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة قانونية تنظيمية ومنه إنطلقت فكرة النظرية التنظيمية¹.

ثانيا: نظرية العلاقة التنظيمية أو اللائحية

نتيجة لكثرة الإنتقادات الموجهة للنظرية العقدية التي كان لها الأثر البالغ على آراء الفقه حيث جعلهم يغيرون آرائهم واعتبروا العلاقة هي علاقة قانونية تنظيمية وبذلك يكون أصل العلاقة بين الموظف والدولة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح.

وأول من أخذ بهذه النظرية مجلس الدولة الفرنسي وقننها المشرع الفرنسي في قانون التوظيف الصادر عام 1946 حيث نص على أن العلاقة بين الموظف والدولة علاقة

1 حميد محيد ، محاضرات في الوظيفة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019-2020، ص 49.

لائحية تنظيمية¹، بمعنى أن الموظف يوجد في مركز تنظيمي لائحي، يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة.

بمعنى أن هذه العلاقة لا تستند إلى أي عقد من عقود القانون الخاص أو العام، حيث يشغل الموظف مركزاً قانونياً موضوعياً، وهذا المركز تحدد أبعاده القوانين واللوائح والتنظيمات التي تضعها الدولة، دون أن يكون للموظف أي دور أو تدخل في تفاصيل هذا المركز الذي لا يتغير مضمونه من موظف إلى آخر ينتمون لنفس الظروف القانونية².

أما المشرع الجزائري أخذ بالنظرية القانونية اللائحية شأنه شأن المشرع الفرنسي، حيث نصت المادة 07 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: "أن يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية".

ولقد سعى المشرع الجزائري إلى ترسيم وتثبيت موظفي الإدارة حسب نص المادة 04³ من الأمر 03-06 السالف الذكر، ومنحهم ضمانات استمرارية وظائفهم في المرافق العامة، لأن الترقية في النظام التعاقدية صعبة جداً، ومن شأنها المساس بمبدأ الاستقرار الوظيفي الذي هو هدف من أهداف العلاقة التنظيمية القانونية التي تعمل على السير الحسن للمرفق العام، وتذليل كل العقبات والعراقيل البيروقراطية وعيوبها⁴.

كما يمكن للإدارة أن تلجأ إلى توظيف أعوان بنظام التعاقد وهذا ما أشار إليه الفصل الرابع من نص المادة 19 إلى نص المادة 25 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

وبالرغم من وجود حماية قانونية للموظف المضرب الناتجة على العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة العامة، إلا أن هناك آثار مترتبة عن ممارسة حق الإضراب.

1 شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 21.

2 عبد الوهاب كسال، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، تخصص إدارة عامة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2023-2024، ص 10.

3 أنظر المادة 04 من الأمر رقم 03-06، السالف الذكر.

4 سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 104.

الفرع الثاني: آثار الإضراب على العلاقة الوظيفية

نظرا لأهمية الإضراب لحل النزاعات الجماعية خص المشرع الجزائري له عدة أحكام وقواعد تنظمه وتوضح آثاره، وبالتالي الوقاية منه، وتطبيقا لأحكام القانون رقم 08-23 المنظم لشروط ممارسة حق الإضراب، نظم المشرع الجزائري الآثار المترتبة على ممارسة هذا الحق بطريقة مشروعة التي تضمن تحقيق الغاية من وراء تشريعه كحق دستوري، بحيث تتوقف آثار الإضراب على مدى شرعيته واحترام الموظفين المضربين لكافة الأحكام والإجراءات القانونية أو الاتفاقية المقررة لصحته، وتتمثل آثار الإضراب على العلاقة الوظيفية في تعليق علاقة العمل، وعدم استخلاف الموظف المضرب، وحمايته من المساءلة التأديبية، وأخيرا توقف الأجر عن فترة الإضراب.

أولا: تعليق علاقة العمل

لا يترتب على ممارسة حق الإضراب إنهاء العلاقة الوظيفية التي تجمع الموظف المضرب بالإدارة المستخدمة، بل يترتب عنه توقيفها وتوقيف آثارها، بمعنى تعليق هذه العلاقة خلال مدة التوقف الجماعي عن العمل دون إنهاؤها، ولكن بشرط ممارسة هذا الحق والشروع فيه وفقا لأحكام التشريع والتنظيم المعمول بهما، وهذا ما أكده المشرع الجزائري في حماية هذا الحق والآثار المترتبة عليه سواء في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم (الملغى) السالف الذكر في المادة 32 منه وفي القانون رقم 08-23 سالف الذكر، من خلال نص المادة 55 منه: "..... ،حق الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل.....".

نلاحظ من خلال مواد القانونين أنه لا يوجد أي تغيير من ناحية تعليق علاقة العمل، وعليه لا يجوز للإدارة تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب مشروع، وهذا ما أشارت إليه الفقرة الثانية من المادة 56 من القانون رقم 08-23 السالف الذكر، كما يتوجب على السلطة الإدارية المعنية الاحتفاظ بمناصب الموظفين وأقدميتهم في الوظيفة وعدم تغيير رتبهم ودرجاتهم وكل تسريح بسبب الإضراب

الشرعي يعتبر تعسفياً¹، كما تعفى الإدارة عن الإضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب مما يجعل التعويض عن الإضرار يقع على عاتقهم، كما يتحملون نتائج الإضرار التي تلحق بهم، بالإضافة إلى عدم إحتساب أيام الإضراب ضمن العطل السنوية وكذا التعويض عن عدم التمتع بها²، وهذا ما يفهم ضمناً من المادة 204 من الأمر 03-06 السالف الذكر.

كما لم يعتبر المشرع الإضراب حالة من الحالات التي تنهي العلاقة الوظيفية للموظف المضرب وبالتالي فقدان صفة الموظف حينما حدد هذه الحالات في المادة 216 من الأمر رقم 03-06³ المذكور سابقاً.

ثانياً: عدم استخلاف الموظف المضرب

يمنع على السلطة العمومية المختصة اللجوء إلى استبدال الموظفين المضربين أو تعيين آخرين عنهم إلا في حالة التسخير التي تأمر بها السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وهذا ما نصت عليه المادة 56 من القانون رقم 08-23 السالف الذكر⁴، والتسخير إجراء تلجأ إليه السلطة العمومية المختصة لإجبار العمال المضربين في المرافق الأساسية التابعة للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات على مواصلة وتأدية الخدمات في مناصب عمل ضرورية لأمن وصحة الأشخاص وأمن المنشآت والأموال، وكذا لاستمرارية المرافق العمومية الأساسية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد، أو العمال الذين يمارسون أنشطة أساسية لتموين السكان.

وكل رفض لتنفيذ قرار التسخير الصادر من الجهات المختصة، يشكل خطأ مهنياً جسيماً ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المعني، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما المادة 66 من نفس القانون، ويترتب عن مخالفة أحكام هذه المادة قيام المسؤولية الجنائية، حيث نصت المادة 84 من نفس القانون: "يعاقب بالحبس من ثلاثة (3)

1 عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 75.

2 بشير هدي، المرجع السابق، ص 223.

3 أنظر المادة 216 من الأمر 03-06، السالف الذكر.

4 أنظر المادة 56 من القانون رقم 08-23، السالف الذكر.

أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب دون الإخلال بأحكام المادة 56 أعلاه

وإذا نجم عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف/أو إعتداء، فإنه يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ثالثا : حماية الموظف المضرب من المساءلة التأديبية:

تعتبر مشاركة الموظف أو المتعاقد في إضراب قانوني محمي من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف السلطة الإدارية التابعين لها، لأنه يترتب عن مشاركتهم في إضراب مشروع توقف آثار العلاقة الوظيفية مدة الإضراب فقط، وعليه تسليط أي عقوبة تأديبية على العمال المضربين يعتبر تعسفا من قبل الإدارة، بل يشكل مساسا بحق دستوري مكرس تم اللجوء إليه على ضوء القوانين والتنظيمات المعمول بهما، حيث أقر المشرع الجزائري هذه الحماية للموظف المضرب في المادة 2/56 من القانون رقم 08-23 بنصها: ".... لا يمكن تسليط أي عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون".

تجدر الإشارة هنا أن المشرع الجزائري ربط المساءلة التأديبية بمشروعية الإضراب، ففي حالة عدم شرعية الإضراب يكون التوقف الجماعي غير قانوني ينجر عنه ارتكاب خطأ مهنيا جسيما يمنح الإدارة تسليط عقوبة تأديبية، وهذا ما أشارت إليه المادة 57¹ من القانون رقم 08-23 السالف الذكر.

رابعا: توقف الأجر عن فترة الإضراب

يعتبر الراتب أهم حق يتمتع به الموظف على وجه الإطلاق بالمقارنة مع الحقوق الأخرى، حيث يعرفه الدكتور عمار بوضياف على أنه: "مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا

1 أنظر المادة 57 من القانون 08-23، السالف الذكر.

في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة¹ كما ذهب البعض من الفقهاء إلى تعريف الراتب أو الأجر في مجال الوظيفة العامة بأنه: "مبلغ من المال يتقاضاه الموظف من خزانة عامة بصفة منتظمة كل فترة محددة يقدر عادة بالشهر، مقابل ما يؤديه من خدمات في وظيفته"².

ولقد نص المشرع الجزائري على تمتع الموظف بحق الراتب في مختلف النصوص القانونية المتعاقبة، آخرها الأمر رقم 06-03 السالف الذكر، حيث نصت المادة 32 منه: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب" وكذلك تناول المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 سالف الذكر على تمتع الأعوان المتعاقدين بالحق في الراتب بعد أداء الخدمة، وعليه يترتب على ممارسة حق الإضراب فقد الموظف المضرب لحقه في الحصول على مرتبه كاملا في الفترة التي أضرب فيها عن أداء الخدمة، ويتم إقطاع من راتب الموظف المضرب حسب المنشور الوزاري المشترك رقم 07 المؤرخ في 05 أكتوبر سنة 2004، المتعلق بالاقطاعات من الأجر الخاصة بأيام الإضراب، والذي وضع كليات الإقطاع من الراتب، حيث أكد أن أيام الإضراب لا تخول الحق في أي مرتب.

المطلب الثاني:

القيود القضائية لممارسة حق الإضراب

تعتبر رقابة القضاء على أعمال الإدارة من أبرز صور الرقابة بين السلطات العامة في الدولة وأكثرها ضمانا لحقوق الأفراد وحياتهم، وذلك لما يفترض أن تتمتع به السلطة القضائية من استقلال وحياد في عملها، سوف يتم التطرق في هذا المطلب مجال تدخل كل من القاضي الجزائري والقاضي الإداري.

الفرع الأول: مجال تدخل القاضي الجزائري

يتمثل دور القاضي الجزائري في حماية حق الإضراب عندما يتعلق الأمر بجميع أشكال العنف واستخدام القوة سواء بين المضربين أو اتجاه الموظفين غير المضربين

1 عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص 121.

2 حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية للنشر، مصر، 2015، ص 360.

والمستخدمين، في حالة الإضراب الغير مشروع أو عدم تقيده بالحدود التنظيمية لممارسته، لأن الإضراب المرفق بمجموعة من الخروقات يشكل تصرفات يعاقب عليها جزائياً، وأيضاً تجاوز حدود سير المرفق العام كضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة والامتثال لإجراء تنفيذ التسخير، وهذا ما نصت عليه المواد من 78 إلى 87 في الباب الرابع من قانون رقم 08-23 المعنون بـ "أحكام جزائية".

حيث أوكل مهمة المعاينة والمتابعة لمفتشية العمل بخصوص المخالفات التي تترتب أو تنجر عن أحكام هذا القانون طبقاً للتشريع والمعمول به، طبقاً لنص المادة 78¹ من القانون رقم 08-23 السالف الذكر، وهذه المهمة مستحدثة في هذا القانون.

وبخصوص الاجتماعات الدورية، وحسب نص المادة 79 من القانون رقم 08-23 السالف الذكر²، كل مستخدم لم يفي بالتزاماته فيما يتعلق بالاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادة 22 من نفس القانون والمتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية، سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية والتنظيمية أو تلك الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، وفي حالة العود، تضاعف الغرامة، وهذه العقوبة مستحدثة في القانون 08-23 السالف الذكر.

وأيضاً في حالة عدم الاحترام والغياب عن جلسات المصالحة والوساطة والتحكيم: "يعاقب بغرامة من عشرون ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقاً لأحكام هذا القانون، وفي حالة العود، تضاعف العقوبة" وهذا ما أشارت إليه المادة 80 من نفس القانون، نفس الأمر بالنسبة للقانون رقم 02-90 المعدل والمتمم والملغى.

أما في حالة رفض أو تزويد القائمين بالمصالحة والوسطاء والمحكمين بمعلومات غير صحيحة وثائق مزورة أو ممارسة مناورات أو احتيال بهدف الضغط عليهم: "يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة

1 أنظر المادة 78 من القانون رقم 08-23، السالف الذكر.

2 أنظر المادة 79 من القانون رقم 08-23، السالف الذكر.

ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين....."، بالإضافة إلى الجزاءات المنصوص عليها في قانون العقوبات هذا ما أشارت إليه المادة 81 من القانون رقم 23-08 السالف الذكر¹.

ومن خلال المادة 82 من هذا القانون: "يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) كل من خرق عمدا الأحكام المتعلقة بإجراءات التسوية النزاع الجماعي للعمل...."

كما يعاقب: "بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)....." المادة 83 من هذا القانون رقم 23-08 السالف الذكر²، كل المستخدم أو ممثلو العمال أو أي شخص آخر لا ينفذ عمدا أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة على قوة التنفيذية، ونلاحظ من خلال نص المادة بأن هذه العقوبة مستحدثة في القانون رقم 23-08 السالف الذكر.

وكما نصت المادة 84 من نفس القانون بالعقوبة التالية وهي: "يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر (3) إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرون ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب"، كما يعاقب "إذا نجم عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف أو اعتداء، بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين".

ومن خلال نص المادة 85 من نفس القانون نجد أن المشرع أقر حماية حق الإضراب على كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في إضراب عن العمل "بعقوبة الحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.00 دج) إلى مئة ألف

¹ أنظر المادة 81 من القانون رقم 23-08، السالف الذكر.

² أنظر المادة 83 من القانون رقم 23-08، السالف الذكر.

دينار'100.000دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، أو عمل على استمرار أو حاول من أجل استمراره"، كما "يعاقب بالحبس من ستة(6) أشهر إلى سنة(1) وبغرامة من مائة ألف دينار (100.000دج) إلى مائتي ألف دينار(200.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين" إذا صاحب هذا الإضراب أعمال عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

كما أن كل رفض لقرار التسخير وعدم تنفيذ التدابير التنظيمية المتعلقة بالحد الأدنى من الخدمة من طرف كل عامل أجبر أو عون عمومي، يعاقب حسب نص المادة 86 من نفس القانون:....¹ بغرامة من عشرون ألف دينار (20.000دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000دج).

وأما بالنسبة لأغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة، وضع المشرع حماية خاصة عليها بحيث يعاقب كل من قام بأعمال الإلتلاف أو محاولة الإلتلاف وذلك أثناء ممارسة الإضراب وهذا ما أشارت إليه المادة 87 من نفس القانون²، ".... الحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة(6) أشهر وبغرامة من عشرون ألف دينار(20.000دج) إلى خمسين ألف دينار(50.000دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين،....".

ومن خلال استقراءنا لنصوص هذا القانون وفي القسم المتعلق بالإحكام الجزائية أن المشرع الجزائري ومقارنة مع القانون السابق الملغى 90-02 قد أضاف 04 مواد حيث أصبح عددها 09 بدلا من 05، حيث نظم الأحكام الجزائية من المادة 78 إلى المادة 87 منه.

الفرع الثاني: مجال تدخل القاضي الإداري

تمثل الرقابة القضائية للقاضي الإداري على قرارات الإدارة ضمانا هامة وأساسية لحماية حقوق وحرريات الأفراد، وإلزام الإدارة بالخضوع لحكم القانون، ونعني أن هذه الرقابة لا تضمن حماية حقوق الأفراد وإنما تضمن أيضا ألا تتحرف سلطة الإدارة عن غايتها وأهدافها

¹ أنظر المادة 86 من القانون رقم 23-08، السالف الذكر.

² أنظر المادة 87 من القانون رقم 23-08، السالف الذكر.

المحددة قانونا، وقد حرص المشرع على إخضاع تصرفات الإدارة لرقابة القضاء الإداري من أجل إلغائها في حال ما ثبت عدم مشروعيتها وتعويض الأفراد عن الإضرار التي ألحقتها بهم.

فدور القضاء في تسوية وضعية الإضراب مرتبط بتوفر الشروط والضمانات التي وضعها القانون لحماية حق الإضراب، بمعنى أنه لا ينظم الإضراب وإنما يكون من اختصاصه النظر في القرارات الصادرة عن الإدارة وإلغائها حال عدم مشروعيتها، كما لا يفصل في شرعية النزاع أي التوقف الجماعي، لأن الفصل فيه يعنى البت في مدى شرعية المطالب المهنية المطروحة في المنازعة الوظيفية أمام القضاء وهذا ليس من اختصاصه لأن النزاع الجماعي يفصل فيه بطريقة التسوية الإدارية في حل النزاع كضرورة إدارية¹.

أولاً: توزيع الاختصاص داخل القضاء الإداري

أقر المشرع الجزائري في هذا الإطار أصلاً إلى منح هذا الاختصاص الولاية العامة للمحاكم الإدارية، واستثناء لمجلس الدولة في بعض المنازعات الإدارية:

1- الإختصاص النوعي للمحاكم الإدارية

تنص المادة 1/801 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتمم بقانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 يوليو سنة 2022: "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:

- دعاوى إلغاء وتفسير وفحص مشروعية القرارات الصادرة عن:
- الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية،
- البلدية،
- المنظمات المهنية الجهوية،
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية."

1 سعيد علي غافل، المرجع السابق، ص 206.

2- الإختصاص النوعي لمحاكم الإستئناف الإدارية

تعتبر محاكم الإستئناف الإدارية حسب نص المادة 900 مكرر من القانون رقم 22-13 السالف الذكر: " تختص المحكمة الإدارية للإستئناف بالفصل في إستئناف أحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية.

وتختص أيضا بالفصل في القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.

وتختص المحكمة الإدارية للإستئناف للجزائر بالفصل كدرجة أولى في دعاوى إلغاء وتفسير وتقدير مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية".

3- الإختصاص النوعي لمجلس الدولة

بعد استحداث محاكم الإستئناف الإدارية وتحويل الإختصاص بنظر الطعون بالإلغاء ضد قرارات السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية لمحكمة الإستئناف الإدارية للجزائر العاصمة، لم يعد مجلس الدولة يتصرف حسب أحكام القانون رقم 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله المعدل والمتمم، والمادتين 901 و902 من القانون رقم 22-13 السالف الذكر¹ سوى:

-كقاضي إستئناف بالنسبة للقرارات القضائية الصادرة عن المحكمة الإدارية للإستئناف للجزائر العاصمة فضلا في دعاوى الإلغاء المرفوعة إليها ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الوزراء وممثلي الهيئات العمومية الوطنية، رغم تصرف مجلس الدولة في هذه الحالة كدرجة أخيرة إلا أن قراراته لا تقبل الطعن عليها بالنقض بسبب عدم وجود جهة قضائية تعلق مجلس الدولة في هرم النظام القضائي الإداري.

¹ أنظر المادة 901 و902 من القانون رقم 22-13، المؤرخ في 12 يوليو 2022، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 48، الموافق لـ 17 يوليو سنة 2022.

-كقاضي نقض بالنسبة للقرارات القضائية الصادرة عن محاكم الإستئناف الإدارية فصلا في الطعون بالإستئناف المرفوعة إليها ضد أحكام المحاكم الإدارية¹.

كما يختص أيضا وحسب المادة 903 من القانون سالف الذكر: " يختص مجلس الدولة بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة".

وحسب نص المادة 910 من قانون 22-13 المؤرخ في 12 يوليو سنة 2022: "يجوز لمجلس الدولة أن يأمر بوقف تنفيذ القرارات الإدارية أو رفع وقف تنفيذها عند نظره كجهة استئناف في المادة الإستعجالية"

كما نصت أحكام القانون رقم 22-13² السالف الذكر تختص المحكمة الإدارية بالفصل في مادة الإستعجالية من قبل رئيسها والتشكيلة الجماعية على مستوى المحكمة الإدارية للإستئناف برئاسة رئيس هذه الأخيرة ومن قبل التشكيلة الجماعية على مستوى مجلس الدولة.

¹ شمس الدين بشير الشريف، محاضرات قضاء الإستعجال الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، ص 4.

² أنظر المادة 917 من القانون رقم 22-13، السالف الذكر.

خلاصة الفصل

أصبح الإضراب من الحقوق الأساسية التي يعود الفضل في تقريرها للحركات النضالية للعمال على مر العصور، لتعترف به بعض المواثيق الدولية والدساتير الوضعية والتشريعية الوطنية، حيث جاء الاعتراف بحق الإضراب في غالبية التشريعات المقارنة، بعد إدراكهم الجاد لأهميته في الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية والاقتصادية للموظفين، وفي تحقيق توازن للعلاقة القائمة بين الموظف والهيئة المستخدمة باعتبارها الحلقة الأقوى في العلاقة التنظيمية التي تربطهم، وعلى الرغم من فعالية حق الإضراب كسلاح يستعمله الموظفون للدفاع عن مطالبهم المهنية والاجتماعية في مواجهة إدارتهم، ومن أجل ترشيد استعماله بما يتوافق والمصلحة العامة، حرص المشرع بتنظيم ممارسته تنظيمًا قانونيًا للحد من مخاطر استعماله على سير المرفق العام وتقييده بضوابط وقيود تضمن ممارسته.

وبذلك أصبح الإضراب حقًا دستوريًا مكفولًا للموظف وللمتعاقد على حد سواء، ويصدر القانون الجديد رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جاء لتعزيز آليات الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين كوسيلة لتبني حلول مشتركة وتوافقية، ومن خلاله تم إدراج لأول مرة في التشريع الجزائري تعريف للإضراب في مجال العمل، وتبيان أشكاله والعناصر الواجب توفرها المادية والمعنوية منها، وأشار المشرع إلى أن العلاقة الوظيفية محمية للموظف المضرب، لأنها علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، وبالتالي حماية حق الإضراب من أي تعسف إداري، كاستخلاف الموظف، بالإضافة إلى عدم تسليط أي عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد الموظفين المشاركين في الإضراب المنظم وفقًا لأحكام وإجراءات المنصوص عليها قانونًا.

الفصل الثاني

الضوابط الإجرائية لممارسة حق الإضراب

يعتبر الإضراب وسيلة قانونية يلجأ إليها الموظفون للضغط على أصحاب القرار بهدف تحقيق مطالبهم المهنية وذلك بعد نشوء النزاع الجماعي، ولأنه حق يكفله الدستور وتناولته الاتفاقيات الدولية والعربية منها، وحتى لا ينصدم هذا الحق مع مبادئ وواجبات قانونية أخرى أهمها مبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام وإطراد، وفقاً للمقتضيات الأمنية والاقتصادية والاجتماعية والمهنية للبلاد وحتى لا تتضرر مصالح الدولة من جهة وساكنيها من جهة أخرى وجب على المشرع وضع إطار قانوني ينظم هذا الحق للتوفيق بين ممارسة حق الإضراب وواجب الحفاظ على الصالح العام، والالتزام بواجبات الوظيفة العامة، لهذا أحاطه المشرع بإجراءات وقيود تنظم ممارسته، وعليه أصبح الاعتراف بحق الإضراب كحق مقيد وليس حق مطلق حفاظاً على النظام العام وأي مخالفة لهذه الضوابط والإجراءات يترتب عليها عدم قانونية الإضراب والمسؤولية التأديبية والجزائية للمخالفين.

وللمزيد من الشرح في هذا الموضوع قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب، والمبحث الثاني القيود الواردة على إجراءات ممارسة حق الإضراب.

المبحث الأول:

الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب

لقد حاول المشرع وبشتى الطرق بوضع آليات وبدائل وقائية من شأنها أن تكون سبباً في عدم نشوب أي نزاع، كما أحاط الوضع بإجراءات منظمة في حالة وجود نزاع من شأنها أن تقلل من تصعيد الأوضاع ولجوء الموظفين إلى ممارسة الإضراب. ومن أجل الحكم بشرعية الإضراب من عدم شرعيته، حدد جملة من الشروط والضوابط الهدف منها تنظيم اللجوء إلى حق الإضراب مع عدم الأضرار بالمرفق العام. وهو ما سنتناوله في مطلبين المطلب الأول الإجراءات السابقة لممارسة حق الإضراب وفي المطلب الثاني إجراءات اللجوء إلى الإضراب.

المطلب الأول:

الإجراءات السابقة لممارسة حق الإضراب

كما أشرنا سابقاً فقد أحاط المشرع الجزائري بعد صدور القانون رقم 08-23 وقبله القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم، بآليات وبطرق وقائية قبلية تعمل على حماية مصالح الطرفين، وبالتالي امتصاص أي خلاف من شأنه أن ينتج جراء هذه العلاقة التنظيمية، وهو عنصر التشاور والنقاش الجماعي، وذلك عن طريق الدعوة إلى عقد اجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية. وقد تم مؤخراً إصدار نص تنظيمي بهذا الشأن، الهدف منه تحديد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والطرق العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية¹.

وإجبارية عقد هذه الدورات أمر مستحدث بموجب القانون رقم 08-23 السابق الذكر، على خلاف ما جاء به القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم والذي لم ينص على إجباريتها. ولقد حدد النص التنظيمي الجهة التي تتولى هذا النوع من الاجتماعات الدورية والمتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العامة من قبل

¹-المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 67، 2023.

لجنة تدعى لجنة الحوار الاجتماعي، والتي تنشأ على مستوى الهيئات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية المحلية¹.

لكن يمكن لهذه الاجتماعات الدورية أن تفشل في تقريب وجهات النظر بين الطرفين، وبالتالي عدم إيجاد حلول مناسبة، فهنا المشرع أقر بنظام التظلم الإداري المعمول به في المنازعات الجماعية² وإجراءات التسوية الودية.

هذا عن الطرق الوقائية والتي منها ما هو داخلي، أما عن طرق التسوية الودية الأخرى والتي تعتبر هي الأخرى علاجية سابقة لكن تستدعي تدخل طرف أو هيئة أجنبية تتكفل بإيجاد حلول مرضية للطرفين وتقرب وجهات النظر وهو ما سنتطرق له في ثلاثة عناصر.

الفرع الأول: المصالحة

تعتبر المصالحة إجراء من إجراءات التسوية الودية للنزاعات الجماعية، وهي إجراء أولي يسبق كل الإجراءات الأخرى المنصوص عليها في التشريع، فيسعى من خلالها أطراف النزاع إلى الوصول إلى حل ودي قبل تفاقم الوضع وخروج الأمر عن السيطرة، ويستدعي هذا الإجراء تدخل أطراف أجنبية والملاحظ في هذا الإجراء وهو ما يميزه عن باقي الإجراءات حيث نص المشرع على إجباريته في القانون رقم 23-08 السالف الذكر، ومثل أطراف النزاع إلى هذا الإجراء والذي يعد سابقا في خلاف ما كان عليه الحال في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم السالف الذكر، الذي لم يشير إلى إجباريتها، وللمصالحة عدة صور.

أولاً: التظلم الإداري

وهو ما نصت عليه المادة 23 من القانون رقم 23-08 السالف الذكر على أنه "في حالة نزاع جماعي للعمل بين الطرفين حول كل المسائل المدروسة أو بعضها، يخطر ممثلو العمال بواسطة طعن:

- السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي ينتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.

¹-انظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 23-362، السالف الذكر.

²- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 118.

- الوزراء أو ممثليهم المؤهلين عندما تكون المؤسسات أو الإدارات المعنية تابعة لاختصاصهم أو عندما يكتسي النزاع الجماعي للعمل طابعاً جهوياً أو وطنياً".
يستنتج من هذه المادة أنه في حال فشل المشاورات التي تتم في الاجتماعات الدورية بين ممثلي الموظفين أو المتعاقدين من جهة وبين ممثلي الإدارة العامة من جهة أخرى، يقوم ممثلي الموظفين بتقديم طعن في المسائل التي لا زال الخلاف فيها من أجل تبليغ مطالبهم المهنية للجهات المعنية.

إذا فالتظلم الإداري هنا يأخذ صورة من صور المصالحة، وفي حال فشل التظلم الإداري وعدم إمكانية الوصول إلى الأهداف المرجوة، يستدعي الوضع هنا تدخل أجهزة أخرى وأطراف من أجل إيجاد تسوية للنزاع¹.

ثانياً: صور المصالحة

لقد عرفت المادة 1/4 من القانون رقم 08-23 السابق الذكر، على أنها "كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى "قائماً بالمصالحة" يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل".
وقد وضع المشرع صورتين من المصالحة:

1- المصالحة الرسمية:

حيث نصت المادة 24 من القانون رقم 08-23 والتي تقابلها المادة 17 من القانون رقم 02-90 المعدل والمتمم، والملغى بالقانون رقم 08-23 على ما يلي "إذا تعذرت تسوية المسائل موضوع الطعن المنصوص عليها في المادة 23 أعلاه، تستدعي السلطة السلمية العليا، خلال الثمانية (8) أيام عمل الموالية لإخطارها طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً".

¹ - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 119.

من خلال نص المادة السابقة نرى أن المشرع أوجب تدخل السلطات السلمية العليا، إذا تعلق الأمر بعدم تطبيق إلزام قانوني أو تنظيمي¹.

إذا فتدخل السلطة السلمية العليا لا باعتبارها سلطة رئاسية، وإنما تتدخل كوسيط بين الطرفين إلى جانب إدارة الوظيفة العمومية، ومفتشية العمل لتقريب وجهات النظر للأطراف المتنازعة².

أما إذا تعلق الخلاف حول تفسير نص قانوني أو تنظيمي مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية أو التنظيمية المعمول بها، فهنا تخطر السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وفق آجال وإجراءات محددة، من قبل السلطة السلمية العليا من أجل عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية والتي أشارت إليه المادة 26 من القانون رقم 08-23 السابق الذكر.

2- المصالحة العادية

تلجأ أطراف النزاع إلى هذا نوع من المصالحة في حال تعذر الصلح بينهما الذي تشرف عليه السلطة الرسمية الرئاسية لإيجاد حل وتسوية النزاع القائم بين الطرفين، لذلك أوجب المشرع إحالة النزاع أمام هيئة تدعى مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وقد تم تأسيس هذا المجلس بموجب المادة 12 من القانون رقم 02-90 المعدل والمتمم، السالف الذكر.

وقد نصت المادة 34 من القانون رقم 08-23 على ما يلي "يؤسس مجلس متساوي الأعضاء للوظيفة العمومية يتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي العمال، ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".

لكن الأمر المستحدث في القانون رقم 08-23 هو وجوبية حضور أطراف النزاع الجماعي للعمل كل اجتماعات المصالحة التي ينظمها المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، بخلاف القانون رقم 02-90 المعدل والمتمم الذي لم ينص على ذلك.

إذا يحال النزاع لهذا المجلس خاصة إذا تعلق الأمر بنزاع حول تفسير نص تشريعي أو تنظيمي كما أشرنا سابقاً.

¹-انظر المادة 25 من القانون 08-23، السالف الذكر.

²- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص120.

أ- تشكيلة وتنظيم المجلس

بالرجوع إلى نص المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المؤرخ في 2023/10/17 يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمه وسيره¹.

فإن المجلس يتشكل من عشرة (10) أعضاء، خمسة (5) أعضاء يمثلون الإدارة وخمسة (5) أعضاء يمثلون العمال، على أن يكون لكل صنف من هؤلاء الممثلين الدائمين عدد مماثل من الممثلين الإضافيين²، وقد حدد النص التنظيمي عهدة الأعضاء في المجلس ب5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة مع العلم أنها في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم كانت العهدة 03 سنوات، ونصت المادة 6 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه يعين ممثلي العمال في المجلس من طرف المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني، مراعاةً بذلك بنسبة تمثيلها.

أما عن كيفية اختيار صفة ممثلي الإدارة، فقد تم حصرهم في المدير العام للوظيفة العمومية، ممثل عن الوزير المكلف بالداخلية وممثل عن الوزير المكلف بالمالية، وممثل عن الوزير المكلف بالعدل، وهو التمثيل المستحدث لقطاع العدالة في عضوية هذا المجلس³.

وتجدر الإشارة بأن تنظيم مجلس الوظيفة العمومية في شكل هيئة دائمة ومستقرة مهمتها إجراء المصالحة مما يجعل اللجوء إليه من طرف المتنازعين، تحكمه عدة إجراءات شكلية محددة عن طريق القانون والتنظيم⁴، بمجرد إخطار المجلس عن طريق السلطة السلمية العليا، لعرض عمل يبدأ سريانها من تاريخ الاجتماع الأخير للمصالحة، يقوم رئيس المجلس

¹-المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية، العدد 67.

²-انظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365، السالف الذكر.

³-انظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365، السالف الذكر.

⁴- سليمان أحمية ، المرجع السابق، ص 124.

بإستدعاء أعضاء المجلس¹ خلال أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام عمل تبدأ من تاريخ استلام الملف.

ويمكن لرئيس المجلس أن يطلب أي وثيقة يراها ضرورية لحل النزاع، كما يمكنه استشارة مفتش العمل المختص اقليمياً أو الاستعانة بخبراء في مجال العمل أما عن نتائج المصالحة فلا يمكن أن تخرج على إحدى الحالتين:

- في حالة التوصل إلى اتفاق يحزر محضراً بذلك تتضمن النقاط التي وافق عليها طرفي النزاع وكيفية تطبيقها، ويصبح الاتفاق نافذاً من تاريخ تبليغه وهو ما أشارت إليه المادة 3/22 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365 السالف الذكر.

أما إذا كانت النتيجة عدم التوصل إلى حل، يتم تحرير محضر بعدم المصالحة كلية أو جزئية، مع توصيات المجلس المقدمة لطرفي النزاع وهو ما جاء في نص المادة 23 من نفس المرسوم التنفيذي.

تبقى الإشارة إلى أن إجراء المصالحة هو إجراء إجباري، ولا يمكن تخطيه في تسوية النزاعات الجماعية، وليس كباقي الإجراءات الأخرى كالوساطة والتحكيم والتي نص المشرع على أنهما اختياريان.

الفرع الثاني: الوساطة

تعتبر الوساطة وسيلة من وسائل التسوية للنزاعات الجماعية، وهي إجراء اختياري عكس إجراء المصالحة²، تستدعي تدخل شخصي ثالث نزيه وحيادي ومستقل من أجل حل الخلاف القائم، بين المتنازعين وذلك دون فرض حل أو إصدار قرار ملزم³.

وقد عرفها المشرع الجزائري في المادة 2/4 من القانون رقم 23-08 السالف الذكر كما يلي "الوساطة إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي".

¹-انظر المواد من 18 إلى 21 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365، السالف الذكر.

²-انظر المادة 3/22 من القانون رقم 23-08، السالف الذكر.

³- باهية مخلوف ، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة بجاية، العدد الأول، المجلد 09، مارس 2024، ص 320.

إذا من خلال التعريف السابق نرى أن المشرع بعد صدور القانون رقم 23-08 لم يترك الحرية لاختيار الوسيط لأطراف النزاع، عكس ما كانت عليه الوساطة في القانون رقم 90-02، بل يعين ويختار الوسيط من بين قائمة الوسطاء عن طريق التنظيم.

فالوسيط يعد المحور الأساسي لتسوية النزاعات الجماعية، ونجاح أو فشل عملية الوساطة مرهون بشخصية الوسيط. ولهذا استوجب وجود إطار تنظيمي وقانوني يحدد الشروط الواجب توفرها في مركز الوسيط ومهامه أو طرق اختياره، ويصدر المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17/10/2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم¹، تم رسم معالم هذا المركز من خلال الشروط الواجب توفرها بشخص الوسيط، وإجراءات التسجيل في قائمة الوسطاء... الخ

أولاً: الشروط المتعلقة بشخص الوسيط

نصت المادة 39 من القانون رقم 23-08 السالف الذكر، والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 على جملة من الشروط استوجب توفرها في الوسيط وهي:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.
- التحلي بالاستقامة والنزاهة.
- التمتع بسلطة معنوية: بمعنى أن يكون ذو شخصية مؤثرة بين الأفراد، وله مكانة اجتماعية تجعله محل تقدير واحترام.
- الكفاءة والخبرة.
- الحياد والاستقلالية.²

ثانياً: إجراءات التسجيل في قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية

تتم عملية التسجيل في قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية وفق شروط خاصة يتعين توفرها في الشخص الوسيط،

¹- المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية، العدد 67.

²- باهية مخلوف، المرجع السابق، ص 321.

وإجراءات تخص التسجيل لترشح ضمن قائمة الوسطاء، والجهة المعنية التي تستلم ملف الترشح.

1- الترشح للتسجيل ضمن قائمة الوسطاء

إذا بتوفر الشروط المذكورة سابقا في الشخص الذي يريد أن يعين في هذا المركز يتعين عليه القيام بما يلي:

- تقديم طلب الترشح للتسجيل ضمن قائمة الوسطاء.

- إرفاق طلب الترشح بملف يتضمن الوثائق التالية:

* شهادة تثبت مؤهلات الترشح

* شهادة تثبت خبرة الترشح

* تعهد كتابي قبل تأدية المهام بالتخلي بالاستقلالية والحياد، تجاه طرفي النزاع، وكذا احترام مبادئ الموضوعية والإنصاف والعدالة¹.

2- إرسال الملف إلى الجهة المعنية

تعتبر وزارة العمل هي الجهة المكلفة بتلقي ملفات الترشح للقيّد في قائمة الوسطاء، ليتم بعد ذلك دراسته والتأكد من مطابقته للشروط الواجب توفرها لإصدار قرار التعيين بعد ذلك من طرف وزير العمل.

وتجدر الإشارة على أنه يتم ضبط قائمة المقبولين بموجب قرار يتخذه الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني، ويتم تبليغ هذه القائمة إلى كل من الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية، وكذا المفتشيات الولائية للعمل، كما يمكن تحيين القائمة عند الاقتضاء بنفس الأشكال² ويتعين على شخص الوسيط قبل القيام بمهامه كوسيط معتمد، تأدية اليمين أمام المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه الإقليمي ويمكن أن يمتد اختصاصه إلى كامل التراب الوطني³.

¹-انظر المادة 14 و15 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، السالف الذكر.

²-انظر المادة 38 من القانون رقم 23-08، السالف الذكر.

³-انظر المادة 18 و19 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، السالف الذكر.

وقد يقع على عاتق الوسيط عدة التزامات، كالتقيد بالسر المهني واحترام آجال وإجراءات الوساطة... الخ، كما يتمتع بجملة من الحقوق كحق عدم عزله بدون مبرر شرعي، حقه في تلقي أتعاب عن أداء مهامه... الخ

وأخيراً تجدر الإشارة إلى أن طريقة تعيين وفرض الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية الناشئة في المؤسسات والإدارات العمومية، راجع إلى طبيعة العلاقة القائمة بين المؤسسات الإدارية التي تتسم بالطابع التنظيمي وليس الطابع التعاقدية الذي أساسه الحرية العقدية¹.

أما عن مهام الوسيط في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، فقد حددت المهام المؤكدة لهذا المركز بالمرسوم التنفيذي رقم 23-363²، وذلك بعد تعيينه من قبل وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني.

الفرع الثالث: التحكيم

يعتبر إجراء التحكيم المخرج والمتنافس الذي من خلاله تلجأ إليه أطراف النزاع لإيجاد حل إذا تعذر عليهم إيجاد حل بالطرق التي سبق ذكرها والمتمثلة في المصالحة أو الوساطة. وقد ورد تعريف التحكيم في المادة 4 من القانون 08-23 كما يلي "كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع وتتطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم" وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يمكن أن يكون التحكيم إلزامياً وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون بحسب الحالة أمام اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم. تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي".

ويتولى إجراء التحكيم لجنتان اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم، وهو ما تمت الإشارة إليه في الفصل الخامس من القانون رقم 08-23 السابق الذكر.

¹ - باهية مخلوف، المرجع السابق، ص 323.

² أنظر المواد من 4 إلى 9 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، السالف الذكر

ومن خلال استقراءنا لنصوص القانون رقم 08-23، والقانون رقم 90-02 المعدل والمتمم نجد أن المشرع استحدث اللجنة الولائية إلى جانب اللجنة الوطنية المنصوص عليها في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم¹.

وقد حددت المادة 71 من القانون رقم 08-23 اختصاص كل من اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم بإعتبارهما أصحاب اختصاص، للبت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب والذي سيتم ذكرهم لاحقاً، وكذلك النزاعات التي تمتد حسب الحالة إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي التي تعرض عليها بعد تدوين فشل إجراء المصالحة أو الوساطة بمحضر.

أولاً: اللجنة الوطنية للتحكيم

تتولى اللجنة الوطنية للتحكيم، إجراء التحكيم بموجب أحكام القانون رقم 08-23، وقد سبقه قبل ذلك القانون رقم 90-02، وستتناول تشكيلة وإختصاصات هذه اللجنة وإجراءات سير الدعوى أمامها.

1- تشكيلة اللجنة الوطنية للتحكيم

لقد حددت المادة 73 من القانون رقم 08-23 السابق الذكر على أنه تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم من عدد متساوي من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلاً وتحت رئاسة قاضي لدى الجهة القضائية المختصة.

فحين أحالت "المادة 3/76 من نفس القانون تحديد وتعيين أعضائها وكيفية تنظيم وسير هذه اللجنة إلى صدور نص تنظيمي لاحق.

وبعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 23-364² نصت المادة 2 منه على أنه تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم برئاسة قاضي لدى المحكمة العليا من أربعة (4) أعضاء يمثلون القطاع المكلف بالعدالة والداخلية والمالية والعمل عضو (1) يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة

¹-انظر المادة 71 و74 من القانون رقم 08-23، السالف الذكر.

²-المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكيفية تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمها وسيرهما، الجريدة الرسمية، العدد 67، 2023.

العمومية، خمسة(5) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، خمسة(5) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني.

أما عن ممثلي الموظفين فيتم اختيارهم من قبل المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني ويعين أعضاء هذه اللجنة لمدة 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة(1).

2- اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم

أشرنا سابقاً أن المادة 71 من القانون رقم 23-08 السالف الذكر حددت اختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم حيث نصت على ما يلي "تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب، وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد، حسب الحالة، إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي التي تعرض عليها ضمن الشروط المنصوص عليها في أحكام المادة 70 أعلاه حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة".

كما تبت اللجنة في الخلاف الجماعي في أجل أقصاه ثلاثون(30) يوم عمل في النزاعات الجماعية والتي تخطر بها من طرف:

- وزير القطاع المعني أو ممثلي العمال، فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 67 من نفس القانون¹، وكذلك وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعنيين بضمان الحد الأدنى من الخدمة، لأنه يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية، ويمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية و الطاقوية... عبر كامل التراب الوطني².

3- إجراءات سير الدعوى أمام اللجنة

يتم عرض النزاع أمام هذه اللجنة بموجب عريضة مكتوبة حسب الكيفيات المحددة في المواد 70 و71 و72 و75 من القانون 23-08، ويجب أن تتضمن العريضة المسائل المتنازع

¹-يمنع اللجوء إلى الإضراب المستخدمين العاملين في مجال الدفاع والأمن الوطني، والذين يؤدون وظائف السلطة بإسم الدولة أو وظائف قطاعات إستراتيجية وحساسة، أو المصالح الأساسية ذات الأهمية للأمة، حسب المادة 67 من القانون رقم 23-08، السالف الذكر.

²-انظر المادة 62 من القانون 23-08، السالف الذكر.

حولها، والمواقف المعبر عنها من الطرفين بشأنها مع توضيح للضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي تبرر إخطار اللجنة، ويتم دراسة الدعوى من طرف مقرر، يعينه رئيس اللجنة من بين أعضائها خلال ثلاثة (3) أيام الموالية لإيداع العريضة. تتلقى اللجنة كل الوثائق والمعلومات من الأطراف ومن جميع الهيئات التي لها علاقة بموضوع النزاع المعروف عليها، وبعد دراسة الوثائق ذات الصلة من طرف المقرر في العريضة المقبولة وإعداد تقرير مفصل يتضمن ملخصاً للموضوع والحجج المقدمة من الطرفين، يقدم التقرير لجميع أعضاء اللجنة وتعد جلسة بعد تحديد التاريخ والساعة لذلك¹. لكن بالنسبة لفئة الموظفين أو العمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب المشار إليهم في المادة 71 من القانون رقم 08-23، تنتظر اللجنة الوطنية بصفة مباشرة، إما عند قيام المنازعة أو بعد فشل إجراءات التسوية الودية دون أن يكون لها السلطة التقديرية في رفض العريضة المقدمة لها².

وفي الأخير يمكننا الإشارة بأن اللجنة تصدر قراراتها التحكيمية في أجل لا يتجاوز ثلاثون (30) يوم عمل وتتخذ قراراتها بأغلبية أصوات أعضائها الحاضرين، ويجب أن تكون معللة، وإذا تساوى عدد الأعضاء يرجح صوت الرئيس، وبذلك تصبح قراراتها نافذة طبقاً لأحكام المادة 77 من القانون 08-23 وكذلك أحكام المرسوم التنفيذي رقم 23-364 السابق الذكر³.

ثانياً: اللجنة الولائية للتحكيم

تعتبر اللجنة الولائية للتحكيم جهة حديثة النشأة مقارنة باللجنة الوطنية للتحكيم، أنشأت بموجب أحكام القانون رقم 08-23، وسنتناول تشكيلة هذه اللجنة وإجراءات سير الدعوى أمامها.

1- تشكيلة اللجنة الولائية للتحكيم

هي لجنة مستحدثة بموجب القانون رقم 08-23، وقد حددت المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364 تشكيلة هذه اللجنة، حيث أنها تتشكل وبتراثة قاضي من المجلس

¹-انظر المواد من 18 إلى 24 من المرسوم التنفيذي 23-364، السالف الذكر.

²- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 134.

³-انظر المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، السالف الذكر.

القضائي المختص اقليمياً يعينه رئيس المجلس، من عدد متساوي من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين من بين القطاعات الآتية، ثلاثة (3) أعضاء يمثلون الإدارة المحلية، وهم مدير التنظيم والشؤون العامة، والمدير الولائي للتشغيل، والمدير الولائي للتجارة، عضو (1) يمثل الهيئة المكلفة بالوظيفة العمومية على المستوى المحلي، أربعة (4) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على صعيد الولاية، أربعة (4) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على صعيد الولاية.

وتحدد القائمة الاسمية لأعضاء اللجنة الولائية بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي لمدة 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة¹، كما يتم إنتقاء أعضاء اللجنة الولائية من بين الشخصيات التي لها كفاءة وخبرة في مجال التحكيم، مع اشتراط بعض الشروط كشرط الجنسية الجزائرية مثلهم مثل أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم.

أما عن الإجراءات والآجال التي تقام أمام هذه اللجنة الولائية، فهي نفس الإجراءات والآجال في سير الدعوى أمام اللجنة الوطنية، التي تم التطرق لها سابقاً، ما عدا في إصدار القرارات التحكيمية لهذه اللجنة الولائية تكون في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل، ابتداء من تاريخ مثول طرفي النزاع الجماعي أمامها².

وأخيراً فإجراء التحكيم، هو إجراء اختياري مثله مثل إجراء الوساطة وليس إجباري كالمصالحة وهو ما نصت عليه المادة 22 من القانون رقم 08-23 السالف الذكر. وتجدر الإشارة بأن المشرع وقع عقوبات مالية تتمثل في غرامات مالية لكل من أطراف النزاع في حالة تغييبهم عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم دون سبب شرعي³، وأقر بعقوبات مالية وبدنية كالحبس، لكل من يرفض تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة أو الوسطاء والمحكمين، أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة، أو عدم تنفيذ أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائز على القوة التنفيذية.

¹-انظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، السالف الذكر.

²-انظر المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، السالف الذكر.

³-انظر المادة 80 من القانون رقم 08-23، السالف الذكر.

المطلب الثاني:

إجراءات اللجوء إلى الإضراب

إذا باءت بالفشل جميع الإجراءات والمساعي الأولية، وانقطعت كل السبل لوضع حد للنزاع بوسائل التسوية الودية للنزاعات الجماعية والتي تم ذكرها سابقاً، فهنا يستطيع العمال أو المستخدمين ممارسة حقهم في الإضراب، لكن ضمن الشروط وحسب الكيفيات المحددة في القانون رقم 08-23، وتنادياً الوقوع في الإضراب غير الشرعي هناك إجراءات قانونية حرص المشرع على وجوب إتباعها أولاً قبل الشروع في الإضراب:

الفرع الأول: انعقاد الجمعية العامة

أشارت أحكام ونصوص القانون رقم 08-23، على أنه بعد إستنفاد إجراءات التسوية يستدعي العمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة، ويُبادر بهذا الاستدعاء المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين إن لم يثبت إنتمائهم لأي منظمة نقابية وتحت مسؤوليتهم، من أجل البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل، وبعد إعلامهم بنقاط النزاع المستمر.

وعليه يجب قبل الشروع في الإضراب من طرف العمال أو المستخدمين لا بد من موافقة جماعة العمل على اللجوء للإضراب، ولا يتم ذلك إلا بعد عقد جمعية عامة في موقع العمل¹ وبحضور المستخدم وإعطاء الكلمة له، لتقديم توضيحات بهذا الخصوص.

والهدف من وراء اجتماع الجمعية العامة هو اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب صادراً من أغلبية العمال، وإبرادة حرة دون إكراه أو ضغط².

وتتم عملية التصويت بالاقتراع السري وبالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في الجمعية العامة، والتي يشترط أن تضم نصف عدد العمال على الأقل³.

¹ -بوعلام طوبال، وليد زرقان ، الاستقالة والإضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة، دراسة تحليلية في ظل التشريع الجزائري، مجلة صوت القانون، العدد02، المجلد 09، جامعة سطيف2،ماي 2023، ص 840.

² -عتيقة بلجبل، المرجع السابق، ص89.

³ -أنظر المادة 48 من القانون رقم 08-23 السالف الذكر.

وبالرجوع إلى أحكام القانون رقم 08-23، والقانون 02-90 السابقين الذكر، نجد أن المشرع إشتراط نسبة التصويت في القانون رقم 08-23 بالأغلبية البسيطة أما في القانون رقم 02-90 المعدل والمتمم والملغى لم يشير إلى نسبة التصويت بسيطة أو مطلقة كانت. وبالتالي فإن عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية عن إضراب الأغلبية لأنه ليس شرط أن يقوم بالإضراب جميع العمال بل كثيراً ما يشمل الإضراب جزء من العمال فقط¹. ولا يجوز للعمال المضربين إجبار الغير المضربين عن التوقف عن العمل، فإن كان القانون يحمي حق العامل اللجوء إلى الإضراب، فإنه يحمي كذلك حق وحرية العامل في ممارسة عمله².

ومن خلال ما سبق نرى أن المشرع بفرضه للإجراءات السابقة للإقرار بشرعية الإضراب تعد أحكام شرطية، لأنه في حالة الشروع في الإضراب دون إحترام الإجراءات السابقة، فإن هذا القرار يكون مخالف للقانون ويمكن الطعن فيه من قبل صاحب العمل أمام الجهات القضائية المختصة³.

الفرع الثاني: الإشعار المسبق

إن من بين الشروط الإجرائية الواجب توفرها لممارسة حق الإضراب بالنسبة للموظفين، هو الإشعار المسبق، حيث يلتزم الطرف المتضرر بإخطار الإدارة العامة المعنية بمدة معينة قبل الشروع في الإضراب.

وقد نص المشرع الجزائري على هذا الشرط في المادة 49 من القانون رقم 08-23 " لا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوباً في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، مقابل إشعار بالاستلام".

أولاً: تعريف الإشعار

هو عبارة عن إجراء شكلي يجب أن يسبق الإضراب وتلتزم به اللجنة النقابية المكلفة بإدارة الإضراب في حالة وجودها بالمرفق العام.

¹ - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 149.

² - عتيقة بلجبل، المرجع السابق، ص 84.

³ - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 16.

ويقصد به أيضاً إبلاغ أو إعلام الإدارة المعنية بالوقت الذي ينوي فيه الموظفين التوقف عن أداء الخدمة، بحيث أن التنظيم النقابي الأكثر تمثيلاً هو الجهة المخول لها قانوناً بالالتزام بإخطار الإدارة المعنية¹.

ثانياً: الطبيعة القانونية للإشعار

يعتبر الإشعار التزام يقع على عاتق المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً في المؤسسات العمومية، بحيث يترتب عن عدم الالتزام به عدم مشروعية الإضراب كما ينجر عليه المسؤولية التأديبية بالنسبة للموظف ومسؤولية النقابة على حد سواء².

ثالثاً: المدة القانونية للإشعار

نصت المادة 50 من القانون رقم 08-23 السالف الذكر، على أنه يمكن تحديد مدة الإشعار عن طريق التفاوض، وفي حالة عدم تحديدها يجب أن لا تقل على عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه.

إذا فالمشروع رفع مدة الإشعار إلى عشرة (10) أيام بدلاً من ثمانية (8) أيام. مخالفاً بذلك نص المادة 30 من القانون رقم 02-90 المعدل والمتمم والملغى، والغاية من رفع المدة هو إمكانية الأطراف من إيجاد حل خلال هذه الفترة قبل الشروع في الإضراب.

بل الأكثر من ذلك فقد حددت مدة الإشعار لبعض القطاعات التي يشترط عليها القيام بالحد الأدنى من الخدمة، أن لا تقل على خمسة عشر (15) يوم عمل وهو ما سنتناوله لاحقاً³.

رابعاً: مضمون الإشعار المسبق

بالرجوع إلى نص المادة 51 من القانون رقم 08-23، نجدها قد حددت بعض الشروط التي يجب أن يتضمنها الإشعار المسبق للإضراب، وبذلك لم يترك المشرع المجال للتفاوض أو الحرية بين الإدارة والموظف، فقد قيده ببعض الشروط الشكلية التي يجب أن يتضمنها الإشعار والإيعاق تحت طائلة البطالان وهي كما يلي:

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين.

¹ - مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمل وآثاره، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013، ص 152.

² - ميثم غانم جبر المحمودي، المرجع السابق، ص 146.

³ - انظر المادة 3/50 من القانون رقم 08-23، السالف الذكر.

- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، الموقع على الإشعار.
- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه.
- عدد العمال المعنيين بالتصويت.
- مكان الشروع في الإضراب.
- النطاق الإقليمي للإضراب.

كما حرص المشرع في نص المادة 52 من القانون نفسه على وجوب الإثبات القانوني للمنظمة النقابية التي تبادر بالإشعار المسبق، وذلك بإمتلاكها الصفة القانونية وإلا يعد إشعارها باطلاً وعديم الأثر، وكذلك هو الحال بالنسبة للإشعار الذي يبادر به ممثلو العمال غير المنتخبين.

وعليه فالمشرع في القانون رقم 08-23 السالف الذكر، لم يترك الأمر كما كان عليه الحال مفتوح في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم والملغى، في شكل الإشعار من ناحية المعلومات التي يجب أن يتضمنها فقيده بشروط، كما حرص على وجود الصفة القانونية لمن يبادر به.

كما أزم المشرع الجزائري طرفي النزاع بعد إيداع الإشعار، وخلال فترة سريانه التقيد بما يلي:

* مواصلة الطرفين المفاوضات لإيجاد تسوية للخلاف.

* تنظيم الحد الأدنى من الخدمة.

* اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والمعدات وضمان أمنها¹.

فالإشعار إذاً هو إعلام المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، مع تحديد تاريخ ومدة الإضراب وبداية الشروع فيه، ومدته إن كان محدد المدة أو مفتوح، بحيث أن بداية الإشعار المسبق للإضراب ليست تاريخ إقراره وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق² وذلك حفاظاً على النظام العام وإستمرارية المرفق العام.

¹-انظر المادة 54 من القانون رقم 08-23، السالف الذكر.

²- سليمان أحمية ، المرجع السابق، ص 150.

الفرع الثالث: إشراف النقابة على الإضراب

إن بروز فكرة الديمقراطية الإدارية، ناتج عن حق الموظفين والمستخدمين بالمشاركة في تنظيم وتسيير المرافق العمومية، من خلال المراقبة والمشاركة في إدارة المرفق وشؤونه الوظيفية، وذلك عن طريق تشكيل منظمات نقابية تتولى الدفاع عن مصالحهم المهنية، لأن الموظف العام ضعيف بمفرده قوي بغيره وبتنظيمه يستطيع تبليغ صوته للجهات المعنية¹، وحرية تأسيس الجمعيات وممارسة الحق النقابي مبدأ كرسه الدستور والقوانين، وذلك استناداً على أسس ومبادئ الاتفاقيات الدولية.

أولاً: مفهوم المنظمات النقابية

إن المشرع الجزائري قد اعترف للموظف بممارسة الحق النقابي في التشريعات المتعاقبة، وآخرها الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم، حيث نصت المادة 35 منه على ما يلي "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به."

كما نظم المشرع الجزائري كيفية ممارسة هذا الحق في القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي² والذي سبقه قبل ذلك القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم، حيث نصت المادة 2 من القانون رقم 23-02 "تطبق أحكام هذا القانون على المستخدمين وعلى العمال الإجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم"، إذن يحق للموظف إنشاء منظمات نقابية وظيفية تهدف للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للموظف بالمرفق العام أو الانخراط بها.

وبالرجوع كذلك إلى نص المادة 4 من نفس القانون فقد عرفت "المنظمة النقابية يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية والفرديّة و/أو الكنفدرالية...".

¹ -عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص124.

² -القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 29، 2023.

وعرفت بنفس المادة المنظمة النقابية التمثيلية بما يلي "منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عددًا معيّنًا من المعايير المحددة بموجب القانون".
وقد حدد المشرع بالقانون رقم 02-23 السالف الذكر شروط وضوابط تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وسيرها، حيث يتعين على كل عامل أو مستخدم تتوفر فيه الشروط القانونية حق تأسيس منظمة نقابية أو الانخراط بها مع مراعاة الإجراءات القانونية المتطلبة لذلك، كما تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية بمجرد تأسيسها مما يجعل لها الحق في:

- تمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية والغير.
- إبرام أي عقد أو إتفاقية لها علاقة بهدفها.
- اقتناء أملاك عقارية أو منقولة مجانًا أو بمقابل لممارسة نشاطاتها.
- التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، لاسيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها¹.
- أما عن الموارد المالية للمنظمة النقابية تتكون من اشتراكات أعضائها، المداخل الناتجة عن نشاطاتها، الهبات والوصايا، الإعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية².
- ولقد نصت المادة 76 من القانون رقم 02-23 السالف الذكر على أنه تعتبر كل منظمة نقابية تمثيلية تضم 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في إقليم بلدية أو عدة بلديات وفي إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني الذي يعطيهم قانونها الأساسي.

ونصت كذلك المادة 78 من نفس القانون "تعتبر الأكثر تمثيلية، مهما كان المستوى إقليمياً أو مهنيًا، المنظمات النقابية القاعدية والفرديات و الكنفدراليات التي تضم أكثر تعداد من المنخرطين والتي تتوزع بصفة أكثر توازنًا على المستوى الأقاليم أو المهن المعنية التي تعطيها قوانينها الأساسية."

¹-انظر المادة 44 من القانون رقم 02-23، السالف الذكر.

²-انظر المادة 46 من القانون رقم 02-23، السالف الذكر.

ثانياً: دور النقابة في ممارسة حق الإضراب

إن الإقرار بمشروعية نقابات الموظفين العموميين، ومنحها إتمادات واسعة لا سيما فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل، وذلك حتى يتسنى لها المشاركة الفعلية في هذا النطاق، والذي يندرج ضمنها ممارسة الحوار بين الموظفين والإدارة، فالإعتراف بهذا الدور يعتبر أهم وسيلة من شأنها تنظيم ممارسة حق الإضراب، من خلال فتح مجالات النقاش والتشاور بين الإدارة والموظفين من جهة أخرى¹.

ولقد أورد المشرع في القانون رقم 02-23 السالف الذكر، الهدف من وراء إنشاء المنظمات النقابية، والمتمثل في الدفاع عن مصالح العمال الأجراء مهما كانت طبيعة العلاقة التعاقدية.

وقد نص في أحكام القانون رقم 02-23 في القسم الأول من الباب الخامس منه في صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية، بحيث أن هذه الأخيرة هي من تتكفل بالتشاور أو التفاوض الجماعيين طبقاً للتشريع الجاري العمل به، كما تشارك في إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها كذلك يمكنها المشاركة في ممارسة حق الإضراب طبقاً للتشريع الساري المعمول به مع عدم الإخلال بالمبادئ المتعلقة بإستمرارية المرفق العام وحماية أمن الأشخاص والممتلكات².

أما عن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية فقد جاءت أحكام القانون رقم 02-23 السالف الذكر بأن تكفل للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني في التمثيل داخل بعض الهيئات، نجد منها هيئة المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العامة، واللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم، والذي سبق الإشارة لذلك في المطلب الأول من المبحث الثاني للفصل الثاني في بحثنا هذا.

إذا من خلال ما سبق نرى أن المشرع الجزائري قد نظم الحق النقابي الذي يكفل ممارسة حق الإضراب، وذلك من خلال مشاركة المنظمة النقابية التمثيلية أو الأكثر تمثيلية، في تسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية، والذي يلجأ إليه بعد إستنفاد إجراءات التسوية الودية.

¹ - انظر المادة 88 من القانون رقم 02-23، السالف الذكر.

² - ميثم غانم جبر المحمودي، المرجع السابق، ص 114.

المبحث الثاني:

القيود الواردة على إجراءات ممارسة حق الإضراب

لقد تمت الإشارة سابقا على أن حق الإضراب هو حق مقيد وليس حق مطلق، وذلك كون هذا الحق تحكمه عدة قيود أوردها المشرع، وفق أحكام القانون والتنظيم المعمول به. ولهذا فلا يمكن اعتبار هذه الإجراءات قيود بقدر ما هي شروط واجب إتباعها وتوفيرها لصحة الإجراءات التي تسبق قرار اللجوء إلى الإضراب، عليه عمد المشرع بوضع هذه الضوابط من أجل حماية المرافق العامة من جهة، والموظف المضرب من جهة أخرى¹ وهذا ما سنتناوله في مطلبين، المطلب الأول القيود الشكلية الواردة على إجراءات ممارسة حق الإضراب، والمطلب الثاني القيود المفروضة على إجراءات ممارسة حق الإضراب.

المطلب الأول:

القيود الشكلية الواردة على إجراءات ممارسة حق الإضراب.

يستوجب على الموظفين لممارسة حق الإضراب، وقبل اللجوء إليه مراعاة بعض الشروط لضمان صحة الإجراءات التي تسبقه، التي من شأنها كذلك أن تمتص وتقلل من حدة التوتر بين الطرفين، وذلك من خلال إجراءات التسوية الودية للنزاعات الجماعية وفق للتشريع والتنظيم الجاري العمل بهما، وشروط أخرى منها ما يحمي الموظف المضرب ومنها ما يضمن حماية أماكن ووسائل العمل، وهو ما سنشرحه في ثلاثة فروع.

الفرع الأول: استنفاد إجراءات التسوية الودية

يعتبر استنفاد إجراءات التسوية الودية من أهم القيود الواردة في التشريع الوظيفي لممارسة حق الإضراب، مما استدعى المشرع بتنظيمها وتحديد كيفية ممارستها، وإصدار نصوص تنظيمية تتعلق بهذا الشأن بتنظيمها وتحدد الجهات التي تتولى آلية التسوية، حتى يمارس الإضراب في إطاره القانوني.

وإجراء التسوية هو إجراء حساس ودقيق ويمكن اللجوء إليه في أي مرحلة من مراحل النزاع، فهو غير مرتبط بوضع معين، فيمكن اللجوء إليه في فترة الإشعار بالإضراب أو حتى في فترة الإضراب بعد ممارسته².

¹ - عبد الرحمان خليفي ، المرجع السابق، ص 77.

² - عبد الرحمان خليفي ، المرجع السابق، ص 90.

ويقصد باستنفاد إجراءات التسوية الودية، هو التأكد من رجوع الأطراف إلى آليات التسوية والمرور عليها، قبل الشروع في الإضراب، وفشلها في إيجاد حلول للنزاع وبالرجوع إلى القانون رقم 23-08 السالف الذكر، نجد أن المشرع عدد ونوع من هذه الآليات. فمنها ما هو اجباري ومنها ما هو اختياري.

فبداية نص المشرع على إجبارية دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية من طرف لجان الحوار الاجتماعي والتي أحال تنظيمها عن طريق التنظيم للوقاية من النزعات الجماعية¹.

كما سبقت الإشارة إلى إجراءات أخرى، والمتمثلة في التظلم الإداري في حال تعذر حل النزاع عن طريق التشاور والتفاوض من طرف اللجنة المختصة، وهو نصت عليه المادة 23 من القانون رقم 23-08 والتي تم التفصيل فيها، مع ذكر المعنيين بالإخطار، والجهة التي يوجه لها التظلم.

وفي حال عدم تسوية النزاع عن طريق التظلم أو الطعن، يتوجه الموظفون إلى إجراء المصالحة، والتي تعتبر إجراء إجباري تخضع له النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في المؤسسات والإدارات العمومية، وهو ما جاء في نص المادة 02 من القانون السالف الذكر، ورأينا أن المصالحة لها صورتان المصالحة الرسمية والتي تتولاها السلطة السلمية العليا، إذا تعلق الأمر بعدم تطبيق إلزام قانوني أو تنظيمي، والصورة الثانية المصالحة العادية والتي يتولاها المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، إذا ما تعلق الأمر بتفسير أحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية.

بالإضافة إلى المصالحة نص المشرع الجزائري على إجراء الوساطة، كإجراء اختياري، ونظمها بنص تنظيمي جديد، وذلك بتحديد من يتولى هذا المركز " الوسيط" والشروط الواجب توفرها في شخصه وإجراءات اختياره، وهو الأمر المستحدث بالنسبة لهذا المركز.

وأخيرا إجراء التحكيم والذي تتولاه اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية وهو إجراء اختياري كذلك عكس المصالحة، ولعل هذا الإجراء تفرضه ضرورة متابعة تطورات النزاع

¹ - انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-362، السالف الذكر.

الجماعي، ولهذا وضع إجراء التحكيم الذي يعتبر جهاز ذو طابع قضائي كونه يصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر الرئيس لكلا اللجنتان¹.

ونظرا لأهمية إجراء التحكيم فقد نص المشرع في نص المادة 45 من القانون السابق، على أنه في حال اتفاق طرف النزاع الجماعي بعرض النزاع على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم يعلق وجوبا اللجوء إلى الإضراب وحتى لو شرع فيه.

كما نصت المادة 45 من نفس القانون، على أنه يعد الإضراب غير قانوني في حال الشروع فيه بعد اللجوء إلى التحكيم.

الفرع الثاني: الموافقة الجماعية على الإضراب

ومن بين القيود الشكلية والتي أوجبها المشرع لصحة الإجراءات السابقة لممارسة هذا الحق، شرط الموافقة الجماعية على الإضراب، والذي يعد شرطا جوهريا، ولا يقل أهمية عن باقي الشروط.

ففي حال فشلت الإجراءات الأولية لوضع حد للنزاع، يمكن للموظفين الاستمرار في موقفهم وفق الإجراءات المقررة في الاتفاق الجماعي أو محتوى القانون رقم 23-08 السابق الذكر، والاجتماع في جمعية عامة في مكان العمل، لعرض كل النقاط التي لازالت محل النزاع من قبل المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، في حال عدم وجود منظمة نقابية وهو ما تمت الإشارة إليه سابقا في مسألة انعقاد الجمعية العامة كإجراء للجوء إلى الإضراب.

ومن خلال انعقاد الجمعية العامة، يبيت في موضوع إمكانية توقيف العمل عن طريق الإضراب، وهو ما أشارت إليه المادة 47 من القانون رقم 23-08 السالف الذكر.

ومن خلال المادة 47 السابقة والمادة 48 من نفس القانون، نستنتج أن المشرع قد حرص على ضرورة الموافقة الجماعية للموظفين بصفة جماعية وذلك كون هذا الحق يمارس دون ضغط أو إكراه.

الفرع الثالث: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل

يقع على عاتق الموظفين المضربين وجوب المحافظة على الأملاك العمومية سواء كانت منقولة أو عقارية، وعدم احتلال أماكن العمل بالقوة مع اتخاذ كافة الاحتياطات

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

والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل¹، من أي إتلاف، وعدم تعرضها للأضرار أو التخريب، أو استعمالها في غير الأغراض المخصصة لها، وهو ما جاء في نص المادة 60 من القانون السابق حيث نصت على ما يلي "يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل للمستخدم أو محيطها المباشر عندما يشكل عرقلة حرية العمل..." كما نصت كذلك المادة 45 من نفس القانون على أنه في حال إذا كان الإضراب يرافقه أعمال عنف أو تهريب أو استيلاء عنيف لأماكن العمل، فإن المشاركين فيه لا يستفيدون من الحماية القانونية².

ويمنع على العمال المضربين استعمال التهديد أو المناورة أو الاحتلال أو العنف أو الاعتداء ضد العمال غير المضربين أو المستخدم أو ممثليهم للالتحاق بمكان عملهم أو مواصلة نشاطهم المهني، لأنه يعد ذلك من قبيل عرقلة حرية العمل والتي يعتبرها القانون أخطاء جسيمة، ويعاقب عليها طبقاً لنص المادة 59 من القانون رقم 23-08³.

كذلك نصت المادة 1/43 من القانون السابق على أنه في حال استعمال وسائل التهديد أو ما شبهها، التي تهدف إلى إجبار العامل على المشاركة في الإضراب أو منعه من العمل أو استئنافه للعمل، يعاقب فاعلها طبقاً لأحكام هذا القانون.

وتجدر الإشارة على أنه في حال إحتلال المحلات المهنية وأماكن العمل يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم من الجهة القضائية المختصة⁴. وفي حال رفض الامتثال لتنفيذ الحكم القضائي بإخلاء المحلات المهنية وأماكن العمل، ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية والعقوبات الجزائية للمعنيين.

إلا أنه لا يعتبر احتلال مكان العمل، اجتماع العمال في أماكن العمل أو أثناء العمل لمدة محددة بأنه كذلك، أو بقاء العمال في أماكن عملهم دون المساس بأمن وسلامة أدوات العمل وممتلكات العمل ودون تعطيل غير المضربين عن عملهم⁵.

¹ سليمان أحمية ، المرجع السابق، ص 151.

² أنظر المادة 45 من القانون رقم 23-08، السالف الذكر.

³ انظر المادة 59 من القانون رقم 23-08، السالف الذكر.

⁴ سليمان احمية ، المرجع السابق، ص 152.

⁵ المرجع السابق، ص 153.

وقد أقر المشرع الجزائري بعقوبات جزائية، إذ صاحب الإضراب عنف أو اعتداء أو القيام بإتلاف الآلات أو الوسائل، بغرامات مالية متفاوتة، والحبس من 03 أشهر إلى سنة (01) لمرتكبي هذه الأفعال¹.

المطلب الثاني:

القيود المفروضة على إجراءات ممارسة حق الإضراب

لقد قيد المشرع ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات بتقييد نسبي، ووصل إلى حد المنع لبعض المرافق وقطاعات معينة، وذلك كون هذه المرافق ذات أهمية سيادية، أمنية، إقتصادية، سياسية، إجتماعية، مهنية وتنظيمية، كما خول مسؤولي الهيئات المستخدمة بصلاحيات أخرى حفاظا على الأرواح والممتلكات، وكذا سير المرافق العامة.

الفرع الأول: المنع التام من ممارسة حق الإضراب لبعض فئات الموظفين

تختلف المرافق العمومية باختلاف طبيعة ونوع الخدمة التي تؤديها فهناك من المرافق التي لها علاقة وطيدة ومباشرة مع أفراد المجتمع وبالتالي يصعب على موظفيها ممارسة هذا الحق، وهذا راجع إلى طبيعة العلاقة مع المواطنين، غير أنه يؤثر سلبا على حياة الأشخاص والمصالح العليا للبلاد.

فالهدف من هذا المنع هو الحفاظ على استمرارية المصالح العمومية الأساسية وضمان توفير الإحتياجات الأساسية للبلاد والسكان، والتي يمكن أن يؤدي انقطاعها إلى تعريض حياة المواطنين أو سلامتهم وصحتهم إلى الخطر، والحفاظ أيضا على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، وهو ما جاء في نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 والمحدد لقائمة القطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب².

1 أنظر المادة 2/85 و 87 من القانون رقم 23-08 السالف الذكر.

² المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 67، 2023.

والمشرع الجزائري على غرار التشريعات والنظم الحديثة التي تمنع اللجوء إلى الإضراب لبعض القطاعات الإستراتيجية، أخذ بالمنع مثلما جاء في القانون الفرنسي الذي يشمل كل من العسكريين والشرطة والقضاة وعاملي قطاع الإتصالات التابعة لوزارة الخارجية¹.

نصت المادة 67 من القانون رقم 23-08 السالف الذكر على أنه يمنع ممارسة الإضراب من طرف المستخدمين العاملين في مجال الدفاع والأمن الوطنيين، أو الذين يؤدون وظائف السلطة بإسم الدولة.

كما أشارت المادة نفسها على أنه تحدد قائمة القطاعات والمستخدمين الممنوعين من ممارسة الإضراب عن طريق التنظيم.

وبصدور المرسوم التنفيذي رقم 23-361 السالف الذكر، الذي تنص المادة 09 منه على مايلي: "تشمل قائمة المستخدمين والوظائف للقطاعات المذكورة في أحكام المادة 08 أعلاه أو الذين يؤدون وظائف السلطة بإسم الدولة والممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب ما يأتي:

- القضاة،
- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج،
- مستخدمي مصالح الأمن،
- أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات
- مستخدمي مصالح الحماية المدنية،
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين المكلفتين بالداخلية والشؤون الخارجية،
- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك،
- أسلاك إدارة السجون،
- أئمة المساجد،
- مراقبي الملاحة الجوية والبحرية،
- العاملين في المؤسسات التي تحتوى على منشآت حساسة واستراتيجية،

¹ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 85.

- مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقوية،
 - الأعوان المنتميين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات،
 - مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين،"
- فب هذه المادة تم تحديد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم ممارسة الإضراب، بل ونصت المادة 10 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه يمكن أن تراجع القائمة المذكورة أعلاه عند الإقتضاء، وبالتنسيق مع القطاعات المعنية¹.
- ومن خلال استقراءنا للمادة 43 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم، السالف الذكر والقانون رقم 23-08 في المادة 67 منه، والمادة 9 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر، نجد أن النص التنظيمي وسع من قائمة الممنوع عليهم من اللجوء إلى الإضراب بحيث أصبحت القائمة تشمل قطاعات أخرى إضافة للقطاعات المذكورة في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم، ومن هذه القطاعات الأئمة والذين ينتمون إلى قطاع الشؤون الدينية والأوقاف، ومراقبي الملاحة الجوية والبحرية، والأعوان المنتميين لإدارة الغابات، مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين.
- فلا يمكن أن يلجأ موظفو هذه المجالات أو القطاعات إلى الإضراب، وذلك راجع إلى طبيعة عملهم، فمنهم المكلف بالحفاظ عن النظام العام ومنهم لاعتبار انتمائهم لإدارات خاصة ومنهم ما يهتم بالرقابة على المناطق الحدودية، وليس في ذلك أي مساس بحق دستوري لهم، كون طبيعة العلاقة الوظيفية والتي تجعلها إحدى الالتزامات الوظيفية والإضراب فيها يعد عمل غير مشروع ومساس بالنظام العام².
- وفي حال حدوث أي نزاع جماعي بهذه القطاعات، فالمشرع أحالها إلى إجراءات التسوية الودية والمتمثلة في المصالحة واللجنة الوطنية و اللوائية للتحكيم³.

¹ أنظرا المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 السالف الذكر.

² عبد الرحمان خليفي ، المرجع السابق، ص 87.

³ انظر المادة 22 و 71 من القانون رقم 23-08، السالف الذكر.

الفرع الثاني: اشتراط الحد الأدنى من الخدمة لبعض القطاعات

اشرنا سابقا بأن المرافق العمومية تختلف باختلاف طبيعتها وأهمية الخدمة التي تقدمها، فهناك مرافق خول لها المشرع حق الإضراب لكن بشرط احترامها الحد الأدنى من الخدمة، فلم يمنع عنها ممارسة الإضراب مثل ما رأينا سابقا لبعض القطاعات، وإنما قيد موظفيها بضرورة تقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة والضرورية بالنسبة لبعض القطاعات¹.

وهذا راجع لأهمية هذه القطاعات، لأنه في حال انقطاعها التام يضر ذلك باستمرارية المرافق العمومية الأساسية أو يمس بالأنشطة الحيوية، خاصة التي تهتم بتموين الموظفين بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة عبر كامل التراب الوطني، وهو ما نصت عليه المادة 62 من القانون رقم 23-08 السالف الذكر وقد نص المشرع الجزائري في القانون السالف الذكر على أنه تحدد قائمة القطاعات التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا عن طريق التنظيم وبعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 23-361 السالف الذكر . فقد نصت المادة 2 منه على ما يلي " تضم قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة إجباريا والمذكورة في أحكام المادة أعلاه، ما يأتي:

- المصالح العمومية للصحة والمداومة والاستعجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية،
- المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الصحية لاسيما المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية،
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة،
- مصالح إدارة العدالة،
- مصالح الشحن والتفريغ بالموانئ والمطارات ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني،
- مصالح الدفن والمقابر،

¹ - احمية سليمان، المرجع السابق ص 154.

- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة والبرق الإذاعي والتلفزيوني والمصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذا المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة،
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وشحنها وتوزيعها،
- مصالح البلدية لرفع النفايات في الهياكل الصحية والمسالخ ، ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والبيطرية العاملة في الحدود والموانئ والمطارات والمصالح البيطرية العمومية والخاصة ومصالح التطهير،
- مصالح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المنزلية وكل النفايات الناجمة عن المنازل وكذا النفايات المماثلة الناتجة عن النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية وغيرها والتي بفعل طبيعتها ومكوناتها تشبه النفايات المنزلية والتابعة للبلدية والقطاعات الأخرى المعنية،
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج لدى بنك الجزائر والبنوك التجارية،
- المصالح الإدارية للضرائب والخزينة العمومية والرقابة الميزانية والمصالح الإدارية المسؤولة عن تطبيق التشريع والتنظيم الجمركيين وتحصيل الحقوق والرسوم عند الاستيراد والتصدير والمصالح الإدارية للأموال الوطنية والحفظ العقاري،
- مصالح شركات التأمين ضد الأخطار،
- _ مصالح استقبال وحماية مرافقة الأشخاص المسنين و الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة و الطفولة المسعفة و المعرضة للخطر،
- _ المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل لاسيما الأرصاد الجوية والإشارة البحرية و السكك الحديدية، ومنها وحراسة حواجز المقاطع ومصالح النقل والمواصلات السلكية و اللاسلكية المرتبطة مباشرة بحماية الأرواح البشرية وعمليات الجر أو إنقاذ السفن،
- _ المصالح المرتبطة بتلقين البرامج البيداغوجية و صب النقاط و إجتماعات مجالس الأقسام والمداولات و الإمتحانات المدرسية و المهنية ذات الطابع المحلي و الجهوي والوطني طوال

فترة إجرائها، بما فيها أشغال تصحيح هذه الإمتحانات في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي،
 _المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام والإيواء والنقل والصحة في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي،
 _مصالح النقل البري وعن طريق السكك الحديدية والجوي والبحري بما في ذلك مصالح الطرق السيارة وملحقاتها والموانئ والمطارات والمحطات البرية ومحطات السكك الحديدية الخاصة بالمسافرين،
 _مصالح البريد والبريد السريع ومكاتب البريد والمراكز المالية ومراكز الفرز ومراكز التوزيع، ومصالح الاتصالات والاتصالات عبر الساتل والاتصالات بالهاتف النقال،
 _المصالح الفلاحية، والمصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الغذائية ذات الاستهلاك الواسع، والمصالح الإدارية لمراقبة النوعية وقمع الغش و المفتشيات ومخابر قمع الغش،
 _مصالح صناديق الضمان الاجتماعي والتعاضديات الاجتماعية ومفتشية العمل،
 _مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية،
 ويتم تحديد مناصب العمل المقررة لحسن سير الخدمة بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي، في القطاع الاقتصادي وفي حالة عدم وجود اتفاقية يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس شعبي البلدي المعني، مناصب العمل بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين¹.
 ويتم تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصياً بأمر إما من طرف الوزير للقطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، ويتقاضى المستخدمون المعنيون أجورهم عن أداء عملهم في إطار تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة الإجباري².

تبقى الإشارة إلى أنه من خلال أحكام النص التنظيمي السابق الذكر، والذي حدد قائمة القطاعات المعنية بتقديم الحد الأدنى من الخدمة، وأحكام القانون رقم 90-02 المعدل المتمم، فقد تم التوسيع في دائرة القطاعات المعنية بتقديم حد أدنى من الخدمة، بالإضافة

¹ - انظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361، السالف الذكر .

² - انظر المادة 5 و 7 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361، السالف الذكر.

إلى القطاعات المذكورة في القانون السابق الذكر تمت إضافة مصالح صناديق الضمان الاجتماعي و التعاضديات الاجتماعية و مفتشية العمل، ومصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية، والمصالح المرتبطة بخدمات الإطعام والإيواء والنقل والصحة في قطاع التربية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي، وكذلك مصالح استقبال وحماية الطفولة المسعفة والمسنين وذوي الاحتياجات.

والجدير بالذكر أنه تم تحديد الحد الأدنى من الخدمة والذي لا يمكن أن يقل على 30% في المؤسسات والإدارات العمومية من قبل وزير القطاع المعني بعد إستشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين¹.

الفرع الثالث: تسخير الموظفين

مواصلة لفرض القيود التي تطل حق ممارسة الإضراب، والتي أقرها المشرع لضمان استمرارية المرافق العمومية الأساسية خاصة، وبعد رفض الموظفين تحقيق القدر الأدنى من الخدمة فقد خول القانون للسلطة الإدارية المعنية صلاحية إصدار قرار التسخير بحيث نصت المادة 65 من القانون رقم 23-08 السالف الذكر على ما يلي " 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:

- لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن.
- لاستمرار المصالح العمومية الأساسية.
- لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة و يبلغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطرق القانونية كل عامل معني بقرار التسخير " وخلافاً للحد الأدنى من الخدمة والذي يوجب عدم لجوء المعنيين للإضراب فإن التسخير هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة وإصدار قرار إداري بذلك التسخير². وفي حال عدم الاستجابة إليه يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية وتطبيق العقوبات التأديبية³

1- أنظر المادة 64 من القانون 23-08 السالف الذكر.

2- عبد الرحمان خليفي ، المرجع السابق، ص 84.

3- انظر المادة 66 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361، السالف الذكر.

كذلك جاء في أحكام القانون رقم 23-08 السالف الذكر، إضافة للعقوبات التأديبية، يعاقب كل عامل أجبر أو عون عمومي، لا ينفذ أو يتوقف عن تقديم الحد الأدنى من الخدمة دون مبرر، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به بغرامة مالية¹.

¹ - انظر المادة 86 من القانون رقم 23-08، السالف الذكر.

خلاصة الفصل

يعتبر الإضراب حق يكفله الدستور، وحتى لا يكون هذا الحق مطلقاً لأنه قد يؤثر سلباً على استمرارية المرافق العمومية، كما يضر بمؤسسات الدولة، فقد ألزم المشرع بفرض جملة من الشروط والقيود وحتى إجراءات منظمة له. بداية بصدور القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم، وبعد الأوضاع التي شهدتها الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية في البلاد، ونظراً لتزايد نسبة النزاعات الجماعية، والتي طالت قطاع الوظيفة العمومية في الآونة الأخيرة، وهو ما لا يخدم المساعي الرامية إلى تعزيز العلاقة بين أطراف الوظيفة من ناحية ممارسة الحقوق والواجبات.

تم إصدار القانون رقم 23-08 السالف الذكر، والذي بموجبه تم إلغاء القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم، ولقد تميز هذا القانون بجملة من المميزات عن سابقه في تحديد الضوابط الإجرائية لممارسة حق الإضراب.

فنص على إجراءات التسوية الودية والذي حدد الإجبارية والاختيارية منها المتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم، كما ضيق في حرية ممارسة حق الإضراب لبعض القطاعات وزاد من عددها مقارنة بالقانون رقم 90-02 المعدل والمتمم، وكذلك الحال بالنسبة للقطاعات الملزمة بتقديم الحد الأدنى من الخدمة بإضافة قطاعات أخرى تضمن هذا القيد، وقد صدر بهذا الخصوص 5 مراسيم تنفيذية كما رأينا حتى يسمح بتنفيذ أحكام القانون رقم 23-08 والذي من شأنه أن يعزز الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية وبالتالي تحقيق النمو الاقتصادي عن طريق ضمان بيئة متوازنة للعمل الجماعي.

كما نظم حق ممارسة العمل النقابي طبقاً لأحكام القانون رقم 23-02 السالف الذكر والذي له علاقة وطيدة بممارسة حق الإضراب في التشريع الوظيفي.

خاتمة

يعتبر موضوع الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية موضوعا هاما وقد جاء تكريس الإضراب للموظفين المنتمين إلى قطاع الوظيفة العمومية بالجزائر كنتيجة حتمية لتكريس حق الحرية والتعددية النقابية في مطلع التسعينيات ويعد كذلك إنعكاسا للمنهج الاقتصادي والسياسي المنفتح الجديد الذي تبنته الجزائر بصدور دستور 1989، حيث عمل المشرع الجزائري الوقوف على الواقع العملي لنزاعات العمل الجماعي وتبيان مختلف الأطر القانونية التي وضعها من خلال نصوصه وما تضمنه القانون الجديد رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، وذلك من أجل إحتوائها والحد منها وحيث عمل المشرع على تفعيل آليات وقائية متمثلة في أسلوب التفاوض الجماعي واللجان المشتركة، إضافة إلى آليات علاجية متمثلة في أسلوب الوساطة والمصالحة والتحكيم.

كما تضمن نصوصا متعلقة بممارسة حق الإضراب كوسيلة ضاغطة يلجأ إليها العامل في حالة فشل الوسيلتين السابقتين، وقد توصلنا لمجموعة من النتائج والمقترحات التي نوردها فيما يلي:
أولا: النتائج:

1- يعتبر ممارسة حق الإضراب من الحقوق والحريات العامة يكفله الدستور، ونظرا لكثرة الإضرابات المخالفة للتشريعات، الأمر الذي دفع بالمشرع الجزائري إعادة النظر في التشريع الخاص لهذا الحق، ومؤخرا تم إصدار نص تشريعي ونصوص تنظيمية جديدة من أجل التوفيق بين ممارسة هذا الحق والحقوق الدستورية الأخرى وأبرزها حق إستمرارية أداء الخدمة العمومية.

2- ملاحظ أن المشرع من خلال أحكام القانون رقم 08-23 السالف الذكر، قد تم إدراج مفهوم الإضراب وتحديد شروطه، وهو الأمر المستحدث، والذي لم يتناوله التشريع السابق.

3- تعزيز آليات الحوار الإجتماعي بين الشركاء الإجتماعيين، من أجل الوصول إلى حلول مشتركة، وجعل الإضراب هو الوسيلة الأخيرة بعد إحترام الإجراءات القانونية، واستتفاد جميع وسائل التسوية الودية، والدعوة إلى الحوار والتشاور لدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والذي من شأنه يعمل على تجاوز كل الخلافات بعد إلزام المستخدمين وممثلي العمال بتسوية نزاعاتهم بأنفسهم.

4- إجبارية المصالحة الداخلية على مستوى الهيئة المستخدمة ، والمصالحة الخارجية على مستوى المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.

5- تعتبر الإضرابات غير قانونية في حالة عدم احترام الإجراءات القانونية أو الإضرابات المفتوحة أو التي تكون بطريقة فجائية أو متقطعة أو تكون لأسباب سياسية أو بغرض تضامني.

6- وحتى لا يتعارض ممارسة حق الإضراب مع استمرارية المرافق العمومية وعرقلة المصالح الحيوية للمجتمع، أعاد المشرع النظر في مسألة المنع لبعض القطاعات بإضافة قطاعات أخرى جديدة، كما ترك إمكانية مراجعة قائمة القطاعات المعنية مفتوحة عند الضرورة بنفس الأشكال.

7- رفع مقدار الغرامات المحددة في القانون رقم 08-23 مقارنة بالقانون رقم 90-02 المعدل والمتمم، في حال قيام المسؤولية الجزائية لأحد طرفي النزاع الجماعي لضمان ممارسة حق الإضراب وحماية الموظف المضرب من أي تعسف إداري.

8- تم إدراج قطاع العدالة ضمن عضوية المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية والذي يتولى المصالحة العادية، وكذلك إنشاء هيئة جديدة والمتمثلة في اللجنة الولائية للتحكيم، والتي تعد إصلاحات حديثة في مجال النزاعات الجماعية داخل المؤسسات والإدارات العامة.

9- حددت أحكام القانون رقم 08-23 في مجال الإشعار المسبق مدته بـ 10 أيام عمل، بدل من 8 أيام عمل وقد تصل إلى 15 يوم عمل في المرافق الأساسية، وهذا إن دل أنما يدل على حرص المشرع في التوسع من مدة الإشعار لإيجاد الحل وعدم اللجوء إلى الإضراب.

10- لقد أبقى المشرع من خلال هذا القانون على الاقتطاعات المالية من أجره العمال المضربين

11- لقد أصاب المشرع الجزائري حين أخضع مسألة تحديد القدر الأدنى من الخدمة لإتفاق مسبق بين الإدارة والموظفين، وهو ما قد يضمن عدم تعطل المصالح المستعجلة والضرورية للمواطن من عدم الحد من فعالية الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب في نفس الوقت.

12-أصاب المشرع الجزائري كذلك حين حدد قائمة القطاعات والمستخدمين في الوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب وهذا تكريسا للتعديل الدستوري الأخير حماية للقطاعات الحساسة والسيادية و الإستراتيجية.

ثانيا: الاقتراحات:

1-ضرورة نشر الوعي الثقافي بين الموظفين والمتعاقدين من خلال المنظمات النقابية وذلك لتعريفهم بكيفية ممارسة حق الإضراب بإبراز الضمانات والحماية التي وفرها المشرع بهذا الخصوص وبتبصير الموظفين بأبعاد مخالفة القيود والضوابط التي حددها المشرع، التي يترتب عليها قيام المسؤولية القانونية.

2-على مفتشي العمل الإلتزام والحرص في القيام بأعمالهم ومباشرتها خاصة بعد تفعيل المشرع لدورهم في المعاينة ومتابعة مخالفات أحكام القانون رقم 23-08.

3-تكريس ثقافة الحوار الاجتماعي عن طريق التفاوض والتشاور على أرض الواقع، الذي من شأنه أن يتيح فرص لفض النزاعات الجماعية وبالتالي عدم اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب.

4-إعادة النظر بخصوص اقتطاع راتب الموظف المضرب وعدم تقاضيه الأجر بسبب الإضراب، ومنحه نسبة معينة من الأجر بدل حرمانه منه كليا، وخاصة إذا كان الإضراب مستوفي كل الشروط.

5-التسريع في تنفيذ قرار إنشاء لجان الحوار الاجتماعي في المؤسسات والإدارات العامة، والتي أنشأت بموجب المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 23-362 التي تعمل بها (أو تنتمي إليها) هذا إن لم نقل أنها لم تنشأ في جل الإدارات والمؤسسات العمومية حسب معلوماتنا.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم.

أولاً: المصادر

الدااتير

- 1- دستور سنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية، العدد 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر سنة 1963.
- 2- دستور سنة 1976 الصادر بالأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية، العدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر سنة 1976.
- 3- دستور سنة 1989 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 نوفمبر 1989، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادرة بتاريخ 01 مارس سنة 1989.
- 4- التعديل الدستوري لسنة 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر سنة 1996، الجريدة الرسمية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.
- 5- التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016، الجريدة الرسمية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس سنة 2016.
- 6- التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر سنة 2020.

القوانين

1. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.
2. قانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990، المعدل و المتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية، العدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر سنة 1991.
3. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21، الصادرة في 25 فبراير سنة 2008.

4. القانون رقم 22-13، المؤرخ في 12 يوليو 2022، يعدل ويتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 48، الموافق لـ 17 يوليو سنة 2022.
5. القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 29، سنة 2023.
6. قانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 21 يونيو سنة 2023

المراسيم

1. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
2. المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
3. المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 67، لسنة 2023.
4. المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 67، لسنة 2023.
5. المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية، العدد 67، لسنة 2023.

6. المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمها وسيرهما، الجريدة الرسمية، العدد 67، لسنة 2023.

7. المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية، العدد 67، لسنة 2023.

الأوامر

1. الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان سنة 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

2. الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، المتمم.

ثانياً: المراجع

الكتب

1. إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، لبنان، 2012.

2. أحمد شرف الدين، الإضراب والحرية النقابية أحكام ووثائق، دار الخدمات النقابية والعمالية، الأردن، 1996.

3. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحان للنشر والتوزيع، طبعة الثانية، الجزائر، 2003.

4. تامر محمد صالح، الإضراب بين المشروعية والتحرير، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، 2017.

5. حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية للنشر، مصر، 2015.

- 6.رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003،
- 7.رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
- 8.سعيد عبد السلام، مشاكل العمل والعمال، مؤسسة النشر العربية، القاهرة، مصر، 1951.
- 9.سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي، دراسة مقارنة، مكتبة زين الحقوقية والأدبية، الطبعة الأولى، لبنان، 2015.
10. سعيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، طبعة الأولى، دار الثقافة، الأردن، 2004.
11. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، الطبعة الثانية، 2013.
12. سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998.
13. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري،- دراسة مقارنة- دار الفكر العربي، القاهرة، 1988.
14. شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، 2006.
15. عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
16. عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، الجزائر، 2008.
17. عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في القانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 1993.
18. عصام طولبي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومه للطباعة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.

19. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015.
20. عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، شركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.
21. محمد علي عبده، قانون العمل، دراسة مقارنة، طبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2007.
22. مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمل وآثاره، دراسة مقارنة منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى، 2013.
23. مصطفى أحمد عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة للنشر، 2003.
24. مصطفى أحمد أبو عمر، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري الفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، 2009.
25. ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر، 2016.
26. وليد سيد حبيب، الحقوق والحريات النقابية، دار العالم الثالث، مصر، سنة 2006.

أطروحات الدكتوراه

1. أمينة لطروش، حق العمال في الإضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والتشريع المقارن، أطروحة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، سنة 2020-2021.
2. كمال مخلوف، مبدأ السلم الإجتماعي في التشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة للضغط، أطروحة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2014.

رسائل ماجستير

1. تركي بن سليمان بن زيد اليحيى، الإضراب عن العمل، دراسة مقارنة، بحث تكميلي رسالة الماجستير، المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، سنة 1429-1430، د.ب.ن.
2. شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، رسالة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، سنة 2008-2009.
3. عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة، دراسة مقارنة، رسالة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2004-2005.
4. علي محمد الجبالي، أحقية الموظفين العامين في الإضراب في القانون الأردني، رسالة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، آب، 2014.
5. مروان نادر صالح الحاج أحمد، الإضراب بين الممارسة والتجريم، رسالة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 2018.
6. هبه الله عيسى الداهاوك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، رسالة ماجستير، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.

المقالات

1. إسماعيل ذباح، ميهوب يزيد، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري، المجلد 08، العدد 03، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية.
2. خالد مصطفى على فهمي إدريس، النظام القانوني للحق في الإضراب في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام القضاء، نحو قانون خاص بانتظيم حق الإضراب، دراسة مقارنة، مجلة روح القوانين، كلية الحقوق، العدد 97، يناير 2022.
3. سليمة مراح، حق الإضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري، توافق أم تعارض، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، المجلد 59، العدد 01، مارس 2022.

المحاضرات

1. حميد محديد، محاضرات في الوظيفة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019-2020.
 2. عبد الوهاب كسال، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، تخصص إدارة عامة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2023-2024.
 3. شمس الدين بشير الشريف، محاضرات قضاء الاستعجال الإداري، تخصص القانون العام، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2.
- المواقع الإلكترونية
1. معجم المعاني الجامع، الموقع الإضراب www.almaany.com أطلع عليه بتاريخ: 2024/04/20، على الساعة 18:40
 2. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، www.ohchr.org، أطلع عليه بتاريخ 2024/05/26، على الساعة 21:44.

الفهرس

الصفحة	العنوان
/	الإهداء
/	الشكر
1	مقدمة
الفصل الأول الضوابط الموضوعية لممارسة حق الإضراب	
10	المبحث الأول: القيود الموضوعية لممارسة حق الإضراب
10	المطلب الأول: الإعتراف القانوني لممارسة حق الإضراب وأشكاله
10	الفرع الأول: تعريف حق الإضراب
16	الفرع الثاني: التكريس القانوني لحق الإضراب
24	الفرع الثالث: أشكال الإضراب
27	المطلب الثاني: إلزامية توفر الشروط المتعلقة بموضوع الإضراب
27	الفرع الأول: العناصر المادية للإضراب
29	الفرع الثاني: العناصر المعنوية للإضراب
30	المبحث الثاني: القيود الموضوعية لحماية العلاقة الوظيفية الكفيلة لممارسة حق الإضراب
31	المطلب الأول: القيود الإدارية لحماية العلاقة الوظيفية عند ممارسة حق الإضراب
31	الفرع الأول: تعريف العلاقة الوظيفية
35	الفرع الثاني: آثار الإضراب على العلاقة الوظيفية
38	المطلب الثاني: القيود القضائية لممارسة حق الإضراب
38	الفرع الأول: مجال تدخل القاضي الجزائي
41	الفرع الثاني: مجال تدخل القاضي الإداري
45	ملخص الفصل الأول
الفصل الثاني الضوابط الإجرائية لممارسة حق الإضراب	
48	المبحث الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب

48	المطلب الأول: الإجراءات السابقة لممارسة حق الإضراب
49	الفرع الأول: المصالحة
53	الفرع الثاني: الوساطة
56	الفرع الثالث: التحكيم
61	المطلب الثاني: إجراءات اللجوء إلى الإضراب
61	الفرع الأول: إنعقاد الجمعية العامة
62	الفرع الثاني: الإشعار المسبق
65	الفرع الثالث: إشراف النقابة على الإضراب
68	المبحث الثاني: القيود الواردة على إجراءات ممارسة حق الإضراب
68	المطلب الأول: القيود الشكلية الواردة على إجراءات ممارسة حق الإضراب
68	الفرع الأول: استنفاد إجراءات التسوية الودية
70	الفرع الثاني: الموافقة الجماعية على الإضراب
70	الفرع الثالث: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل
72	المطلب الثاني: القيود المفروضة على إجراءات ممارسة حق الإضراب
72	الفرع الأول: المنع التام من ممارسة حق الإضراب لبعض فئات الموظفين
75	الفرع الثاني: اشتراط الحد الأدنى من الخدمة لبعض القطاعات
78	الفرع الثالث: تسخير الموظفين
80	ملخص الفصل الثاني.
81	خاتمة
85	قائمة المصادر والمراجع
93	فهرس
/	الملخص

الملخص:

ممارسة الإضراب قد يمس بعدة مبادئ قانونية هامة في مجال القانون الإداري ومن أهمها مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، لذا حاول المشرع الجزائري من خلال العديد من القوانين وصولاً إلى آخر قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب إيجاد إطار قانوني منظم لممارسة هذا الحق دون تعسف من طرف الإدارة المستخدمة من خلال حماية العلاقة الوظيفية كضمانة للموظف العمومي مع ضمان حسن استمرارية سير المرفق العام، وجعل قيوداً تحدد ممارسته وفق إطار قانوني يجعل اللجوء إليه في قطاع الوظيفة العمومية من الحقوق المكفولة قانونياً.

الكلمات المفتاحية: الإضراب، شروط اللجوء إلى الإضراب، الوظيفة العامة.

Abstract:

The practice of a strike may affect several important legal principles in the field of administrative law, the most important of which is the principle of the regular and regular operation of public facilities. Therefore, the Algerian legislator tried, through many laws, up to the latest Law No. 23-08 related to the prevention and settlement of collective disputes at work, and the exercise of the right to strike, to find A legal framework regulates the exercise of this right without arbitrariness by the employing administration by protecting the employment relationship as a guarantee for the public employee while ensuring the good continuity of the functioning of the public facility, and creating restrictions that determine its exercise in accordance with a legal framework that makes resorting to it in the public service sector one of the legally guaranteed rights

Key words: strike, conditions for resorting to strike, public function.